



CÔNG ĐOÀN Dầu khí Việt Nam





Phó Chủ tịch TLĐLĐVN Ngô Duy Hiếu trao Quyết định công nhận đơn vị dẫn đầu Khối thi đua cho CĐ DKVN



Lãnh đạo Tập đoàn tặng hoa thay lời cảm ơn và chúc mừng tổ chức Công đoàn ngành Dầu khí

MỤC LỤC

HỌC TẬP VÀ LÀM THEO TƯ TƯỞNG, ĐẠO ĐỨC, PHONG CÁCH HỒ CHÍ MINH

- 4 Bài học về sự đoàn kết
- 6 Công đoàn Dầu khí làm theo lời Bác

HOẠT ĐỘNG CÔNG ĐOÀN

- 10 Những mốc lịch sử trong chiến dịch Giải phóng miền Nam, thống nhất đất nước
- 14 Công đoàn Dầu khí Việt Nam có vai trò quan trọng với sự phát triển của Petrovietnam
- 16 Nhiều thành quả đáng tự hào!
- 20 Thiết thực hướng về đoàn viên, người lao động
- 24 CĐ DKVN phát động Tháng Công nhân 2021 và Tháng Hành động về ATVSLĐ năm 2021
- 28 “Cánh chim đầu đàn” trong Khối thi đua 9 Tập đoàn, Tổng công ty
- 30 Tự hào dẫn đầu phong trào thi đua
- 34 Các giải pháp nâng cao chất lượng cán bộ công đoàn cơ sở
- 36 Không để khó khăn thành lực cản!
- 38 Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn cơ sở
- 40 Đẩy mạnh công tác kiểm tra, giám sát công đoàn
- 42 Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn khi Việt Nam gia nhập TPP
- 46 Đẩy mạnh công tác Tuyên giáo - Nữ công

- 50 Những dấu ấn đậm nét của phụ nữ Dầu khí
- 56 Bông hồng Phú Mỹ với thập niên 70
- 58 Tích cực chăm lo người lao động
- 60 Chia sẻ yêu thương - Đổi thay quê hương
- 62 Chuyện “cái tem dán trên mũm con voi”
- 68 Vai trò người lao động trong Tái tạo Văn hóa Dầu khí
- 70 BSR chế biến thử nghiệm thành công dầu thô sông Đốc và Minas
- 72 Hành trình “Vi biển đảo quê hương năm 2021”
- 73 Luôn nghĩ mới, làm mới
- 76 140 đơn vị máu được hiến trong ngày hội máu
- 78 Hoàn thành tốt nhiệm vụ đại diện và bảo vệ quyền lợi cho người lao động
- 80 10 quy định mới trong giải quyết tranh chấp lao động

HOẠT ĐỘNG SẢN XUẤT KINH DOANH

- 84 Thực hiện đồng bộ các giải pháp quản trị, điều hành, Petrovietnam hoàn thành vượt mức các chỉ tiêu tài chính Quý I/2021

TƯ VẤN PHÁP LUẬT TRANG THƠ TẢN VẤN THƯ GIẢN

Địa chỉ:

Tầng 8, Tòa nhà 18 Láng Hạ, Ba Đình, Hà Nội
* Điện thoại: 024.3772 5895
* Fax: 024.3772 5893
* Email: tapchicongdoan@pvn.vn

Tổ chức nội dung:

Công ty Cổ phần Truyền thông Năng lượng Việt

Thiết kế:

Nguyễn Hiền

Ủy viên Ban Biên tập:

Nguyễn Quốc Đạt
Khuyết Thị Lê
Hồ Trọng Thôn
Tống Xuân Phong
Vũ Thanh Hương
Đỗ Thái Hà

Trưởng ban Biên tập:

Nghiêm Thùy Lan - Chủ tịch CĐ DKVN

Phó Trưởng ban Biên tập:

Lương Thị Hồng Nhung

Thư ký Ban Biên tập:

Lưu Quỳnh Diệp
Nguyễn Văn Tá
Nguyễn Thị Cậy

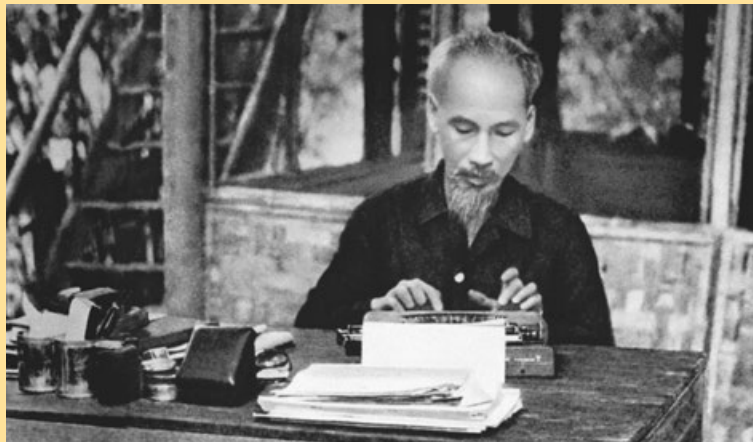


Chú thích:

Các đại biểu tặng quà cho người lao động trong NMLD Dung Quất từ nguồn tiền Công đoàn Dầu khí Việt Nam hỗ trợ phong trào “Vượt khó sáng tạo”

BÀI HỌC VỀ SỰ ĐOÀN KẾT

[VŨ THỊ TOÀN]
Văn phòng CD DKVN



"Đoàn kết" là một truyền thống tốt đẹp từ ngàn xưa đến nay của dân tộc ta. Trong quá trình dựng nước và giữ nước, nhờ sự đoàn kết mà nhân dân ta luôn giành được thắng lợi vẻ vang, giữ vững được nền độc lập, thống nhất, toàn vẹn lãnh thổ. Tinh thần đoàn kết còn được ông cha ta lưu truyền lại qua lời dạy của câu ca dao "Một cây làm chẳng nên non, ba cây chụm lại nên hòn núi cao". Và Chủ tịch Hồ Chí Minh cũng đã đúc kết điều đó thành chân lý có giá trị muôn đời "Đoàn kết, đoàn kết, đại đoàn kết; Thành công, thành công, đại thành công".

Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh có nhiều câu chuyện xuất phát từ những đồ dùng thông thường hằng ngày chứa đựng những giá trị và có ý nghĩa sâu sắc. Và nổi bật là câu chuyện "**Chiếc đồng hồ**".

Giữa mùa thu năm 1954, Bác đến thăm Hội nghị rút kinh nghiệm cải cách ruộng đất ở Bắc Giang. Tại hội nghị, được biết có lệnh của Trung ương rút bớt một số cán bộ đi học lớp tiếp quản thủ đô. Ai nấy cũng đều háo hức muốn đi, nhất là những người quê ở Hà Nội. Bao năm xa nhà, nhớ thủ đô, nay được dịp về công tác, ai ai cũng có nguyện vọng đề nghị cấp trên chiếu cố. Tư tưởng cán bộ dự hội nghị có nhiều phân tán. Ban lãnh đạo ít nhiều thấy khó xử. Lúc đó, Bác lên diễn đàn, giữa mùa thu nhưng trời vẫn còn nóng, mồ hôi ướt đầm hai bên vai áo nâu của Bác, Bác hiền từ nhìn khắp hội trường và nói chuyện về tình hình thời sự. Khi nói đến nhiệm vụ của toàn Đảng trong lúc này, Bác bỗng rút trong túi áo giơ ra một chiếc đồng hồ và hỏi các đồng chí cán bộ trong hội trường từng

câu hỏi về chức năng của từng bộ phận trong chiếc đồng hồ. Ai ai cũng đồng thanh trả lời đúng hết các câu hỏi của Bác.

Đến câu hỏi: Trong cái đồng hồ, bộ phận nào là quan trọng?

Khi mọi người còn đang suy nghĩ thì Bác lại hỏi:

Trong cái đồng hồ, bỏ một bộ phận đi có được không?

Mọi người đồng thanh đáp: Thưa Bác không ạ.

Nghe mọi người trả lời, Bác bèn giơ cao chiếc đồng hồ lên và nói:

- Các đồng chí ơi, các bộ phận của một chiếc đồng hồ cũng ví như các cơ quan của một Nhà nước, như các nhiệm vụ của cách mạng. Đã là nhiệm vụ của cách mạng thì đều là quan trọng, đều cần phải làm. Các đồng chí thử nghĩ xem: trong một chiếc đồng hồ mà "**anh kim đòi làm anh chủ sở, anh máy lại đòi ra ngoài làm cái mặt**



đồng hồ", cứ tranh nhau chỗ đứng như thế thì có còn là cái đồng hồ được nữa không?

Bác căn dặn, đối với chi bộ, đảng bộ hay tất cả các cơ quan, đơn vị cũng vậy, mỗi phòng, ban là một bộ phận không thể thiếu. Tất cả đều có một nhiệm vụ riêng, dù việc lớn việc nhỏ nhưng đó đều là một phần quan trọng trong một tập thể, mỗi nhiệm vụ như một mắt xích nối lại với nhau để tạo thành một khối vững chắc, thì mỗi chúng ta phải thật sự đoàn kết, nỗ lực, cố gắng phát huy khả năng của mình, hỗ trợ lẫn nhau để hoàn thành nhiệm vụ. Việc so bì, tính toán thiệt hơn

về quyền lợi, trách nhiệm hay ngại việc nặng tìm việc nhẹ thì sẽ dẫn đến mất đoàn kết, ảnh hưởng đến nhiệm vụ chung.

Chỉ trong ít phút ngắn ngủi, câu chuyện "**chiếc đồng hồ**" của Bác đã làm cho nhiều cán bộ dự hội nghị trong hội trường đánh tan suy nghĩ cá nhân của mình.

Câu chuyện tuy ngắn nhưng lại mang giá trị lớn, tư tưởng lớn của Người về tinh thần đoàn kết dân tộc. Có đoàn kết mới tạo nên sức mạnh tập thể, sức mạnh dân tộc để đánh thắng giặc ngoại xâm, để xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Đối với cơ quan, đơn vị chúng ta cũng vậy, cũng giống như một **chiếc đồng**

hồ, mỗi cá nhân, mỗi ban là một bộ phận không thể thiếu. Tất cả đều có một nhiệm vụ riêng, dù lớn dù nhỏ nhưng nó đều là một phần quan trọng trong một tổ hợp tập thể, mỗi nhiệm vụ như một mắt xích nối lại với nhau. Để tạo thành một mối thật sự vững chắc thì mỗi chúng ta phải thật sự đoàn kết, nỗ lực, cố gắng phát huy khả năng của mình, hỗ trợ lẫn nhau để hoàn thành nhiệm vụ của mình. Đoàn kết để ổn định, để đổi mới, sáng tạo, để làm nên tất cả, bởi lẽ "đoàn kết, đoàn kết, đại đoàn kết/Thành công, thành công, đại thành công"./.

T.T

CÔNG ĐOÀN DẦU KHÍ LÀM THEO LỜI BÁC

[NGUYỄN NGỌC ANH]
Ban TC, CĐ DKVN



Chủ tịch Hồ Chí Minh không chỉ là người sáng lập và rèn luyện Đảng ta, mà chính Người đã đặt cơ sở và lý luận cho việc thành lập tổ chức Công đoàn Việt Nam - một tổ chức quan trọng đại diện cho lợi ích của giai cấp công nhân và nhân dân lao động Việt Nam.



Khen thưởng các cá nhân xuất sắc trong việc thực hiện Chỉ thị 05 của Bộ Chính trị

Ngày 28/7/1929, dưới sự chỉ đạo của lãnh tụ Nguyễn Ái Quốc, Ban Chấp hành Trung ương lâm thời Đông Dương Cộng sản đã cử đồng chí Nguyễn Đức Cảnh triệu tập Đại hội thành lập Tổng công hội đỏ - tiền thân của tổ chức công đoàn. Trong quá trình tìm đường cứu nước và từ thực tiễn lịch sử cách mạng Việt Nam, Bác đã sớm nhận thức và khẳng định sứ mệnh lịch sử, vai trò to lớn của giai cấp công nhân Việt Nam và tổ chức công đoàn trong đấu tranh giành độc lập, tự do cho dân tộc cũng như trong xây dựng và bảo vệ đất nước.

Ngày 5/11/1957, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã ký Sắc lệnh số 108 ban hành Luật Công đoàn do Quốc hội Khóa I thông qua. Đây là chỗ dựa pháp lý đầu tiên để phát huy vai trò của tổ chức công đoàn trong chế độ mới, mà sau đó được văn kiện cơ bản của Đảng và của Nhà nước kế tục và phát triển, trong đó chỉ rõ mục đích của tổ chức công đoàn: "Công đoàn là phải cải thiện đời sống công

nhân, nâng cao đời sống vật chất, văn hóa của giai cấp công nhân nói riêng và nhân dân nói chung"; đồng thời giao cho tổ chức công đoàn quyền quản lý, điều hành Quỹ bảo hiểm xã hội để duy trì hoạt động công đoàn và bảo đảm lợi ích thiết thực của người lao động.

Về nhiệm vụ của công đoàn

Trong chuyến thăm và nói chuyện với cán bộ, giáo viên và học viên Trường Cán bộ Công đoàn ngày 19/1/1957, Người đã nêu rõ những nhiệm vụ cơ bản.

Công đoàn phải tuyên truyền đường lối, chính sách chung của Đảng, vì Đảng mình là Đảng của giai cấp vô sản. Đường lối chung là giải phóng dân tộc, giải phóng giai cấp. Giai cấp mà không có Đảng lãnh đạo thì không làm cách mạng được, Đảng mà không có giai cấp công nhân cũng không làm được gì. Đảng là đội tiên phong của giai cấp



công nhân, đồng thời cũng là đội tiên phong của dân tộc. Bởi thế, công đoàn phải hiểu để giải thích cho công nhân hiểu: công nhân không có sự lãnh đạo của Đảng thì không làm cách mạng thành công được, không thắng lợi được. Vậy phải tuyên truyền sâu rộng chính sách chung của Đảng trong hàng ngũ giai cấp công nhân.

Công đoàn phải giáo dục cho công nhân về đạo đức vô sản, đạo đức cách mạng.

Công đoàn và cán bộ công đoàn phải học trước để hiểu biết khoa học.

Nội bộ công nhân phải đoàn kết, nhà máy này đoàn kết với nhà máy khác, cán bộ công nhân miền Nam và miền Bắc phải đoàn kết. Ta kháng chiến thắng lợi cũng nhờ đoàn kết. Ta xây dựng nền hòa bình thắng lợi cũng nhờ đoàn kết. Ta đoàn kết nội bộ công nhân đồng thời củng cố sự liên minh của công nhân và nông nhân là hai giai cấp lớn nhất, mạnh nhất.

Công đoàn và cán bộ công đoàn phải tìm cách này hay cách khác giải thích cho công nhân hiểu rõ tình hình trong nước và ngoài nước... phải giải thích cho họ hiểu. Nếu không họ sẽ hoang mang... Do hiểu được tình hình mà nâng cao tinh thần yêu nước của công nhân.

Công đoàn phải lãnh đạo, hướng dẫn công nhân. Lãnh đạo phải cụ thể, không quan liêu. Phải dân chủ bàn bạc với anh em công nhân. Phải kiểm tra. Làm mà không kiểm tra thì không biết kết quả ra sao, không hiểu sai lệch thế nào để kịp thời sửa chữa.

Về cán bộ công đoàn

Nhân dịp phát biểu tại Hội nghị cán bộ công đoàn cơ sở toàn miền Bắc năm 1962, Bác mong muốn, cán bộ công đoàn cần có tinh thần dũng cảm, ý chí kiên cường, quyết tâm khắc phục khó khăn làm tròn nhiệm vụ mà Đảng giao phó. Cán bộ công đoàn phải là người hiểu biết sản xuất, đời sống, nguyện vọng của công nhân, viên chức, phải hiểu chính sách của Đảng, phải hiểu về quản lý kinh tế, khoa học, kỹ thuật. Cán bộ công đoàn "phải giỏi cả về chính trị, thạo về kinh tế" thì mới lãnh đạo được đội ngũ công nhân ngày càng phát triển lại có trình độ cả về tư tưởng văn hóa, kỹ thuật. Bác nhắc nhở: Cán bộ công đoàn phải tham gia lao động, gần gũi công nhân viên chức. Cán bộ công đoàn mà xa công nhân thì làm tròn nhiệm vụ làm sao được? Muốn giáo dục tốt công



Đoàn đại biểu CĐ DKVN tham dự Lễ phát động Tháng Công nhân và Tháng Hành động về an toàn, vệ sinh lao động năm 2021

nhân, trước hết đội ngũ cán bộ công đoàn phải đoàn kết nhất trí. Phải kiên quyết xây dựng cho được sự đoàn kết nhất trí trong các hệ thống công đoàn. Bác dạy: "Cán bộ công đoàn phải cùng ăn, cùng ở, cùng làm việc và bàn bạc với công nhân". Mỗi công nhân, viên chức phải tự nguyện, tự giác giữ kỷ luật lao động, phải làm đủ 8 giờ vàng ngọc, phải giữ gìn của công và thực hành tiết kiệm.

Về công tác công đoàn

Người chỉ rõ tầm quan trọng của tổ chức công đoàn trong xây dựng chủ nghĩa xã hội: "Muốn tổ chức và phát triển lực lượng xây dựng to lớn của giai cấp công nhân thì cần có công đoàn mạnh và cán bộ công đoàn tốt". Người yêu cầu công đoàn các cấp phải chủ động xây dựng quan hệ đoàn kết và phối hợp giúp đỡ nhau giữa các tổ chức và các ngành nghề; phải chống tư tưởng chờ đợi, ỷ lại và cục bộ; phải có kế hoạch bồi dưỡng các anh hùng và chiến sĩ thi đua để phát huy vai trò

kiểu mẫu và tác dụng đầu tàu của họ; đối với anh em lao động trí óc và cán bộ khoa học kỹ thuật, phải có kế hoạch giúp đỡ họ không ngừng tiến bộ và đoàn kết; Công đoàn phải làm tốt công tác bảo hộ lao động, phải thực sự chăm nom nơi ăn, nhà ở của công nhân viên chức. Công đoàn các cấp cần phải cải tiến lề lối làm việc, sâu sát và thiết thực.

Trong bài nói chuyện tại Đại hội Công đoàn toàn quốc lần thứ II, tháng 2/1961, Bác nhấn mạnh: "Phát minh, sáng kiến, cải tiến kỹ thuật cũng là vấn đề quan trọng. Phải nhận rằng đại đa số công nhân ta cần cù, thông minh và có nhiều sáng kiến hay... Nếu công đoàn biết khuyến khích, áp dụng, cải tiến và phổ biến rộng rãi những sáng kiến ấy thì năng suất lao động sẽ nâng cao không ngừng". Và "Công đoàn phải có biện pháp thiết thực để nâng cao trình độ văn hóa và kỹ thuật của công nhân, phải tùy khả năng cộng với cố gắng mà nâng cao đời sống vật chất của họ; phải chú ý bảo vệ sức khỏe, bảo vệ an toàn lao động và tăng cường công tác vệ sinh...". Theo lời

dạy của Người, nếu công đoàn biết khuyến khích, động viên người lao động phát huy sáng kiến thì năng suất lao động sẽ nâng cao không ngừng. Người còn dạy rằng: "Công đoàn phải có biện pháp thiết thực để nâng cao trình độ văn hóa và kỹ thuật của công nhân, phải tùy khả năng cộng với cố gắng mà nâng cao đời sống vật chất của họ; phải chú ý bảo vệ sức khỏe, bảo vệ an toàn lao động và tăng cường công tác vệ sinh...".

Thấm nhuần tư tưởng và lời dạy của Bác, trong những năm qua Công đoàn Dầu khí Việt Nam dưới sự chỉ đạo, quan tâm của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Đảng ủy Tập đoàn Dầu khí Quốc gia Việt Nam (Petrovietnam) trải qua 30 năm hình thành và phát triển đã không ngừng đổi mới tổ chức, nội dung, phương thức chỉ đạo hoạt động; nắm bắt, nắm chắc tình hình, có nhiều giải pháp thiết thực, tổ chức triển khai các chương trình, kế hoạch công tác. Hoạt động công đoàn ngày càng thiết thực, hướng về cơ sở, chú trọng nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ công đoàn và chăm lo, bảo vệ tốt hơn cho NLĐ, xứng đáng là lá cờ đầu trong phong trào công nhân của cả nước. Một trong những phong trào nổi bật, khẳng định trí tuệ, bản lĩnh của NLĐ Dầu khí, mà đặc biệt trong hoàn cảnh khó khăn thì càng thể hiện mạnh mẽ hơn, mong muốn được cống hiến, lao động sáng tạo, sáng kiến, cải tiến kỹ thuật, ứng dụng hiệu quả khoa học, công nghệ tiên tiến, góp phần thúc đẩy sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp... Các phong trào Công đoàn DKVN đã tổ chức rất thành công, thiết thực như: "Thi đua lao động sáng tạo", "Thi đua hoàn thành và hoàn thành vượt mức các chỉ tiêu sản xuất kinh doanh", "Thi đua liên kết trên các công trình dầu khí", "Thi đua vận hành hiệu quả an toàn, bảo dưỡng, bảo trì, trùng tu, đại tu các nhà máy". Các phong trào thi đua xây dựng và vận hành Nhà máy Lọc dầu Dung Quất, Nhà máy Lọc hóa dầu Nghi Sơn,



Nhiệt điện Vũng Áng 1, Nhiệt điện Nhơn Trạch, các dự án khí, đạm; thi đua tại các dự án đóng mới giàn khoan tự nâng, đóng mới và sửa chữa tàu, giàn, chân đế giàn khoan, các dự án thăm dò khai thác dầu khí trên các công trình biển... đã đem lại hiệu quả kinh tế, giá trị về phát triển khoa học công nghệ cao, không ngừng nâng cao năng suất lao động, bảo đảm chất lượng, an toàn, tiết giảm chi phí, không ngừng nâng cao trình độ NLĐ.

Thành công của phong trào thi đua lao động giỏi CĐ DKVN càng có ý nghĩa đặc biệt và có sức lan tỏa trong hệ thống công đoàn Dầu khí các cấp cũng như trong xã hội khi những năm qua, mặc dù phải đối mặt với rất nhiều khó khăn, thách thức, nhưng Petrovietnam luôn hoàn thành xuất sắc các chỉ tiêu, kế hoạch hằng năm được Chính phủ giao, giữ vững vai trò là tập đoàn "đầu tàu" của nền kinh tế, đóng góp tích cực trong công tác an sinh xã hội. Để đạt được những kết quả đó có sự đóng góp rất lớn của NLĐ. Các cấp công đoàn đã bám sát nhiệm vụ, nắm rõ những khó khăn, thách thức, tình hình ứng dụng khoa học công nghệ mới, phát huy tốt vai trò chủ động xây dựng kế hoạch và tổ chức các phong trào thi đua hiệu quả. Công tác tổng kết, khen thưởng, tuyên dương kịp thời đã tạo nên khí thế thi đua lao động sôi nổi trong CNVC-LĐ, tạo động lực để mỗi NLĐ vượt qua mọi khó khăn thách thức để hoàn thành tốt nhiệm vụ./. **N.A**

NHỮNG MỐC LỊCH SỬ TRONG CHIẾN DỊCH GIẢI PHÓNG MIỀN NAM, THỐNG NHẤT ĐẤT NƯỚC

[HÀ VY]

“**Lúc sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã khẳng định với toàn thể dân tộc Việt Nam bằng lương tri thế giới: “Miền Nam là máu của máu Việt Nam, là thịt của thịt Việt Nam”, “Đồng bào Nam Bộ là dân tộc nước Việt Nam. Sông có thể cạn, núi có thể mòn, song chân lý đó không bao giờ thay đổi!”.**”

Với Người, đất nước, núi sông Việt Nam là một khối thống nhất, Bắc - Trung - Nam “Không thể phân chia, kết đoàn ba miền như con một cha, nhà một nóc, no đói, rách lành sẻ chia, đùm bọc, không ai có thể chia rẽ nước Việt Nam ta”. 21 năm đất nước chia cắt làm 2 miền Nam - Bắc là chừng ấy thời gian Người luôn mang trong mình nỗi trăn trở “Một ngày mà Tổ quốc chưa thống nhất, đồng bào còn chịu cực, chịu khổ là một ngày tôi ăn không ngon, ngủ không yên”.

Hai ngày sau khi chúng ta đã giải phóng toàn bộ thành phố Đà Nẵng, sáng ngày 31/3/1975, Bộ Chính trị họp mở rộng. Đây là cuộc họp lịch sử bàn về đòn chiến lược thứ ba, đòn cuối cùng của cuộc tổng tiến công và nổi dậy mùa xuân năm 1975. Hội nghị nhất trí nhận định: Ta hơn hẳn địch cả về thế chiến lược lẫn lực lượng quân sự, chính trị. Dù Mỹ có tăng viện cũng không thể cứu vãn sự sụp đổ của chế độ Sài Gòn. Bộ Chính trị khẳng định quyết tâm thực hiện tổng công kích, tổng tiến công trong thời gian sớm nhất. Tốt nhất kết thúc trong tháng 4/1975. Phải hành động “Thần tốc, táo bạo, bất ngờ”.

Với quyết định trên, các cánh quân của ta thần tốc đổ vào chiến trường trọng điểm. Từ hậu phương lớn miền Bắc, Quân đoàn 1 tiến vào miền Nam không kể ngày đêm. Hậu phương miền Bắc



huy động tối đa sức người, sức của cho trận đấu cuối cùng - tấn công đầu não quân ngụy, giải phóng Sài Gòn. Sư đoàn 3 chủ lực Quân khu 5 và Sư đoàn 968 cơ động theo đường số 19 đập tan các chốt phòng ngự của Sư đoàn 22 ngụy, phối hợp lực lượng địa phương giải phóng thị xã Quy Nhơn và toàn tỉnh Bình Định vào ngày 31/3/1975.

Ngày 1/4/1975, Sư đoàn 320 tiến quân theo đường số 7, cùng lực lượng vũ trang tỉnh Phú Yên giải phóng thị xã Tuy Hòa.

Ngày 2/4/1975, quân ta giải phóng thị xã Bảo Lộc, tỉnh Lâm Đồng, tiến ra tấn công Đà Lạt.

Ngày 3/4/1975, thành phố Đà Lạt được giải phóng.



Ngày 2 và 3/4/1975, thành phố Nha Trang, tỉnh Khánh Hòa và Quân cảng Cam Ranh được giải phóng.

Ngày 5/4/1975, Tổng thống ngụy Nguyễn Văn Thiệu ra lệnh củng cố khẩn cấp các tuyến phòng thủ. Tuyến phòng ngự từ xa Phan Rang - Xuân Lộc - Tây Ninh và tuyến phòng ngự ngoại vi Sài Gòn được địch hết sức chú trọng.

Lúc này, thực hiện chỉ đạo của Bộ Chính trị và Quân ủy Trung ương, các cánh quân của ta hành quân thần tốc ngày đêm đến các điểm tập kết để thực hiện trận đánh cuối cùng vào sào huyệt địch. Trên trục đường số 1, quân ta đã tiến gần Phan Rang. Trên trục đường 20 quân ta sau khi giải phóng Lâm Đồng, Đà Lạt, Tuyên Đức đã tiến xuống gần Kiệm Tân.

Ngày 6/4/1975, tại chiến trường miền Nam, Bộ Chính trị công bố quyết định thành lập Bộ Chỉ huy Chiến dịch Sài Gòn - Gia Định.

Ngày 7/4/1975, Đại tướng Võ Nguyên Giáp, Ủy viên Bộ Chính trị, Bí thư Quân ủy Trung ương, Bộ trưởng Bộ Quốc phòng điện khẩn vào chiến trường: “Thần tốc, thần tốc hơn nữa. Táo bạo, táo bạo hơn nữa. Tranh thủ từng giờ, từng phút. Xốc tới mặt trận, giải

phóng miền Nam. Quyết chiến và toàn thắng”.

Trên hai trục chính là đường số 1 và đường Trường Sơn, với tinh thần quyết chiến, quyết thắng, Đoàn 559 tổ chức khẩn trương với sự hỗ trợ của Quân khu 5 đảm bảo công tác hậu cần cho chiến dịch, mặc dù địch ở trên bộ, trên không và ngoài biển ra sức ngăn chặn, bắn phá suốt đêm ngày. Quân ta, xe pháo đủ nhiên liệu, đạn dược, bộ đội được nhân dân động viên, giúp đỡ, tốc độ hành quân lại càng tăng nhanh. Cùng ngày, Thường vụ Trung ương Cục và Quân ủy Miền thông qua kế hoạch tiến công quân sự trên mặt trận Sài Gòn.

Ngày 8/4/1975, một chiếc máy bay F5 của không quân ngụy đã đánh bom xuống Dinh Độc Lập. Địch ngỡ ngàng tưởng đảo chính ra lệnh giới nghiêm. Tinh thần ngụy quân và ngụy quyền khắp nơi xao động vì ngay đầu não đã bị tấn công. Tinh thần của chúng càng suy sụp khi được biết Trung úy không quân Nguyễn Thành Trung - người đánh bom vào Dinh Độc Lập - quê Bến Tre, vốn thực mang họ Đinh, một đảng viên của ta hoạt động từ lâu trong không quân ngụy.

Ngày 14/4/1975, Bộ Chỉ huy chiến dịch nhận được điện số 37 TK với nội dung: Bộ Chính trị đặt



tên cho chiến dịch giải phóng Sài Gòn - Gia Định là "Chiến dịch Hồ Chí Minh".

Ngày 15/4/1975, Đại tướng Võ Nguyên Giáp gửi thư cho Cục Cơ yếu Bộ Tổng Tham mưu, trong đó viết: Trong những ngày chiến dịch khắt khe vừa qua, cán bộ và chiến sĩ nhân viên cơ yếu đã hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ. Cuộc chiến đấu hiện đang tiếp tục và càng gần đến toàn thắng, càng khắt khe quyết liệt. Nhiệm vụ đảm bảo bí mật, chính xác, kịp thời nội dung của các mệnh lệnh... có ý nghĩa quyết định đối với việc thực hiện quyết tâm giải phóng miền Nam.

Ngày 18/4/1975, giải phóng thị xã Phan Thiết và toàn tỉnh Bình Thuận. Đại sứ Mỹ Martin mật báo tình hình tuyệt vọng về Washington: "Các đơn vị đối phương đang hội tụ về khu vực Sài Gòn từ mọi hướng với một lực lượng hậu bị to lớn hơn lực lượng chính phủ (ngụy quyền Sài Gòn) rất nhiều...". Trước tình hình đó, chính quyền đế quốc Mỹ ra lệnh di tản người Mỹ ở Sài Gòn với một lực lượng lớn hải quân và không quân gồm 35 tàu chiến, có 4 tàu sân bay và 100 máy bay bắt đầu rút từ ngày 21/4/1975.

Trong khi rút chạy, đế quốc Mỹ còn có kế hoạch đưa hàng ngàn trẻ em Việt Nam về Mỹ với mục

đích gây xúc động dư luận, về lâu dài làm cho số trẻ em này quên Tổ quốc, chống lại Tổ quốc sau này. Chúng còn kích động hàng chục ngàn người Việt Nam tị nạn theo chúng.

Đêm 24/4/1975, Bộ Chỉ huy chiến dịch hành quân đến Cầm Xe, ở tây - bắc Bến Cát, xây dựng Sở chỉ huy tiền phương của chiến dịch. Đến ngày 26/4, đơn vị cuối cùng tham gia Chiến dịch Hồ Chí Minh đã vào đến vị trí tập kết, sẵn sàng chờ lệnh tiến công vào Sài Gòn.

Tối 28/4, Bộ Chỉ huy Chiến dịch giải phóng Sài Gòn họp đánh giá tình hình trên toàn mặt trận, bàn cách đánh sao cho thật nhanh, chắc thắng, đập tan ngay hệ thống tổ chức ngụy quân, ngụy quyền, đồng thời phải bảo đảm thành phố ít bị tàn phá, nhân dân thành phố ít bị thiệt hại về người và của. Cuối cuộc họp Đại tướng - Tư lệnh chiến dịch Văn Tiến Dũng ra lệnh "Tổng công kích trên toàn mặt trận vào 5h sáng ngày 29/4/1975".

Đúng giờ, pháo ta ào ạt dội lửa xuống các căn cứ quân sự ngụy trong thành phố. Ta đang đánh chiếm căn cứ Đồng Dù, Trảng Bàng, địch phản kích quyết liệt. Lui xuống tây - nam, Sư đoàn 9 đã vượt sông Vàm Cỏ Đông từ đêm 28 rạng sáng 29/4, vào lúc 5h30 ngày 29/4 đã chiếm được ngã



ba Vĩnh Lộc, Bà Lác trên đường tiến công. Đúng 5 giờ, pháo ta ở Nhơn Trạch cũng đã bắt đầu nhả đạn vào sân bay Tân Sơn Nhất.

Suốt đêm 29/4, tin chiến sự từ khắp các mặt trận báo về. Tin tức được xác nhận, tập thể lãnh đạo phân tích, bàn bạc nhanh chóng. Rồi các chỉ thị, mệnh lệnh, các biện pháp cụ thể được truyền xuống các binh đoàn.

5h30 sáng ngày 30/4, quân ta từ 4 hướng đồng loạt tổng tiến công vào Sài Gòn. Cả thành phố rung chuyển. Tất cả các cầu và đầu mối giao thông quan trọng trong thành phố đã được các đơn vị đặc công đánh chiếm trước và khống chế. Địch chống cự phản kích yếu ớt, thậm chí có những căn cứ án binh bất động, như chờ quân Giải phóng tới tiếp quản. Các đơn vị xe tăng, thiết giáp và xe cơ giới quân ta ào ào tiến vào như vũ bão, đi tới đâu cờ đỏ sao vàng và cờ của Mặt trận Dân tộc Giải phóng tung bay tới đó.

11 giờ 30 phút trưa ngày 30/4/1975, lá cờ cách mạng pháp phới tung bay trên nóc phủ Tổng thống chính quyền Sài Gòn, báo hiệu chiến dịch lịch sử mang tên Bác Hồ kính yêu toàn thắng, sự nghiệp giải phóng miền Nam toàn thắng. Từ đây, Nam, Bắc sum họp một nhà, chung niềm vui

thống nhất. Khát vọng của Chủ tịch Hồ Chí Minh, ý chí, quyết tâm của toàn Đảng, toàn dân tộc Việt Nam về một nước Việt Nam hòa bình, độc lập, thống nhất và toàn vẹn lãnh thổ sau những năm dài trường kỳ kháng chiến đã trở thành hiện thực.

Chiến thắng 30/4 là một trong những mốc son chói lọi nhất trong lịch sử dựng nước và giữ nước của dân tộc ta. Đó là biểu tượng sáng ngời của Chủ nghĩa anh hùng Cách mạng Việt Nam, đỉnh cao của khí phách và trí tuệ của con người Việt Nam dưới sự lãnh đạo tài tình của Chủ tịch Hồ Chí Minh và Đảng ta, đồng thời là sự ủng hộ giúp đỡ chí tính của bạn bè quốc tế, của các nước xã hội chủ nghĩa anh em, của nhân dân tiến bộ trên toàn thế giới.

Ngày 30/4 là ngày hòa hợp dân tộc, mỗi người con dân tộc đều sum họp dưới mái nhà Việt Nam, cùng nhìn về một hướng, cùng chung một con đường. Hòa hợp dân tộc đã hóa giải xung đột, xóa bỏ hận thù, giải phóng nội lực để cùng nhau bước vào kỷ nguyên mới, là kỷ nguyên hòa bình, thống nhất, độc lập, tự do cùng đi lên chủ nghĩa xã hội, xây dựng đất nước ngày càng giàu đẹp hơn./.

H.V

CÔNG ĐOÀN DẦU KHÍ VIỆT NAM CÓ VAI TRÒ QUAN TRỌNG VỚI SỰ PHÁT TRIỂN CỦA PETROVIETNAM

[NGÂN HÀ]



Công đoàn Dầu khí Việt Nam (CD DKVN) - tổ chức công đoàn có truyền thống phong trào công nhân, viên chức lao động, một trong những lá cờ đầu của hệ thống Công đoàn Việt Nam, luôn là nguồn động lực thúc đẩy mạnh mẽ tinh thần của đội ngũ gần 60 nghìn cán bộ, công nhân viên, người lao động Dầu khí nỗ lực phấn đấu, tích cực thi đua lao động sản xuất, hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ được Đảng và Nhà nước giao cho.



Các đồng chí lãnh đạo Tập đoàn và CD DKVN trao danh hiệu "Người lao động Dầu khí tiêu biểu" và danh hiệu "Cán bộ Công đoàn Dầu khí tiêu biểu" năm 2020

Đồng hành gắn kết mọi hoạt động của Petrovietnam

Năm 2020 khép lại nửa nhiệm kỳ CD DKVN khóa VI (2018-2023) bằng những thành tích ấn tượng, ghi nhận nhiều hoạt động hiệu quả, mang ý nghĩa sâu sắc, đóng góp quan trọng vào thành công chung của Tập đoàn Dầu khí Quốc gia Việt Nam (Petrovietnam).

Với vai trò là tổ chức của người lao động, luôn đồng hành vì sự phát triển của Tập đoàn, chăm lo bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên và người lao động, hơn lúc nào hết, hoạt động của CD DKVN càng có ảnh hưởng lớn đến đời sống vật chất, tinh thần của người lao động toàn ngành, trong toàn hệ thống của Tập đoàn.

Trong bối cảnh đầy thách thức, nửa nhiệm kỳ

2018-2023 vừa qua, với mục tiêu "Bản lĩnh, đoàn kết, đổi mới, hành động, vì sự phát triển bền vững của Petrovietnam, vì lợi ích đoàn viên, người lao động", với sức mạnh và niềm tin, cùng sự đổi mới toàn diện của Công đoàn Việt Nam và đặc điểm phát triển toàn diện của Petrovietnam, CD DKVN luôn khẳng định rõ vai trò, trách nhiệm, không ngừng đổi mới nâng cao chất lượng hoạt động, phát huy trí tuệ, xây dựng tổ chức vững mạnh, tạo ra những chuyển biến tích cực trong các phong trào thi đua và trong mọi mặt hoạt động công đoàn.

Có thể nói, mỗi thành tựu của Tập đoàn đều có dấu ấn quan trọng và ý nghĩa của CD DKVN.

Hoạt động công đoàn đổi mới toàn diện về chất

CD DKVN trong chương trình công tác của



Lãnh đạo Tập đoàn và lãnh đạo CD DKVN trao biểu trưng tuyên dương Người lao động Dầu khí tiêu biểu

mình đã phát huy hiệu quả việc tổ chức các phong trào thi đua trong CNLĐ góp phần phát triển Tập đoàn và xây dựng đội ngũ CNLĐ Dầu khí, nâng cao hiệu quả thực hiện nhiệm vụ đại diện, bảo vệ quyền lợi hợp pháp của đoàn viên và người lao động và chăm lo lợi ích thiết thực cho đoàn viên, người lao động. Công tác tuyên truyền, vận động, nâng cao bản lĩnh chính trị, ý thức pháp luật, tác phong công nghiệp, kỷ luật lao động, trình độ, kỹ năng nghề nghiệp của đoàn viên và người lao động luôn được đổi mới; đồng thời tích cực tham gia xây dựng Đảng, xây dựng chính quyền trong sạch, vững mạnh. Công tác nữ công, góp phần chăm lo, xây dựng đội ngũ nữ công nhân, lao động trong tình hình mới luôn được quan tâm. Đặc biệt, CD DKVN luôn tăng cường các mối quan hệ hợp tác với công đoàn các nước, khu vực, công đoàn ngành nghề, phát huy có hiệu quả trong các hoạt động đối ngoại, thông qua hoạt động đối ngoại nhằm tuyên truyền và quảng bá hình ảnh của Tập đoàn, của CD DKVN đối với các tổ chức công đoàn trong khu vực và quốc tế...

Hoạt động công đoàn các cấp đã được đổi mới rõ nét về nội dung, hình thức, đi vào chiều sâu. Nhiều hoạt động văn hóa, thể thao sôi động đã được tổ chức, làm cho đời sống tinh thần của người lao động trở nên phong phú, vui tươi, lành mạnh, thực sự là nguồn sinh lực dồi dào cổ vũ các công đoàn viên. Sự tích cực của công đoàn khi tham gia các hoạt động xã hội, từ thiện đã được xã hội ghi nhận và đánh giá cao.

CD DKVN đã hoàn thành tốt các chương trình,

kế hoạch công tác đề ra trong nửa nhiệm kỳ. Các hoạt động công đoàn đều đảm bảo đúng tiến độ, thời gian và đạt chất lượng cao, mang lại hiệu quả thiết thực.

Nắm vững thời cơ bước vào giai đoạn mới

Trong nửa cuối nhiệm kỳ của CD DKVN (giai đoạn 2020-2023), tình hình thế giới sẽ có nhiều phức tạp khó lường, nhưng hòa bình, hợp tác và phát triển vẫn là xu thế lớn, quá trình toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế tiếp tục được đẩy mạnh; cuộc cách mạng 4.0 sẽ tác động sâu sắc đến quá trình sản xuất kinh doanh và đời sống của người lao động. Bên cạnh đó, việc Việt Nam tham gia sâu rộng và toàn diện vào các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới sẽ mang đến nhiều cơ hội và thách thức đối với Petrovietnam cùng người lao động ngành Dầu khí.

Sự phát triển của Petrovietnam luôn gắn với lợi ích của đoàn viên, NLĐ Dầu khí và sự lớn mạnh của CD DKVN. Chính vì vậy CD DKVN xác định rõ sự đồng hành với Tập đoàn phát triển là để mang lại lợi ích thiết thực cho NLĐ, đó chính là nhiệm vụ hàng đầu để thực hiện chức năng bẩm sinh vốn có của tổ chức công đoàn; đồng thời đặt ra mục tiêu là tiếp tục nắm vững thời cơ, vượt qua khó khăn, thách thức, phát huy trí tuệ, tinh thần trách nhiệm, nỗ lực, chung sức, đồng lòng đổi mới hoạt động, tạo thế và lực mới cho CD DKVN ngày càng lớn mạnh, góp phần vào sự phát triển bền vững của Petrovietnam và đất nước, ổn định việc làm và nâng cao đời sống, thu nhập, phúc lợi của người lao động./.

N.H



Toàn cảnh Hội nghị

10 NĂM (2011-2021) PHỐI HỢP GIỮA CĐ DKVN VÀ LĐLĐ TỈNH CÀ MAU:

NHIỀU THÀNH QUẢ ĐÁNG TỰ HÀO!

[LÊ TRÚC - HIỀN ANH]



Chiều ngày 16/4/2021, Công đoàn Dầu khí Việt Nam (CĐ DKVN) và Liên đoàn Lao động tỉnh Cà Mau đã tổ chức Hội nghị Tổng kết 10 năm thực hiện Quy chế phối hợp (2011-2021) và ký Quy chế phối hợp hoạt động giai đoạn 2021-2026.



Tại Hội nghị, Phó Chủ tịch CĐ DKVN Nguyễn Mạnh Kha đã báo cáo kết quả 10 năm (giai đoạn 2011 - 2021) thực hiện Quy chế phối hợp chỉ đạo hoạt động giữa CĐ DKVN và LĐLĐ tỉnh Cà Mau về các mặt: Công tác tuyên truyền, giáo dục; Công tác đại diện, chăm lo, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động và các hoạt động xã hội; Phối hợp chỉ đạo công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn các cấp và xây dựng

công đoàn cơ sở vững mạnh; Công tác phối hợp chỉ đạo phong trào thi đua.

Nhìn chung, giai đoạn 2011 - 2021, CĐ DKVN với LĐLĐ tỉnh Cà Mau thực hiện tốt Quy chế phối hợp chỉ đạo các hoạt động. Hai bên đã có sự phối hợp trên nhiều lĩnh vực công tác, góp phần hoàn thành tốt nhiệm vụ chính trị và thực hiện tốt vai trò, chức năng của hai đơn vị.

Một trong những kết quả nổi bật trong công tác phối hợp hoạt động thời gian qua là hoạt



Lễ ký kết Quy chế phối hợp hoạt động giữa CĐ DKVN và LĐLĐ tỉnh Cà Mau giai đoạn 2021 - 2026

động an sinh xã hội. Cụ thể, trong giai đoạn vừa qua, Petrovietnam và CĐ DKVN đã chỉ đạo các đơn vị, các CĐCS trực thuộc vận động CNLĐ của ngành Dầu khí ủng hộ hoạt động an sinh xã hội tại địa phương: Xây dựng trường học, trạm y tế ở một số xã; hỗ trợ trang thiết bị y tế; hỗ trợ xây dựng nhà đại đoàn kết; thăm, tặng quà tết cho gia đình nghèo, gia đình chính sách và trao học bổng cho học sinh nghèo học giỏi trên địa bàn tỉnh... với số tiền gần 70 tỷ đồng.

Trên cơ sở những kết quả phối hợp đã đạt được, trong 5 năm tới (giai đoạn 2021 - 2026), CĐ DKVN và LĐLĐ tỉnh Cà Mau tập trung một số nhiệm vụ quan trọng sau: Tăng cường mối quan hệ phối hợp, đổi mới nội dung, hình thức công tác thông tin 2 chiều; Đẩy mạnh thực hiện tuyên truyền giáo dục, tổ chức các phong trào thi đua yêu nước, các hoạt động chăm lo CNLĐ, các hoạt động bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của CNLĐ, các hoạt động xây dựng đời sống văn hóa cơ sở; CĐ DKVN phối hợp tổ chức thực hiện chương trình an sinh xã hội trên địa bàn tỉnh, chỉ đạo các công đoàn trực thuộc trên địa bàn tỉnh tích cực



Chủ tịch CĐ DKVN Nghiêm Thùy Lan phát biểu tại Hội nghị

thực hiện chương trình an sinh xã hội...

Tại Hội nghị, các đại biểu đã tiến hành thảo luận về công tác phối hợp hoạt động công đoàn. Các ý kiến tập trung vào các nội dung như đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng hoạt động công đoàn trong Cụm Khí - Điện - Đạm; công tác chăm lo bảo vệ quyền lợi người lao động; công tác phối hợp trong các lĩnh vực khác như văn hóa thể thao, ASXH; vấn đề chia sẻ tri thức giữa các



Lãnh đạo CĐ DKVN và các CĐCS trao biển tượng trưng tặng quà gia đình chính sách, gia đình khó khăn trên địa bàn tỉnh Cà Mau



Tổng giám đốc Petrovietnam Lê Mạnh Hùng và Chủ tịch CĐ DKVN Nguyễn Thùy Lan tặng quà lưu niệm cho lãnh đạo tỉnh Cà Mau

công đoàn trong Cùm với địa phương...

Các ý kiến thảo luận đã góp phần bổ sung, làm rõ, đồng thời có những kiến nghị, đề xuất để chương trình phối hợp hoạt động giữa CĐ DKVN và LĐLĐ tỉnh trong thời gian tới đạt hiệu quả tích cực hơn.

Phát biểu tại Hội nghị, đồng chí Huỳnh Quốc Việt, Ủy viên Dự khuyết TƯ Đảng, Phó Bí thư Thường trực Tỉnh ủy Cà Mau khẳng định, kết quả tích cực mà tỉnh Cà Mau đạt được trong năm 2020 vừa qua một phần đặc biệt nhờ vào sự phối hợp chặt chẽ, sự ủng hộ chân thành của Petrovietnam và sự đóng góp không nhỏ của công tác phối hợp chỉ đạo hoạt động giữa CĐ DKVN và LĐLĐ tỉnh Cà Mau.

"Trong thời gian qua, Cùm công nghiệp Khí - Điện - Đạm Cà Mau đã trở thành nhân tố tiêu biểu đóng góp ngân sách địa phương, góp phần quan trọng cho nền kinh tế của ĐBSCL nói chung và tỉnh Cà Mau nói riêng", đồng chí Huỳnh Quốc Việt nhấn mạnh.

Thay mặt lãnh đạo tỉnh, đồng chí Huỳnh Quốc Việt đánh giá cao kết quả, hiệu quả, sự phối hợp chặt chẽ trong công tác phối hợp giữa CĐ DKVN và LĐLĐ tỉnh Cà Mau đã đạt được trong giai đoạn 2011-2021. Những thành quả đó đã góp phần đẩy mạnh chăm lo, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp

của người lao động, đồng thời tạo được các phong trào thi đua, lao động sản xuất thúc đẩy sản xuất, nâng cao năng suất lao động, góp phần vào phong trào thi đua lao động của tỉnh, của Tập đoàn Dầu khí Việt Nam.

Đồng chí Huỳnh Quốc Việt đề nghị CĐ DKVN và LĐLĐ tỉnh Cà Mau tiếp tục quan tâm thực hiện một số nhiệm vụ để thực hiện tốt hơn việc phối hợp trong giai đoạn mới.

Thay mặt lãnh đạo Tập đoàn, đồng chí Phạm Xuân Cảnh, Phó Bí thư Thường trực Đảng ủy, Thành viên HĐTV Petrovietnam chúc mừng CĐ DKVN và LĐLĐ tỉnh Cà Mau đã đạt được kết quả toàn diện, cụ thể, thiết thực, ý nghĩa trong công tác phối hợp hoạt động 10 năm qua. Đồng thời, đồng chí Phạm Xuân Cảnh gửi lời cảm ơn đến lãnh đạo tỉnh Cà Mau đã có sự quan tâm sâu sắc trong quá trình lãnh đạo, chỉ đạo, tạo điều kiện cho tổ chức CĐ địa phương cũng như CĐ DKVN hoàn thành tốt nhiệm vụ của mình, đặc biệt là thực hiện tốt quy chế phối hợp trong giai đoạn qua.

Đồng chí Phạm Xuân Cảnh cho biết, trong suốt những năm vừa qua, Petrovietnam đã hoàn thành xuất sắc các nhiệm vụ của mình. Đặc biệt là trong năm 2020, mặc dù phải đối mặt với tác động kép của đại dịch Covid-19 và giá dầu giảm sâu,

tuy nhiên với nỗ lực và quyết tâm của toàn thể CBCNV, Tập đoàn đã vượt qua khó khăn thách thức, hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ của Đảng và Chính phủ giao; tiếp tục đóng góp rất lớn vào tăng trưởng của đất nước, ngân sách quốc gia và đặc biệt là thực hiện tốt nhiệm vụ tham gia bảo vệ chủ quyền quốc gia trên biển.

"Để có được kết quả đó, một phần là nhờ có sự hỗ trợ, động viên rất lớn của các địa phương, nơi có các hoạt động của Dầu khí, mà Cà Mau là một trong những trung tâm hoạt động Dầu khí của Petrovietnam", đồng chí Phạm Xuân Cảnh khẳng định.

Thay mặt lãnh đạo Tập đoàn, đồng chí cam kết sẽ tiếp tục chỉ đạo các đơn vị đóng quân trên địa bàn tỉnh Cà Mau, CĐ DKVN thực hiện nghiêm túc các ý kiến chỉ đạo của lãnh đạo tỉnh. Đồng thời đề nghị các đơn vị, các CĐCS tiếp tục thực hiện tốt các nhiệm vụ của mình trong SXKD, đặc biệt là các hoạt động phối hợp gắn bó với địa phương.

Phát biểu tại Hội nghị, đồng chí Nguyễn Thùy Lan, Chủ tịch CĐ DKVN trân trọng tiếp thu các ý



Phó Chủ tịch CĐ DKVN Nguyễn Mạnh Kha báo cáo kết quả 10 năm thực hiện Quy chế phối hợp

kiến chỉ đạo trong thực hiện quy chế phối hợp giai đoạn tới và sẽ chỉ đạo các Ban, CĐCS cụ thể hóa chương trình thực hiện trong từng năm; tiếp thu các ý kiến tham luận của đại biểu tại Hội nghị để tạo ra nhiều đổi mới, sáng tạo, hiệu quả hơn trong công tác phối hợp hoạt động thời gian tới./

L.T - H.A



CÔNG ĐOÀN DẦU KHÍ VIỆT NAM:

THIỆT THỰC HƯỚNG VỀ ĐOÀN VIÊN, NGƯỜI LAO ĐỘNG

[LƯU QUỲNH ĐIẾP]
Ban TGNC, CĐ DKVN



Đã trở thành truyền thống tốt đẹp, trong những năm qua, Tháng Công nhân, Tháng Hành động về an toàn vệ sinh lao động (ATVSLĐ) đã được Công đoàn Dầu khí Việt Nam (CĐ DKVN) và các cấp công đoàn trong toàn ngành phối hợp với chuyên môn triển khai rất nghiêm túc, hiệu quả nhằm nâng cao đời sống vật chất, tinh thần và điều kiện làm việc CNLĐ, góp phần xây dựng và phát triển doanh nghiệp, tạo dấu ấn sâu sắc của năm trong hoạt động của doanh nghiệp và tổ chức công đoàn, hoàn thiện văn hóa của người dầu khí.



Đồng chí Khuất Thị Lê - Chủ tịch Công đoàn BSR và đồng chí Bùi Ngọc Dương - Phó Tổng giám đốc BSR ký kết biên bản ghi nhớ thực hiện chương trình "75 nghìn sáng kiến vượt khó, phát triển"

Theo đó, Tháng Công nhân năm 2021 với chủ đề "Đoàn kết, sáng tạo, vượt khó, phát triển"; Tháng Hành động về ATVSLĐ với chủ đề "Tăng cường đánh giá, kiểm soát các

nguy cơ rủi ro về an toàn, vệ sinh lao động và sự tham gia của an toàn, vệ sinh viên".

Các chương trình, hoạt động trọng điểm trong Tháng Công nhân, Tháng Hành động về ATVSLĐ được triển khai

dưới nhiều hình thức đa dạng, nội dung phong phú. Nổi bật là chương trình "75 nghìn sáng kiến vượt khó, phát triển" do Tổng LĐLĐ Việt Nam phát động. Trên cơ sở chỉ đạo của Tổng Liên đoàn, CĐ DKVN lựa



Chủ tịch CĐ DKVN
Nghiem Thùy Lan
thăm hỏi
chị Tô Thị Xuân Hồng,
nhân viên Văn phòng
Công ty Công nghiệp
Tàu thủy Dung Quất

chọn Công đoàn Công ty Cổ phần Lọc hóa dầu Bình Sơn (BSR) tổ chức điểm, hưởng ứng và triển khai ký kết bản ghi nhớ thực hiện Chương trình "75 nghìn sáng kiến, vượt khó, phát triển". Đây là vinh dự rất lớn với Công đoàn BSR, bởi qua đó, Công đoàn BSR đại diện cho toàn ngành về việc thực hiện có hiệu quả các phong trào thi đua lao động sáng tạo, cũng như minh chứng cho đường lối chỉ đạo đúng đắn của CĐ DKVN. Tính đến đầu tháng 4, các công đoàn trực thuộc CĐ DKVN đã có 326 sáng kiến và 328 ý tưởng đã được cập nhật đăng ký trong chương trình trên.

Trong Tháng Công nhân, Tháng Hành động về ATVSLĐ năm 2021, các cấp công đoàn sẽ tổ chức chương trình "Lắng nghe - Thấu hiểu - Chia sẻ". Đây là dịp để đoàn viên, NLĐ bày tỏ tâm tư, nguyện vọng; đưa ra biện pháp giải quyết phù hợp, có hiệu quả. Công đoàn

cũng cần đề xuất với người sử dụng lao động lựa chọn các hình thức, hoạt động phù hợp để "Cảm ơn người lao động" đã gắn bó, đồng hành với đơn vị, đặc biệt trong thực hiện nhiệm vụ vừa phòng chống dịch bệnh, vừa duy trì và phát triển kinh tế, góp phần thể hiện sự trân trọng, ghi nhận người lao động là vốn quý của doanh nghiệp.

Mặt khác, triển khai các hoạt động an sinh xã hội; thăm hỏi, động viên, hỗ trợ NLĐ và gia đình NLĐ có hoàn cảnh khó khăn, tai nạn lao động; Tổ chức biểu dương, khen thưởng các tập thể, cá nhân có thành tích xuất sắc trong phong trào "Xanh - Sạch - Đẹp, Bảo đảm an toàn vệ sinh lao động" năm 2020.

Có thể thấy, các hoạt động, chương trình hưởng ứng Tháng Công nhân, Tháng Hành động về ATVSLĐ luôn được CĐ DKVN đổi mới hình thức, mang đến những giá trị thiết thực với đoàn viên, NLĐ.

Đặc biệt, năm 2020, dưới tác động của "khủng hoảng kép" từ dịch Covid-19 và giá dầu giảm sâu, CĐ DKVN đã chỉ đạo các công đoàn đơn vị tổ chức lễ phát động Tháng Công nhân, Tháng Hành động về ATVSLĐ và các hoạt động đi kèm dưới hình thức trực tuyến, tận dụng tối đa hiệu quả các kênh truyền thông trên mạng xã hội như zalo, facebook, các sản phẩm video, hình ảnh, bản tin...

Không chỉ vậy, CĐ DKVN đã thực hiện trực tiếp các chỉ thị, nghị quyết của Tổng Liên đoàn cũng như phối hợp với Tập đoàn Dầu khí Việt Nam ban hành các chương trình, chính sách chăm lo tinh thần và vật chất cho người lao động không chỉ bị ảnh hưởng bởi dịch Covid-19 kéo dài, giá dầu giảm sâu mà còn có hoàn cảnh khó khăn, mắc bệnh hiểm nghèo nhân dịp Tháng Công nhân, Tháng Hành động về ATVSLĐ năm 2021. Hỗ trợ các đơn vị khó khăn như trang bị vật phẩm thiết yếu



Đồng chí
Nguyễn Thùy Lan -
Chủ tịch CĐ DKVN và
đồng chí Khuất Thị Lê -
UV BTV CĐ DKVN, Chủ
tịch Công đoàn BSR
thăm và tặng quà
Mẹ Việt Nam Anh hùng

phòng chống dịch; chi động viên, khen thưởng các tập thể và cá nhân có thành tích trong công tác phòng chống dịch Covid-19; hỗ trợ bằng tiền đến hàng nghìn đoàn viên, người lao động tại hầu hết các đơn vị gặp khó khăn do dịch bệnh và giá dầu giảm sâu, người lao động có hoàn cảnh khó khăn, mắc bệnh hiểm nghèo... Tháng Công nhân năm 2020, CĐ DKVN đã hỗ trợ cho 3.148 đoàn viên, người lao động có hoàn cảnh khó khăn, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, bệnh hiểm nghèo với tổng số tiền gần 6,3 tỷ đồng; phối hợp cùng Tập đoàn hỗ trợ NLĐ khó khăn, thu nhập thấp, bị mất việc, nghỉ chờ việc do ảnh hưởng bởi dịch bệnh Covid-19, bị bệnh hiểm nghèo, tai nạn lao

động với tổng số tiền gần 30 tỷ đồng. Đây là những kết quả đáng tự hào trong bối cảnh Tháng Công nhân, Tháng hành động về ATVSLĐ năm 2020 còn nhiều khó khăn.

CĐ DKVN đã tổ chức Lễ phát động Tháng Công nhân, Tháng Hành động về ATVSLĐ vào ngày 23/4/2021 tại Vũng Tàu; Tổ chức tuyên dương, khen thưởng Người lao động Dầu khí tiêu biểu năm 2021; Đoàn viên, CNLĐ có "Sáng kiến, vượt khó, phát triển"; Khen thưởng các tập thể, cá nhân thực hiện xuất sắc Chỉ thị 05-CT/TW về học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh để nhân rộng các gương điển hình tiên tiến, tạo sức lan tỏa rộng rãi trong phong trào thi đua. Tạo không khí phấn

khởi trong đội ngũ cán bộ, NLĐ Dầu khí.

Cũng nhân dịp này, CĐ DKVN tổ chức sơ kết 5 năm thực hiện Chỉ thị số 05-CT/TW về "Đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh" giai đoạn 2016 - 2021 và trao quyết định khen thưởng cho 30 cá nhân có thành tích xuất sắc trong thực hiện Chỉ thị 05-CT/TW. Để chuẩn bị cho việc sơ kết, CĐ DKVN đã ra hướng dẫn lồng ghép tuyên truyền tại các sự kiện, hoạt động phù hợp trong đợt cao điểm tổ chức các hoạt động hưởng ứng Tháng Công nhân tại các cấp công đoàn. Lựa chọn các tập thể, cá nhân xuất sắc thực hiện Chỉ thị 05-CT/TW, giai đoạn 2016 - 2021 tại đơn vị để tuyên dương, khen thưởng, tuyên truyền

trên tạp chí, bản tin, website, Facebook, Zalo, Lotus, VCNET, fanpage của đơn vị, của CĐ DKVN và Tập đoàn, đồng thời gửi đăng trên các phương tiện thông tấn, báo chí Trung ương, địa phương. Vận động cán bộ, đoàn viên, người lao động tích cực tuyên truyền, đăng tải, chia sẻ các thông tin trên các trang mạng xã hội của cá nhân để lan tỏa rộng rãi.

Có thể thấy, Chỉ thị 05-CT/TW đã đưa việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh trở thành nhiệm vụ thường xuyên của mỗi cấp công đoàn gắn với trách nhiệm nêu gương, tự giác học trước, làm trước của cán bộ công đoàn các cấp. Không chỉ vậy, biểu dương, khen thưởng các điển hình tiên

tiến trong học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh của các cấp công đoàn kịp thời còn góp phần tạo ra không khí thi đua tích cực trong đội ngũ NLĐ.

Năm 2021 còn là một năm đặc biệt khi đánh dấu tuổi 30 đầy trưởng thành của Công đoàn Dầu khí Việt Nam (16/12/1991 - 16/12/2021). Trên chặng đường 30 năm phát triển, mỗi đoàn viên đều không ngừng nỗ lực, phấn đấu xây dựng tổ chức công đoàn vững mạnh, góp phần vào sự thành công của Tập đoàn Dầu khí Việt Nam. Vì vậy, CĐ DKVN dự kiến sẽ khen thưởng những gương điển hình tiên tiến có nhiều đóng góp quan trọng vào sự phát triển của CĐ DKVN.

Tháng Công nhân, Tháng

Hành động về ATVSLĐ là dịp CĐ DKVN và các cấp công đoàn trong toàn ngành triển khai mạnh mẽ các phong trào thi đua trong CNLĐ; động viên, khích lệ đoàn viên, CNLĐ tích cực lao động giỏi, lao động sáng tạo, năng suất cao, hiệu quả tốt, từ đó nâng cao thu nhập và phúc lợi cho người lao động. Mỗi người lao động Dầu khí là một bông hoa đẹp đại diện cho sức mạnh đoàn kết, bản lĩnh, trí tuệ để hoàn thành tốt nhiệm vụ SXKD, đóng góp nhiều hơn nữa vào sự phát triển của mái nhà chung CĐ DKVN, xứng đáng là chỗ dựa cho NLĐ và đưa Tập đoàn Dầu khí Việt Nam giữ vững vai trò đầu tàu đối với sự phát triển kinh tế xã hội./.

Q.Đ



CĐ DKVN PHÁT ĐỘNG THÁNG CÔNG NHÂN 2021 **VÀ THÁNG HÀNH ĐỘNG VỀ ATVSLĐ NĂM 2021**

[TRÚC LÂM]



Lãnh đạo Tập đoàn tặng hoa thay lời cảm ơn và chúc mừng tổ chức Công đoàn ngành Dầu khí



Đồng chí Hoàng Quốc Vượng trao Bằng khen của Tập đoàn Dầu khí Việt Nam cho các tập thể có thành tích xuất sắc trong công tác an toàn, phòng chống cháy nổ

toàn ngành. Trong đó, CĐ DKVN và các cấp công đoàn đã có nhiều hoạt động ý nghĩa để chăm lo đời sống, bảo vệ quyền lợi hợp pháp, chính đáng cho CNLĐ.

Theo đồng chí Nghiêm Thùy Lan, những hoạt động của Tháng Công nhân trong tháng 5 mới chỉ là tháng cao điểm để tổ chức công đoàn các cấp hướng về người lao động, tạo động lực và tinh thần thi đua trong CNLĐ. Do vậy, các hoạt động diễn ra trong thời gian tiếp theo thường xuyên, liên tục đều có ý nghĩa quan trọng đối với CNLĐ. Đồng chí cũng đề nghị, sau lễ phát động Tháng Công nhân, Tháng Hành động về ATVSLĐ hôm nay, mỗi cấp công đoàn hãy chọn những nội dung cụ thể, sát với thực tế để phát động tại đơn vị mình; thực hiện thật tốt các phong trào thi đua, biểu dương, khen thưởng kịp thời đối với người lao động trực tiếp sản xuất với mục đích chia sẻ hạnh phúc, lan tỏa yêu thương; đồng thời chủ động, tích cực phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp. Đó là những việc làm thiết thực nhất, cần thiết nhất và hiệu quả nhất nhằm hưởng ứng chủ đề của Tháng Hành động về ATVSLĐ năm nay.

"Tôi tin tưởng rằng, mỗi cán bộ, đoàn viên,

CNLĐ ngành Dầu khí Việt Nam sẽ tiếp tục phát huy truyền thống Anh hùng, truyền thống của những người đi tìm lửa, thi đua "Lao động giỏi", "Lao động sáng tạo", để lập nhiều thành tích hơn nữa trong lao động, sản xuất, trong học tập và công tác. Đặc biệt, mỗi người lao động tiêu biểu được tuyên dương hôm nay hãy tiếp tục tỏa sáng, không ngừng phát huy thành tích đã đạt được, tiếp tục rèn luyện, phấn đấu đạt thành tích cao hơn nữa, luôn là tấm gương, động lực để lôi cuốn những đồng nghiệp của mình góp phần quan trọng vào sự phát triển bền vững của Tập đoàn Dầu khí Quốc gia Việt Nam và mỗi đơn vị" - đồng chí Nghiêm Thùy Lan nhấn nhủ.

Đại diện cho công đoàn các đơn vị và người lao động toàn ngành, đồng chí Nguyễn Quốc Đạt - Ủy viên BTV CĐ DKVN, Chủ tịch Công đoàn Vietsovpetro đã lên phát biểu hưởng ứng Tháng Công nhân và Tháng Hành động về ATVSLĐ năm 2021.

"Với sự quan tâm sâu sắc, sự chỉ đạo sát sao của các cấp lãnh đạo, tôi tin tưởng rằng, các đơn vị trong Tập đoàn sẽ hưởng ứng mạnh mẽ và thực hiện tốt các nội dung Tháng Công nhân và Tháng Hành động về ATVSLĐ, góp phần xây

Ngày 23/4, tại TP Vũng Tàu (tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu), Công đoàn Dầu khí Việt Nam (CĐ DKVN) đã tổ chức Lễ phát động Tháng Công nhân, Tháng Hành động về an toàn vệ sinh lao động (ATVSLĐ) năm 2021, tuyên dương người lao động dầu khí tiêu biểu và khen thưởng các cá nhân xuất sắc thực hiện Chỉ thị 05.

Với chủ đề "Đoàn kết, sáng tạo, vượt khó, phát triển" và "Tăng cường đánh giá, kiểm soát các nguy cơ rủi ro về an toàn, vệ sinh lao động và sự tham gia của an toàn, vệ sinh viên", thay mặt lãnh đạo Tập đoàn Dầu khí Việt Nam và CĐ DKVN, đồng chí Nghiêm Thùy Lan đã tuyên bố phát động Tháng Công nhân và Tháng Hành động ATVSLĐ năm 2021.

Tại buổi lễ, Chủ tịch CĐ DKVN Nghiêm Thùy Lan đã ôn

lại những mốc son chói lọi của giai cấp công nhân thế giới, những dấu ấn lịch sử khảng định vai trò của giai cấp công nhân Việt Nam trong quá trình xây dựng và bảo vệ đất nước, trong đó có sự đóng góp của công nhân lao động (CNLĐ) ngành Dầu khí. Chủ tịch CĐ DKVN khẳng định, Tháng Công nhân, Tháng Hành động về ATVSLĐ đã trở thành dịp hội tụ, là đợt cao điểm để triển khai các hoạt động chăm lo cho CNLĐ được lan tỏa trong



Tặng Cờ thi đua của CĐ DKVN cho các tập thể xuất sắc trong phong trào "Xanh - Sạch - Đẹp" năm 2020

dựng một Tập đoàn Dầu khí Việt Nam đoàn kết, sáng tạo, sẵn sàng vượt qua các khó khăn thách thức để phát triển ổn định" - đồng chí Nguyễn Quốc Đạt khẳng định.

Có thể nói, những đóng góp to lớn của gần 60 vạn người lao động dầu khí góp phần quan trọng vào thành quả đáng tự hào của Tập đoàn Dầu khí Việt Nam hôm nay. Để có thành quả ấy không thể không nhắc đến vai trò quan trọng của tổ chức công đoàn trong toàn Tập đoàn đã ra sức sáng tạo, nỗ lực đồng hành chặt chẽ với doanh nghiệp, giữ vững và xây dựng phong trào CNLĐ phát triển không ngừng. Với tất cả sự cống hiến đó của người lao động, của tổ chức công đoàn, tại buổi lễ, lãnh đạo Tập đoàn Dầu khí Việt Nam đã bày tỏ sự ghi nhận, sự cảm ơn đối với người lao động và tổ chức công đoàn.

Đồng chí Hoàng Quốc Vương - Bí thư Đảng ủy, Chủ tịch HĐTV Tập đoàn đánh giá, chương trình phát động Tháng Công nhân, Tháng Hành động về ATVSLĐ, tuyên dương người lao động Dầu khí tiêu biểu do CĐ DKVN tổ chức là một

trong những phong trào truyền thống và mang ý nghĩa, hiệu quả rất thiết thực; là dịp cao điểm tập trung các hoạt động của các cấp công đoàn trong Tập đoàn hướng về người lao động, thể hiện sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo của các cấp ủy Đảng, lãnh đạo đơn vị cùng tổ chức công đoàn chăm lo tốt đời sống vật chất, tinh thần, tôn vinh, ghi nhận, động viên, khích lệ người lao động trong thi đua sản xuất; đồng thời đẩy mạnh công tác an toàn lao động, hoạt động hiệu quả của mạng lưới an toàn vệ sinh viên, công tác phòng chống Covid-19...

Đồng chí Hoàng Quốc Vương đề nghị CĐ DKVN, lãnh đạo các đơn vị trong Tập đoàn, các cấp công đoàn cơ sở cùng người lao động Dầu khí nêu cao tinh thần trách nhiệm, sáng tạo, tổ chức các hoạt động hưởng ứng đảm bảo hiệu quả, thiết thực, phù hợp với điều kiện lao động, sản xuất kinh doanh của đơn vị, cơ sở; bảo đảm bảo yêu cầu phòng, chống dịch Covid-19 của Chính phủ, địa phương và an toàn sức khỏe cho người lao động, cộng đồng.



Tuyên dương Người lao động Dầu khí tiêu biểu

Trong dịp này, CĐ DKVN tổ chức tuyên dương 60 người lao động Dầu khí tiêu biểu và 30 cá nhân xuất sắc trong việc thực hiện Chỉ thị 05 của Bộ Chính trị; đồng thời hỗ trợ cho 2.000 người lao động có hoàn cảnh khó khăn, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp với tổng số tiền trên 2 tỷ đồng.

Tại buổi lễ, CĐ DKVN cũng đã tổ chức trao tặng Cờ thi đua và Bằng khen của Tổng Liên đoàn LĐVN cho các tập thể, cá nhân có thành tích xuất sắc trong phong trào "Xanh - Sạch - Đẹp, bảo đảm an toàn vệ sinh lao động" năm 2020; Trao bằng khen của Tập đoàn Dầu khí Việt Nam cho các tập thể có thành tích xuất sắc trong công tác an toàn, phòng chống cháy nổ; Tặng Cờ thi đua của CĐ DKVN cho các tập thể xuất sắc trong phong trào "Xanh - Sạch - Đẹp" năm 2020; Tặng bằng khen của CĐ DKVN cho các tập thể tích cực hưởng ứng, tham gia Chương trình "75 nghìn sáng kiến vượt khó, phát triển".



Hoạt động giáo dục truyền thống cho cán bộ đoàn viên tại Mũi Né

Nhân dịp này, CĐ DKVN tổ chức chương trình giáo dục truyền thống cho các đại biểu tiêu biểu. Chương trình được thực hiện tại khu di tích Trường Dục Thanh - nơi thầy giáo Nguyễn Tất Thành (tên gọi của Chủ tịch Hồ Chí Minh năm 20 tuổi) dạy học năm 1910, trước khi vào Sài Gòn để ra đi tìm đường cứu nước. Chương trình đã bồi đắp những bài học quý báu về tinh thần hiếu học, tình yêu quê hương đất nước, lòng tự hào dân tộc và bản lĩnh vượt khó. Qua đó khơi dậy lòng nhiệt huyết của mỗi người lao động để cống hiến, đóng góp vào sự thành công của đơn vị./.

T.L

CÔNG ĐOÀN DẦU KHÍ VIỆT NAM:

“CÁNH CHIM ĐẦU ĐÀN” TRONG KHỐI THI ĐUA 9 TẬP ĐOÀN, TỔNG CÔNG TY

[CĐ DKVN]

Với những thành tích đã đạt được trong phong trào thi đua năm 2020, CĐ DKVN đã được TĐLĐVN công nhận là đơn vị dẫn đầu Khối thi đua năm 2020 và được đề nghị Thủ tướng Chính phủ tặng Cờ thi đua.



Phó Chủ tịch TĐLĐVN Ngô Duy Hiếu trao Quyết định công nhận đơn vị dẫn đầu Khối thi đua cho CĐ DKVN

Năm 2020, tình hình kinh tế - xã hội thế giới nói chung và Việt Nam nói riêng gặp nhiều khó khăn do dịch bệnh Covid-19 diễn biến phức tạp, khó lường, các Tập đoàn, Tổng công ty cũng phải chịu sự tác động tiêu cực, ảnh hưởng lớn tới hiệu quả sản xuất kinh doanh, đời sống việc làm, thu nhập của người lao động.

Trước bối cảnh đó, các công đoàn trong Khối thi đua đã chủ động điều chỉnh kế hoạch, chuyển đổi mô hình một số hoạt động, thay đổi chương trình công tác để phù hợp với thực

tiễn tại cơ sở trong tình hình mới, đồng thời đề ra phương án ứng phó với các tình huống phức tạp để đảm bảo duy trì hoạt động sản xuất kinh doanh, duy trì việc làm và ổn định thu nhập cho người lao động. Bên cạnh đó, các hoạt động phòng, chống dịch Covid-19 cũng như công tác chăm lo đời sống vật chất và tinh thần cho công nhân lao động nhân các ngày lễ, Tết, Tháng Công nhân, Tháng Hành động về ATVSLĐ, công tác an sinh xã hội, ủng hộ đồng bào các tỉnh miền Trung bị bão, lũ... đã được công đoàn Khối thi đua phối hợp với chuyên môn

và các đoàn thể trong hệ thống chính trị thực hiện tốt, chu đáo, hiệu quả.

Với nhiệm vụ và vai trò là Trưởng Khối thi đua năm 2020, Công đoàn Dầu khí Việt Nam (CĐ DKVN) đã triển khai, tổ chức nhiều hoạt động có ý nghĩa như các buổi tọa đàm, hội thảo đóng góp ý kiến, chế độ chính sách đối với người lao động; đổi mới công tác thi đua trong tình hình mới; đồng hành cùng doanh nghiệp khắc phục và ứng phó với các khó khăn, thách thức; phát động chung tay ủng hộ nhân dân vùng dịch, hỗ trợ đồng bào miền Trung

trong đợt lũ lịch sử.

Trong năm 2020, CĐ DKVN đã đồng hành cùng chuyên môn tăng cường quản trị, giảm chi phí tối ưu, thực hiện các giải pháp ứng phó kịp thời với tác động kép của dịch bệnh Covid-19 và giá dầu sụt giảm. Hỗ trợ đoàn viên, người lao động phòng, chống dịch với tổng số tiền trong toàn ngành là 17,2 tỷ đồng. Đẩy mạnh công tác chăm lo, bảo vệ người lao động: tổ chức Chương trình Tết Sum vầy - Xuân nghĩa tình Dầu khí, hỗ trợ, tặng quà nhân dịp các ngày lễ, Tết cho người lao động có hoàn cảnh khó khăn, mắc bệnh hiểm nghèo với tổng kinh phí hỗ trợ trong toàn ngành trong đợt Tết Nguyên đán năm 2020 là gần 60 tỷ đồng; Tết Nguyên đán năm 2021 là hơn 57 tỷ đồng. Thực hiện chủ đề Tháng Công nhân, Tháng Hành động về an toàn vệ sinh lao động năm 2020 "Duy trì việc làm - An toàn lao động - Thu nhập ổn định", CĐ DKVN đã hỗ trợ người lao động với số tiền hơn 20 tỷ đồng. Bên cạnh đó, CĐ DKVN đã lập đoàn công tác trực tiếp đi thăm hỏi, hỗ trợ đoàn viên, người lao động và nhân dân các tỉnh miền Trung khắc phục hậu quả lũ lụt với tổng số tiền hơn 26 tỷ đồng.

Trong phong trào thi đua, CĐ DKVN tích cực đẩy mạnh và phát động các phong trào trong thi đua lao động sáng tạo. Năm 2020, CĐ DKVN có 113 cá nhân được TĐLĐVN cấp Bằng Lao động sáng tạo năm 2020; 7 đại diện tham dự



Chủ tịch CĐ DKVN Nghiêm Thùy Lan hỗ trợ cho gia đình bị ảnh hưởng bởi thiên tai tại miền Trung (tháng 9/2020)

Đại hội Thi đua yêu nước trong công nhân, lao động toàn quốc lần thứ X giai đoạn 2020-2025; 1 cá nhân được tuyên dương trong 10 điển hình tiên tiến xuất sắc toàn quốc; 1 trong 15 tấm gương điển hình đi dự Đại hội Thi đua toàn quốc lần thứ X. CĐ DKVN đã tuyên dương, khen thưởng 60 người lao động Dầu khí tiêu biểu năm 2019. Khen thưởng cho 45 cán bộ Công đoàn Dầu khí tiêu biểu; 30 lãnh đạo tiêu biểu và 5 chuyên gia nước ngoài tiêu biểu.

CĐ DKVN cũng đẩy mạnh công tác truyền thông công đoàn, nâng cao hiệu quả công tác tuyên truyền, ứng dụng công nghệ 4.0 trong các hoạt động, tiếp tục duy trì và đổi mới nội dung, hình thức tuyên truyền trên website CĐ DKVN, fanpage, Facebook, group Zalo, Viber... Tổng kết 10 năm thực hiện công tác vận động nữ CNLĐ tham gia phong trào thi đua "Giải việc nước, đảm việc nhà". Tổng kết công tác Vì sự tiến bộ phụ

nữ, công tác nữ giai đoạn 2010-2020; kỷ niệm 90 năm Ngày thành lập Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam 20/10.

Với mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn cơ sở đáp ứng yêu cầu, thực tiễn trong bối cảnh tình hình mới, CĐ DKVN trọng tâm đẩy mạnh công tác tập huấn, tổ chức các hội nghị, hội thảo, nâng cao công tác đào tạo cán bộ công đoàn, bồi dưỡng kỹ năng, nghiệp vụ cho gần 2.000 lượt cán bộ công đoàn các cấp.

Với những thành tích đã đạt được trong phong trào thi đua năm 2020, CĐ DKVN đã được TĐLĐVN công nhận là đơn vị dẫn đầu Khối thi đua năm 2020 và được đề nghị Thủ tướng Chính phủ tặng Cờ thi đua. Qua đó, khẳng định vai trò quan trọng của CĐ DKVN trong việc đồng hành cùng doanh nghiệp, là chỗ dựa vững chắc cho người lao động, đóng góp vào thành tích chung của các Tập đoàn, Tổng công ty./.

TỰ HÀO DẪN ĐẦU PHONG TRÀO THI ĐUA

[THANH HIẾU - HÀ VY]



Với chuỗi vàng kết quả đạt được trên chặng đường xây dựng và phát triển, Công đoàn Công ty Cổ phần Lọc hóa dầu Bình Sơn (BSR) vinh dự được Tổng LĐLĐ Việt Nam và Công đoàn Dầu khí Việt Nam lựa chọn là đơn vị triển khai chương trình "75 nghìn sáng kiến vượt khó, phát triển" trong toàn ngành cũng như Lễ ký kết biên bản ghi nhớ thực hiện chương trình.

Chương trình "75 nghìn sáng kiến vượt khó, phát triển" là hoạt động trọng tâm trong kế hoạch tổ chức các hoạt động Tháng Công nhân năm 2021 và kỷ niệm 135 năm Ngày Quốc tế Lao động (1/5/1886 - 1/5/2021) của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam. Chương trình phát động, vận động, kêu gọi đoàn viên và người lao động phát huy tinh thần thi đua lao động, sáng tạo, sáng kiến, góp phần cùng cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp vượt qua khó khăn, hoàn thành chỉ tiêu, nhiệm vụ của từng cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp sản xuất kinh doanh, phát triển bền vững. Tính đến nay, đã có gần 80 nghìn lượt đăng ký, trên 77 nghìn sáng kiến đến từ đoàn



Đồng chí Khuất Thị Lê - Chủ tịch Công đoàn BSR phát biểu

viên công đoàn, CNVCLĐ trong các cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp tại 63 Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố; 18 Công đoàn ngành Trung ương và Công đoàn Tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn.

Qua quá trình theo dõi, chỉ đạo phong trào thi đua, sáng tạo, Tổng LĐLĐ Việt Nam đã chọn Công đoàn ngành Dầu khí

là đơn vị triển khai chương trình này. Công đoàn Dầu khí Việt Nam đánh giá cao phong trào sáng tạo tại Công ty Cổ phần Lọc hóa dầu Bình Sơn (BSR) nên đã chọn công ty làm nơi triển khai điểm chương trình "75 nghìn sáng kiến vượt khó, phát triển" trong toàn ngành cũng như tổ chức Lễ ký kết biên bản ghi nhớ thực hiện chương trình.

Phó Chủ tịch CĐ DKVN
Nguyễn Mạnh Kha
trao Bằng khen cho
các tập thể tích cực
hưởng ứng tham gia
chương trình 75 nghìn
sáng kiến vượt khó,
phát triển



Đây là kết quả đến từ nỗ lực và sự đóng góp của từng cá nhân người lao động BSR trong suốt thời gian qua. Đồng hành cùng sự phát triển doanh nghiệp, từ năm 2018 đến 2020, Công đoàn BSR đã tổ chức phát triển, đổi mới liên tục các phong trào thi đua lao động sáng tạo; trong đó là trọng tâm thúc đẩy mạnh mẽ phong trào sáng kiến, sáng chế cũng như lĩnh vực nghiên cứu khoa học và công nghệ, được các cấp đánh giá và ghi nhận. Đã có 123 sáng kiến được công nhận cấp cơ sở; 16 sáng kiến đạt giải trong Hội thi Sáng tạo Kỹ thuật tỉnh Quảng Ngãi; 28 sáng kiến cấp Tập đoàn; 10 sáng kiến đạt giải Hội thi Sáng tạo KHKT cấp Quốc gia (VIFOTECH); 5 sáng kiến đạt Giải thưởng Quốc tế tại Hàn Quốc (1 Huy chương Vàng, 1 Huy chương Bạc và 3 Huy chương Đồng); 6 sáng kiến

được đưa vào Sách Vàng Việt Nam "Golden Book" trong 3 năm liên tiếp 2018, 2019, 2020; BSR đã và đang tự triển khai nghiên cứu 27 nhiệm vụ KHCN (9 nhiệm vụ KHCN đã được nghiệm thu); BSR đã đăng ký Cụm công trình tham gia xét tặng giải thưởng KHCN Dầu khí (đợt 2) và đạt giải thưởng A cấp Tập đoàn.

Năm 2020, mặc dù gặp rất nhiều khó khăn, thách thức nhưng công tác nghiên cứu khoa học, sáng kiến, cải tiến kỹ thuật, Kaizen của BSR đã đạt những kết quả đáng khích lệ. Trên 1.300 ý tưởng cải tiến được đăng ký trên hệ thống đã giúp nâng công suất vận hành các phân xưởng chế biến CDU, NHT, CCR, PP không tốn chi phí đầu tư mà còn thu lợi nhuận ròng hàng chục tỷ đồng mỗi tháng. Mỗi năm, nhóm 13 giải pháp tối ưu hóa, tiết giảm năng

lượng thành công đã đem lại hiệu quả trên 30 tỷ đồng; Giải pháp loại bỏ tạp chất kim loại sắt và canxi trong nguyên đã mang lại hiệu quả khoảng 130 tỷ đồng. Sản xuất và xuất bán thành công các sản phẩm mới như MFO/LSFO, Treated LCO, hạt nhựa PP T-3050.

Đặc biệt, trong năm qua, với nhiệm vụ trọng tâm là công tác bảo dưỡng tổng thể NMLD Dung Quất, Công đoàn BSR đã phát triển phong trào thi đua lan tỏa tại 7 gói thầu và qua 51 ngày đêm, đã ghi nhận hàng trăm sáng kiến, cải tiến được áp dụng để rút ngắn tiến độ, chi phí cho công tác bảo dưỡng tổng thể lần thứ 4. Công đoàn BSR đã đề nghị 19 sáng kiến tiêu biểu xuất sắc để Công đoàn Dầu khí Việt Nam khen thưởng.

Có thể nói, phong trào Lao động sáng tạo nửa nhiệm kỳ qua được tổ chức triển khai



Các đại biểu tặng quà cho người lao động trong NMLD Dung Quất từ nguồn tiền Công đoàn Dầu khí Việt Nam hỗ trợ phong trào "Vượt khó sáng tạo"

tại BSR có nhiều nét nổi bật. Thi đua đã được đặt đúng vị trí, phản ánh đúng với thực chất. Cách thức tổ chức phong trào thi đua có chiều sâu, có tính sáng tạo, khoa học, linh hoạt. Phong trào Lao động sáng tạo đã đi đúng hướng, có chất lượng, nội dung phong phú. Công tác khen thưởng bảo đảm quy trình, thủ tục, khen đúng người, đúng việc, đúng thời điểm, việc tôn vinh, nhân rộng các điển hình tiên tiến.

Nói về phong trào sáng tạo của công ty, Chủ tịch HĐQT BSR Nguyễn Văn Hội cho biết, có thể chia phong trào sáng kiến, sáng tạo, nghiên cứu khoa học của BSR qua 3 giai đoạn. Thứ nhất là giai đoạn năm bắt vấn đề, song hành cùng chuyên gia, nhà thầu để nắm bắt kiến thức từ khi bắt đầu

triển khai xây dựng nhà máy đến năm 2015. Thời điểm này đã có những sáng kiến, sáng tạo được áp dụng vào thực tế nhưng chủ yếu vẫn phụ thuộc vào chuyên gia, vào bản quyền công nghệ. Giai đoạn thứ 2 là giai đoạn từ 2015 đến 2020. Ở giai đoạn này, công tác nghiên cứu khoa học rất bùng nổ cùng với những phong trào Công đoàn phát động, BSR đã có một khối lượng các công trình nghiên cứu khoa học cùng những sáng kiến, sáng tạo rất lớn. Ở giai đoạn thứ 2, BSR tập hợp 16 nghiên cứu, sáng kiến tiêu biểu để lập thành 1 bộ đề tài. Và chỉ tính riêng 16 đề tài này đã tiết kiệm cho công ty 4.200 tỷ đồng.

Giai đoạn 3 là giai đoạn từ thời điểm 2021 trở đi, công ty được dự báo là bước vào giai đoạn rất khó khăn do thế giới

biến đổi không ngừng. BSR phải nâng cao chất lượng sản phẩm trong bối cảnh những ưu đãi về thuế giảm dần và đối diện với sự cạnh tranh khốc liệt của thị trường xăng dầu. Trong bối cảnh đó, càng phải đẩy mạnh nghiên cứu khoa học, sáng kiến sáng tạo để đưa ra những giải pháp giúp công ty tiết kiệm, vượt khó.

Tại Lễ ký kết biên bản ghi nhớ thực hiện chương trình "75 nghìn sáng kiến, vượt khó, sáng tạo", Phó Chủ tịch Tổng LĐLĐ Việt Nam Ngô Duy Hiếu đã gửi lời cảm ơn đến lãnh đạo BSR, những người truyền cảm hứng, khơi nguồn sáng tạo, đánh thức tiềm năng và làm gia tăng giá trị của từng đoàn viên, người lao động. Ngành Dầu khí là ngành kinh tế - kỹ thuật có hàm lượng khoa học công nghệ cao, nên đổi mới sáng tạo

càng có vai trò quan trọng. Đồng chí Ngô Duy Hiếu đề nghị Công đoàn BSR tiếp tục phát huy kết quả phong trào sáng kiến, sáng tạo hơn một thập kỷ qua, tập trung chỉ đạo trong đợt cao điểm này bằng nhiều giải pháp như tuyên truyền, vận động đông đảo đoàn viên, người lao động tham gia chương trình; lựa chọn các lĩnh vực cần ưu tiên phù hợp

với 3 cấp độ sáng tạo là cải cách, thay đổi, đột phá; kịp thời hướng dẫn, động viên, khích lệ; có cơ chế tuyên dương, khen thưởng kịp thời.

Thực hiện lời dạy của Hồ Chủ tịch: "Sáng kiến và kinh nghiệm là của quý của dân tộc, chúng ta phải ra sức làm cho nó dồi dào và lan rộng mãi", kể từ khi nhà máy đi vào vận hành và đặc biệt trong giai đoạn giá dầu giảm sâu hiện nay, tác động nặng nề đến sự phát triển của Tập đoàn cũng như các đơn vị thành viên, bám sát định hướng đúng đắn của Công đoàn Dầu khí Việt Nam với trọng tâm đẩy mạnh phong trào Lao động sáng tạo nhằm tối ưu hóa sản xuất, từ năm 2018 đến nay, Công đoàn BSR đã có nhiều đổi mới, sáng tạo trong việc tổ chức các phong trào thi đua nói



Đồng chí Ngô Duy Hiếu - Phó Chủ tịch Tổng LĐLĐ Việt Nam trao tặng Bằng khen Lao động sáng tạo cho các cá nhân thuộc BSR

chung và phong trào Lao động sáng tạo nói riêng, tạo khí thế, lan tỏa tinh thần thi đua sôi nổi trong người lao động, góp phần nâng cao năng suất lao động, tạo động lực phát triển cho BSR vượt qua giai đoạn khó khăn hiện tại.

Nhận thức rõ trong quá trình lao động sản xuất, người lao động phải sáng tạo, không ngừng tìm tòi cái mới, tìm ra cách giải quyết tối ưu, nhằm nâng cao năng suất, chất lượng và hiệu quả lao động và ý nghĩa của phong trào Lao động sáng tạo sẽ là phong trào tập hợp sức mạnh trí tuệ của người lao động để chuyển biến thành những ý tưởng, những sáng kiến, cải tiến mang lại lợi ích kinh tế cho doanh nghiệp thời gian qua.

Với bề dày truyền thống văn

hóa của những người đi tìm lửa, càng gặp khó khăn, người Dầu khí càng vượt lên mạnh mẽ; với sự chỉ đạo sát sao của Tập đoàn Dầu khí Việt Nam, sự vào cuộc mạnh mẽ, quyết đoán của cả hệ thống chính trị; sự đồng tâm, hiệp lực, đoàn kết, đồng lòng, thấu hiểu và chia sẻ trách nhiệm của tập thể người lao động vì mục tiêu chung, đó là chung tay vượt qua tác động kép của dịch Covid-19 và giá dầu giảm sâu, tập thể người lao động BSR đã, đang và sẽ nỗ lực vượt bậc hơn nữa để đưa Công ty vượt qua khó khăn và hoàn thành xuất sắc công tác BDTT lần thứ 4 NMLD Dung Quất với khẩu hiệu hành động của người Dầu khí "Bản lĩnh - Đoàn kết - Đổi mới - Hành động"./.

T.H - H.V

CÁC GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN CƠ SỞ

[NGUYỄN QUỐC ĐẠT]
Chủ tịch Công đoàn Vietsovpetro



Đồng chí Nguyễn Quốc Đạt - Chủ tịch Công đoàn Vietsovpetro phát biểu tại Lễ phát động Tháng Công nhân 2021

“**Để các công đoàn cơ sở hoạt động tốt, hiệu quả, cần có những cán bộ công đoàn cơ sở có tâm huyết, có đủ năng lực để hoàn thành tốt các chức năng, nhiệm vụ của tổ chức công đoàn. Chính vì vậy, việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn cơ sở là vô cùng quan trọng và là việc làm cấp thiết trong giai đoạn hiện nay.**”

Để làm được điều đó, cần phải xác định rõ nhiệm vụ chính của cán bộ công đoàn cơ sở; các tiêu chí (yêu cầu cơ bản) đối với cán bộ công đoàn cơ sở và đề ra các giải pháp khả thi để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn cơ sở.

Cán bộ công đoàn cơ sở có nhiệm vụ lãnh đạo các công đoàn cơ sở và đại diện cho đoàn viên, NLĐ thực hiện các chức năng, nhiệm vụ cụ thể là đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động. Phổ biến, tuyên truyền

chủ trương, đường lối, chính sách, pháp luật của Đảng, Nhà nước và của cơ quan, đơn vị tới NLĐ, đặc biệt là các chế độ chính sách (CĐCS) liên quan tới quyền lợi, nghĩa vụ của NLĐ. Phối hợp với lãnh đạo cơ quan, đơn vị chăm lo đời sống vật chất, văn hóa tinh thần cho NLĐ, xây dựng, duy trì mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ tại cơ quan, đơn vị.

Trong hệ thống tổ chức Công đoàn Việt Nam hiện nay, cán bộ công đoàn cơ sở là những người làm việc theo chế độ kiêm nhiệm, tức là ngoài

công việc chuyên môn còn kiêm thêm chức vụ cán bộ công đoàn. Do vậy, để thực hiện tốt nhiệm vụ của mình, cán bộ công đoàn cơ sở cần phải là người có tâm huyết với công việc, có tâm, có trách nhiệm với NLĐ, có kiến thức xã hội sâu rộng, am hiểu về tình hình SXKD của đơn vị, hiểu biết tốt nghiệp vụ công đoàn, về pháp luật lao động, về các chế độ chính sách đối với người lao động; có đủ bản lĩnh, uy tín để NLĐ tin tưởng, gửi gắm; có đủ bản lĩnh, uy tín để làm việc với các cấp lãnh đạo tại các cơ quan, đơn vị và để đối thoại với người sử dụng lao động. Là người có tâm huyết với công việc, có tư cách đạo đức tốt, có tâm và có trách nhiệm với NLĐ, có đủ năng lực làm việc. Là người có uy tín với NLĐ, lãnh đạo các cấp ủy Đảng, chính quyền của cơ quan, đơn vị. Cán bộ công đoàn các cấp phải là người có các vị trí tương xứng, ngang tầm với các chức danh bên Đảng và bên chính quyền để có đủ các thông tin và uy tín cần thiết cho hoạt động của mình. Là người có nghiệp vụ về công tác công đoàn, có hiểu biết tốt về pháp luật lao động, về các CĐCS đối với NLĐ.

Từ các chức năng, nhiệm vụ, các tiêu chí đối với cán bộ công đoàn cơ sở ta có thể đưa ra một số các giải pháp nhằm hoàn thiện, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn cơ sở. Đầu tiên là rà soát, đánh giá và nâng cao chất lượng cán bộ công đoàn. Giữ chân những cán bộ công đoàn giỏi với các giải pháp là tăng quyền lợi vật chất (phụ cấp, trợ cấp, thưởng...), tinh thần (khen thưởng, vinh danh) và quy hoạch vào các chức danh cao hơn trong các ngạch công đoàn, Đảng và chính quyền.

Đào tạo bổ sung các kiến thức còn thiếu. Thay thế những cán bộ chưa đáp ứng được tiêu chí nâng cao chất lượng, năng lực và bổ sung các kiến thức cần thiết. Ngoài ra, cần xây dựng lực lượng kế cận, dự phòng chu đáo, đủ về số lượng và chất lượng để sẵn sàng thay

thế khi cần thiết.

Chú trọng và đổi mới công tác đào tạo là một trong những giải pháp cần thiết và bắt buộc để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn. Việc đào tạo cần thiết phải thực hiện thường xuyên, liên tục để kịp thời trang bị và cập nhật các kiến thức mới cần thiết cho cán bộ công đoàn. Có thể mở các lớp đào tạo tập trung theo cách làm truyền thống, dành cho những người có thời gian phù hợp với các khóa đào tạo. Khuyến khích cán bộ công đoàn, kể cả cán bộ thuộc diện quy hoạch, tự bố trí thời gian để tham dự các lớp đào tạo tự do trên thị trường phù hợp với nhu cầu bổ sung về kiến thức và thời gian biểu của mình. Giải pháp đề xuất đổi mới công tác đào tạo là công đoàn sẽ hỗ trợ/chi trả kinh phí đào tạo cho những đối tượng thuộc diện được đào tạo tự tham gia các khóa đào tạo. Để làm tốt việc này, các công đoàn cơ sở cần có các quy chế/quy định cụ thể về công tác đào tạo, trong đó quy định rõ đối tượng được/cần tham gia các khóa đào tạo; nội dung đào tạo; hình thức đào tạo (tập trung, tự đào tạo); việc chi trả kinh phí đào tạo...

Nếu thực hiện tốt các giải pháp trên đây, chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn cơ sở, những người giữ vai trò quan trọng trong tổ chức Công đoàn Việt Nam sẽ ngày càng được nâng cao và hoàn thiện hơn./.

Q.Đ



Công đoàn Vietsovpetro tổ chức tập huấn cán bộ công đoàn cấp cơ sở năm 2020

CÔNG ĐOÀN PVFCCo:

KHÔNG ĐỂ KHÓ KHĂN THÀNH LỰC CẢN!

[TỐNG XUÂN PHONG]
Chủ tịch Công đoàn PVFCCo

Với quyết tâm không để khó khăn thành lực cản, bằng những giải pháp linh động, sáng tạo, hoạt động Công đoàn Tổng công ty Phân bón và Hóa chất Dầu khí (PVFCCo) đã có những kết quả đáng tự hào trong thời gian qua. Hiệu quả hoạt động công đoàn được nâng lên rõ rệt qua những chương trình đi vào chiều sâu hơn, thực tế hơn, mang lại nhiều giá trị và ý nghĩa.



Chủ tịch Công đoàn PVFCCo trao biểu trưng ủng hộ bốn nước cho bà con vùng hạn mặn

Dịch Covid-19, giá dầu giảm sâu, thiên tai, biến đổi khí hậu trong năm 2020 đã gây ảnh hưởng lớn đến hoạt động công đoàn các đơn vị trong ngành Dầu khí. Do phải thực hiện giãn cách xã hội và các biện pháp phòng chống dịch bệnh nên hầu hết các hoạt động tập trung đông người đều phải dừng, hủy. Mặt khác, do ảnh hưởng của dịch bệnh tác động tiêu cực đến hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp nên việc tiết giảm chi phí, thực hành tiết kiệm đã ảnh hưởng rất lớn đến việc tổ chức, triển khai các chương trình hoạt động của công đoàn.

Với quyết tâm vì sự phát triển của PVFCCo và lợi ích người lao động, Công đoàn PVFCCo đã linh động đổi mới, sáng tạo duy trì tổ chức các hoạt động phù hợp với tình hình thực tiễn và điều kiện kinh phí. Các chương trình hoạt động ý nghĩa,

phong trào văn hóa thể thao, thi đua lao động của Công đoàn PVFCCo vẫn diễn ra rất sôi động dưới nhiều hình thức.

Trong năm 2020, Công đoàn PVFCCo đã duy trì và tổ chức tốt hoạt động phong trào thể dục thể thao, các CLB thể dục thể thao như bóng bàn, bóng đá, cầu lông, tennis, dancing, yoga qua các giải Chạy bộ online, Plank vun đức yêu thương, hoạt động thể dục giữa giờ của Công đoàn Công ty miền Bắc; giao lưu thể thao của Công đoàn Khối Văn phòng, Công đoàn Nhà máy... Những hoạt động này không chỉ giúp rèn luyện, nâng cao sức khỏe mà còn gắn kết CBCNV PVFCCo trong điều kiện phù hợp với tình hình dịch bệnh.

Có một điều đổi mới dễ thấy là nếu như trước đây, hoạt động chủ yếu do Công đoàn TCT tổ chức triển khai thì nay do dịch bệnh và các điều kiện

khách quan khác đã chuyển hướng tăng cường hoạt động ở tuyến cơ sở. Thời gian qua, các công đoàn cơ sở thành viên trực thuộc chủ động triển khai thực hiện nhiều chương trình hoạt động phù hợp với tình hình lao động sản xuất của mỗi nơi, tạo khí thế thi đua sôi nổi trong CNLĐ, rèn luyện thể thao nâng cao sức khỏe và tinh thần đoàn kết trong CNLĐ. Mới đây nhất, Công đoàn PVFCCo đã tổ chức các chương trình dành cho chị em CBCNV nhân ngày Quốc tế Phụ nữ 8/3. Đó là buổi họp mặt và chia sẻ cùng chuyên gia tâm lý về chuyên đề "Phụ nữ và Hạnh phúc"; hay cuộc thi ảnh "Bông hồng Phú Mỹ với thập niên 1970" với ý nghĩa tạo sự gắn kết, tôn vinh những giá trị văn hóa trong gia đình PVFCCo và truyền tải thông điệp gìn giữ, phát huy các giá trị văn hóa của người phụ nữ Việt xưa và nay, cũng như tôn vinh chiếc áo dài truyền thống Việt Nam được thế giới vinh danh là "Giá trị văn hóa phi vật thể của nhân loại".

Bên cạnh đó, với mục tiêu quan trọng là hoạt động công đoàn phải luôn đồng hành cùng chính quyền trong nhiệm vụ SXKD, từ nhiều năm qua, việc tổ chức các phong trào thi đua yêu nước trong đoàn viên và NLĐ, trọng tâm là thi đua "Lao động giỏi, Lao động sáng tạo" của Công đoàn PVFCCo đã đạt nhiều kết quả đáng tự hào. Trong năm 2021, Công đoàn dự kiến tổ chức cho 9 công đoàn cơ sở thành viên đăng ký thực hiện ít nhất 200 ý tưởng, sáng kiến cải tiến được nghiên cứu áp dụng trong năm.

Trong thời gian dịch Covid-19 diễn biến phức tạp, Công đoàn PVFCCo cũng đã phối hợp và chủ động triển khai thực hiện nhiều biện pháp nhằm chung tay cùng Tổng công ty phòng chống dịch bệnh, ổn định SXKD. Trong đó, Công đoàn đã chỉ đạo các đơn vị đẩy mạnh các hoạt động ý tưởng, sáng kiến và đã tạo ra những sản phẩm phục vụ thiết thực công tác phòng chống dịch như đèn UV khử khuẩn, thùng khử khuẩn UV, robot khử khuẩn,



Lãnh đạo Công đoàn Dầu khí Việt Nam và lãnh đạo Công đoàn PVFCCo tại Lễ phát động Tháng Công nhân 2021

thiết bị khử khuẩn không khí điều hòa trung tâm, buồng khử khuẩn toàn thân. Những sáng kiến trên đã được CĐ DKVN khen thưởng.

Thời gian tới, một trong ba phong trào thi đua đột phá của Công đoàn PVFCCo đó là phát động thi đua "33 ngày đêm sửa chữa bảo dưỡng Nhà máy Đạm Phú Mỹ" với nhiều nội dung, phương thức sát thực, hiệu quả.

Công đoàn PVFCCo còn kêu gọi, vận động các nhà hảo tâm để đảm bảo kinh phí cho các hoạt động an sinh xã hội bên ngoài; cũng như kịp thời thăm hỏi, động viên, giúp đỡ NLĐ và gia đình NLĐ gặp khó khăn, bệnh hiểm nghèo, hay thiệt hại do thiên tai.

Dù trong bối cảnh hoạt động SXKD của TCT bị ảnh hưởng nặng nề bởi đại dịch, thiên tai, Công đoàn PVFCCo đã phối hợp với người sử dụng lao động đảm bảo công ăn việc làm và thu nhập ổn định cho người lao động, không ai bị giãn việc, dừng việc hay bị giảm lương.

Có thể nói, với quyết tâm không để khó khăn thành lực cản, bằng những giải pháp linh động, sáng tạo, hoạt động Công đoàn PVFCCo đã có những kết quả đáng tự hào trong thời gian qua. Hiệu quả hoạt động của Công đoàn PVFCCo cũng đã được nâng lên rõ rệt bởi những chương trình đi vào chiều sâu hơn, thực tế hơn và một chương trình diễn ra luôn mang lại nhiều mặt giá trị, ý nghĩa, xứng đáng là niềm tin và là chỗ dựa đáng tin cậy cho tập thể NLĐ PVFCCo!./.

X.P

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN CƠ SỞ

[CHU THÀNH NGỌC]

Phó Chủ tịch Công đoàn Cơ quan Tập đoàn

Năm 2021, Tổng Liên đoàn Lao động (LĐLĐ) Việt Nam xác định trọng tâm và chủ đề hoạt động công đoàn là "Năm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn cơ sở" nhằm "tạo sự chuyển biến ở một trong những khâu quan trọng hiện nay ở cơ sở là cán bộ công đoàn, trong đó tập trung cho đội ngũ cán bộ chủ chốt, trước hết là chủ tịch, phó chủ tịch công đoàn cơ sở". Tập trung cho công tác đào tạo nhằm nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ công đoàn chủ chốt công đoàn cơ sở, nhất là năng lực đối thoại và thương lượng tập thể...

Bắt đầu từ nhận thức

Để có được sự chuyển biến theo đúng chỉ đạo của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, trước hết cần có nhận thức đúng, đầy đủ về vai trò, tính chất và đặc thù hoạt động của các cán bộ công đoàn cấp cơ sở nói riêng trong hệ thống cán bộ công đoàn nói chung.

Trước hết, cần đánh giá đúng về vai trò của cán bộ công đoàn cấp cơ sở. Không ai có thể phủ nhận vai trò rất quan trọng của đội ngũ cán bộ công đoàn cấp cơ sở, vì chính họ là người truyền tải các yêu cầu, nội dung tới cán bộ đoàn viên công đoàn, là người tổ chức các

hoạt động, người điều hành và chỉ đạo, hướng dẫn hoạt động của các tổ công đoàn, là người đại diện để quan hệ, giải quyết, phối hợp với lãnh đạo chuyên môn và phối hợp với các tổ chức đoàn thể. Đây là những người chịu trách nhiệm chính về toàn bộ hoạt động theo các chức năng, nhiệm vụ của tổ chức công đoàn đã giao. Họ phải chịu trách nhiệm để triển khai 6 nhiệm vụ rất quan trọng, đã quy định tại Điều 15, Điều lệ Công đoàn Việt Nam.

Cán bộ công đoàn cấp cơ sở còn phải thực hiện 7 nhiệm vụ chi tiết và quan trọng (theo Khoản 1, Điều 5, Điều lệ Công đoàn Việt Nam), trong điều kiện thường gặp đó là đội ngũ cán bộ công đoàn cơ sở gần 100% kiêm nhiệm, hầu như không hoặc chưa được đào tạo một cách bài bản về nghiệp vụ và kỹ năng tổ chức các hoạt động. Đội ngũ cán bộ chủ chốt nhiều nơi thiếu ổn định, nhiều đồng chí hoạt động kiêm nhiệm nhưng không có vị trí (chức vụ) để có tiếng nói trong đơn vị.

Bên cạnh đó, vai trò của một số cán bộ công đoàn cấp cơ sở trong việc đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động còn hạn chế; tâm tư, thắc mắc của đoàn viên và người lao động

chưa được giải quyết kịp thời, có nơi viết thư nặc danh, mạo danh, vượt cấp. Việc xây dựng và thực hiện quy chế phối hợp giữa ban chấp hành công đoàn cấp cơ sở với thủ trưởng đơn vị, giám đốc doanh nghiệp ở một số đơn vị chưa được thực hiện nghiêm túc, khoa học; chất lượng, hiệu quả thực hiện còn thấp; đại diện ban chấp hành tham gia các hội đồng theo quy định chủ yếu mang tính hình thức.

Nguyên nhân của hạn chế

Về khách quan, công đoàn cơ sở được giao quá nhiều nhiệm vụ, trong điều kiện chủ yếu cán bộ công đoàn hoạt động kiêm nhiệm, nên gặp nhiều khó khăn trong việc tổ chức các hoạt động công đoàn; không có điều kiện tiếp xúc, tìm hiểu và giải quyết tâm tư, kiến nghị của người lao động. Nghiệp vụ và kỹ năng hoạt động công đoàn chưa được bồi đắp, nâng cao để phù hợp với yêu cầu, nhiệm vụ và vai trò đã đặt ra.

Về chủ quan, cán bộ công đoàn cấp cơ sở vẫn đang còn tâm lý phụ thuộc vào người sử dụng lao động, xem nhẹ vai trò của công đoàn; một số ít không xác định được nhiệm vụ chính của công đoàn cấp cơ sở. Một bộ phận cán bộ công đoàn cấp cơ sở chưa tự tin, chưa mạnh

dạn và chưa xác định được mình là người đại diện trong việc đối thoại, phối hợp hoặc đề xuất với người sử dụng lao động. Một bộ phận cán bộ công đoàn cấp cơ sở chưa có phương pháp, thiếu kỹ năng hoạt động; một số ít thiếu kiến thức và thiếu hiểu biết để làm cán bộ công đoàn.

Giải pháp căn cơ và triệt để

Đẩy mạnh các hoạt động truyền thông, tuyên truyền nâng cao nhận thức của cấp ủy đảng, chính quyền, công đoàn các cấp về vị trí, vai trò, chức năng, nhiệm vụ của tổ chức công đoàn, qua đó là vai trò của cán bộ công đoàn, nhất là đội ngũ cán bộ công đoàn cơ sở. Coi trọng công tác xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn các cấp giỏi chuyên môn, có bản lĩnh chính trị và kỹ năng hoạt động thích ứng với sự phát triển không ngừng của nền kinh tế thị trường và đời sống xã hội.

Cần lựa chọn được đội ngũ cán bộ công đoàn cơ sở, nhất là chủ tịch công đoàn cơ sở "thực sự là thủ lĩnh" của tập thể lao động, biết làm tốt nhiệm vụ trực tiếp nắm bắt tâm tư, nguyện vọng của đoàn viên, người lao động, đại diện cho tập thể người lao động trong xây dựng, giải quyết các mối quan hệ giữa tập thể lao động với người sử dụng lao động. Đồng thời, cần rà soát công tác quy hoạch, bổ nhiệm và bố trí, điều động, luân chuyển, tăng cường cán bộ cho công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở đủ về số lượng, đảm bảo tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn,

trình độ chính trị, theo hướng tinh gọn bộ máy hoạt động, đáp ứng yêu cầu vị trí việc làm.

Cần đổi mới nội dung đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chính trị, nghiệp vụ, kỹ năng và phương pháp hoạt động cho cán bộ công đoàn các cấp. Chú trọng nâng cao kỹ năng xử lý tình huống nảy sinh trong thực tiễn như tranh chấp lao động, đình công, biểu tình, các vấn đề liên quan đến hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể; bổ sung, hoàn thiện tài liệu tập huấn cho cán bộ công đoàn cơ sở theo hướng sát thực tế và nhu cầu của cán bộ cơ sở.

Cần thực hiện công tác thi đua, khen thưởng kịp thời nhằm động viên kịp thời cán bộ công đoàn các cấp, trong đó có cán bộ công đoàn cấp cơ sở; bên cạnh đó, đề xuất Tổng LĐLĐ Việt Nam nâng mức phụ cấp phù hợp cho chủ tịch, phó chủ tịch công đoàn cơ sở kiêm nhiệm... góp phần

tạo động lực để cán bộ công đoàn phấn đấu, làm việc và cống hiến hết mình cho tổ chức và xây dựng tổ chức công đoàn phát triển bền vững, đáp ứng yêu cầu hiện nay.

Cần có cơ chế để khuyến khích, tôn vinh đáng những cán bộ

công đoàn cấp cơ sở (đặc biệt là chủ tịch công đoàn cơ sở) có sự hy sinh, cống hiến vì sự phát triển đi lên của tổ chức công đoàn cũng như vì nhiệm vụ đại diện, chăm lo, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên, người lao động.

"Năm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn cơ sở" sẽ chỉ thành công và có hiệu quả, có chuyển biến ở những nơi có nhận thức đúng, có giải pháp căn cơ, phù hợp nhằm thực hiện chủ đích của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, đó là "tạo sự chuyển biến ở một trong những khâu quan trọng hiện nay ở cơ sở là cán bộ công đoàn, trong đó tập trung cho đội ngũ cán bộ chủ chốt, trước hết là chủ tịch, phó chủ tịch công đoàn cơ sở" và đó cũng là mong muốn của đội ngũ gần 2 vạn cán bộ công đoàn cấp cơ sở hiện nay của Việt Nam./.

T.N



ĐẨY MẠNH CÔNG TÁC KIỂM TRA, GIÁM SÁT CÔNG ĐOÀN

[VŨ THỊ NGÀ]
Ban TCKT, CĐ DKVN



Trong những năm qua, hoạt động của Ủy ban Kiểm tra Công đoàn Dầu khí Việt Nam đã bám sát chức năng, nhiệm vụ theo quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam với tinh thần trách nhiệm cao nhất, góp phần không nhỏ vào thành công của Công đoàn Dầu khí Việt Nam.

Với mục tiêu và phương châm của công tác kiểm tra, giám sát là: Nắm bắt, hướng dẫn và điều chỉnh kịp thời những sai sót trong công tác quản lý điều hành hoạt động của tổ chức công đoàn; lấy xây dựng tổ chức công đoàn vững mạnh làm mục đích, lấy ngăn ngừa làm biện pháp hàng đầu

để chỉ đạo thực hiện. Ngay từ đầu nhiệm kỳ, Công đoàn Dầu khí Việt Nam đã ban hành Chương trình làm việc toàn khóa của Ủy ban Kiểm tra Công đoàn. Hằng năm, xây dựng và thực hiện kế hoạch hoạt động của Ủy ban Kiểm tra công đoàn và kế hoạch kiểm tra, giám sát, đồng thời chỉ đạo Ủy ban kiểm tra công đoàn các cấp xây

dựng kế hoạch hoạt động để tổ chức thực hiện.

Thực hiện Nghị quyết số 6b/NQ-TLĐ, ngay từ khi chuẩn bị nhân sự cho Đại hội Công đoàn các cấp, ban chấp hành, ban thường vụ công đoàn các cấp đã quan tâm đến cơ cấu, chất lượng đội ngũ cán bộ làm công tác ủy ban kiểm tra. Về số lượng: Công đoàn Dầu khí Việt

Nam có 31/33 đơn vị trực thuộc có ủy ban kiểm tra công đoàn, có 2 đơn vị dưới 30 đoàn viên cử 1 ủy viên ban chấp hành phụ trách công tác kiểm tra. Ủy ban Kiểm tra Công đoàn Dầu khí Việt Nam có 8 ủy viên, trong đó có chủ nhiệm và 2 đồng chí là cán bộ chuyên trách công tác kiểm tra; Tại 9 công đoàn cấp trên cơ sở có 2 chủ nhiệm UBKT là phó chủ tịch; Tại CĐCS trực thuộc có 1 chủ nhiệm UBKT là phó chủ tịch. Về trình độ: 100% cán bộ ủy ban kiểm tra có trình độ đại học, trong đó 34 cán bộ có trình độ đại học luật, 32 cán bộ có trình độ đại học kế toán, kinh tế, tài chính. Sau 5 năm triển khai Nghị quyết, công đoàn các cấp đã tiến hành 1.123 cuộc kiểm tra, giám sát về chấp hành Điều lệ Công đoàn, trong đó: Công đoàn Dầu khí Việt Nam thực hiện 39 cuộc; công đoàn cấp trên cơ sở thực hiện 212 cuộc kiểm tra, công đoàn cơ sở thực hiện 872 cuộc; công đoàn các cấp đã thực hiện 1.067 cuộc kiểm tra tài chính công đoàn, trong đó: Công đoàn DKVN thực hiện 68 cuộc, công đoàn cấp trên cơ sở 194 cuộc, công đoàn cơ sở 805 cuộc kiểm tra; Ủy ban kiểm tra công đoàn các cấp đã tham gia giải quyết 37 đơn, trong đó công đoàn đã giải quyết 17 đơn và tham gia giải quyết 9 đơn. Hoạt động ủy ban kiểm tra công đoàn các cấp đã có nhiều chuyển biến tích cực, công tác kiểm tra, giám sát từng bước đổi mới về nội dung, phương pháp; số lượng, chất lượng các cuộc kiểm tra, giám

sát được nâng lên.

Kết quả kiểm tra, giám sát đã khẳng định, Công đoàn ngành Dầu khí Việt Nam và các công đoàn trực thuộc chấp hành tốt Điều lệ Công đoàn Việt Nam, thực hiện các nghị quyết, chỉ thị của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và Công đoàn Dầu khí Việt Nam. Các chế độ chính sách của Đảng và Nhà nước đối với người lao động đã được thực hiện đầy đủ, bám sát chỉ đạo định hướng của cấp trên và vận dụng sáng tạo vào tình hình thực tiễn của Tập đoàn, các đơn vị. Thông qua các hoạt động tích cực đó đã khẳng định và phát huy tốt vai trò của tổ chức công đoàn, góp phần quan trọng vào việc hoàn thành các mục tiêu phát triển của Tập đoàn Dầu khí Việt Nam. Đồng thời giúp đội ngũ công đoàn viên nắm bắt và hiểu rõ những chính sách của Đảng và Nhà nước để ra. Công tác tài chính công đoàn đã có nhiều chuyển biến tích cực. Công tác thu tài chính thực hiện triệt để, việc nộp nghĩa vụ lên công đoàn cấp trên nghiêm túc, kịp thời. Thực

hiện chủ trương trích nộp kinh phí công đoàn qua 1 tài khoản Công đoàn Việt Nam. Công tác chi tài chính cơ bản đã bám theo quy định, quy chế đã xây dựng và tuân thủ các quy định Tổng Liên đoàn. Tỷ lệ chi giữa các mục chi cân đối, phù hợp với quy định. Công đoàn các cấp đã sử dụng có hiệu quả nguồn tài chính công đoàn để tổ chức các phong trào thi đua, động viên khen thưởng người lao động, thăm hỏi, động viên người lao động có hoàn cảnh khó khăn, chăm lo cho người lao động, tổ chức nhiều hoạt động phong trào thiết thực, có ý nghĩa, có sức lan tỏa lớn, được đoàn viên, người lao động tin tưởng, đánh giá cao.

Trong thời gian tới, Ủy ban Kiểm tra Công đoàn Dầu khí Việt Nam tiếp tục phát huy những thành tích và kinh nghiệm đã đạt được trong hoạt động để công tác kiểm tra, giám sát tiếp tục góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động công đoàn và xây dựng tổ chức công đoàn vững mạnh./.

T.N





Nhà máy Điện Cà Mau

CÔNG TÁC ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN KHI VIỆT NAM GIA NHẬP TPP

[NGUYỄN VĂN TÁ]
Phó Chánh Văn phòng CĐ DKVN

Công tác đào tạo, bồi dưỡng, xây dựng đội ngũ cán bộ nói chung, đào tạo bồi dưỡng, xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn

nói riêng ở thời kỳ nào cũng có vai trò hết sức quan trọng, Lenin - lãnh tụ vĩ đại của phong trào Cộng sản thế giới đã khẳng định: "Trong lịch sử chưa hề có

một giai cấp nào giành được quyền thống trị, nếu nó không đào tạo được trong hàng ngũ của mình những lãnh tụ chính trị, những đại biểu tiên phong

có đủ khả năng tổ chức và lãnh đạo phong trào". Bác Hồ kính yêu của chúng ta cũng khẳng định: "Cán bộ là dây chuyền của bộ máy. Nếu dây chuyền không tốt, không chạy thì động cơ dù tốt, dù chạy, toàn bộ máy cũng tê liệt". Khi nói đến cán bộ đoàn thể, Bác nhấn mạnh: "Cán bộ là tiền vốn của đoàn thể, có vốn mới làm ra lãi. Bất cứ chính sách, công tác gì, nếu có cán bộ tốt thì thành công, tức có lãi. Không có cán bộ tốt thì hỏng việc, tức lỗ vốn".

Do vậy đào tạo, bồi dưỡng

nâng cao trình độ chuyên môn, nghề nghiệp, nâng cao nhận thức chính sách, pháp luật, kỹ năng tổ chức hoạt động, kỹ năng đàm phán, thương lượng cho đội ngũ cán bộ công đoàn là nhân tố quan trọng hàng đầu, quyết định ngay và trực tiếp đến chất lượng, hiệu quả đại diện bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, đến đại diện và tổ chức cho đoàn viên người lao động tham gia quản lý kinh tế, xã hội đến tuyên truyền, vận động, tập hợp và tổ chức cho đoàn viên, người lao động hoạt động.

Hiệp định đối tác chiến lược xuyên Thái Bình Dương (TPP) được thành lập với mục đích thành lập một hiệp định khu vực toàn diện phục vụ thúc đẩy hội nhập kinh tế nhằm tự do hóa thương mại và đầu tư, đem lại tăng trưởng kinh tế và lợi ích xã hội, tạo ra những cơ hội mới cho người lao động và doanh nghiệp, góp phần nâng cao mức sống, lợi ích người tiêu dùng, giảm nghèo và thúc đẩy tăng trưởng bền vững. Hiệp định TPP cũng đặt ra yêu cầu thực hiện cam kết đối với các nguyên tắc cơ bản của Tổ chức Lao động Quốc tế về các quyền và nguyên tắc cơ bản trong lao động. Các nguyên tắc này được quy định trong Công ước số 87 và Công ước số 98, tác động đến việc sửa đổi chính sách, pháp luật và thực tiễn về lao động Việt Nam phù hợp với các cam kết quốc tế.

Khi gia nhập TPP, bên cạnh những cơ hội, thì cũng có nhiều

thách thức lớn đối với người lao động và tổ chức Công đoàn Việt Nam. Đối với người lao động, TPP sẽ tạo cơ hội và cả thách thức đối với bảo đảm việc làm, thu nhập, đời sống của người lao động. Đối với tổ chức công đoàn sẽ đối diện với quyền thành lập tổ chức đại diện của người lao động, theo hiệp định; Việt Nam cũng như tất cả các nước tham gia TPP phải tôn trọng và bảo đảm quyền của người lao động trong việc thành lập và gia nhập tổ chức của người lao động tại cơ sở. Điều này có nghĩa, tổ chức của người lao động tại cơ sở có thể lựa chọn gia nhập Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam hoặc đăng ký với cơ quan nhà nước có thẩm quyền để được chính thức hoạt động. Tổ chức của người lao động, sau khi hoàn tất thủ tục nói trên, sẽ có một số quyền tự chủ nhất định phù hợp với quy định của ILO và pháp luật Việt Nam.

Trước tình hình đó, năng lực của cán bộ công đoàn cần được nâng cao, phải coi trọng và thực hiện tốt chức năng, vai trò đại diện, bảo vệ quyền lợi của người lao động; quan tâm cải thiện và nâng cao đời sống vật chất, tinh thần của người lao động.

Để đáp ứng được yêu cầu tập hợp người lao động và nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động công đoàn, thực hiện tốt vai trò trung tâm tập hợp, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng cho người lao động đòi hỏi Công đoàn Việt

Nam phải tập trung xây dựng cho được đội ngũ cán bộ công đoàn đủ về số lượng, mạnh về chất lượng. Phải tính đến tính toàn diện trong năng lực cán bộ công đoàn. Tức là năng lực cán bộ công đoàn phải được nâng cao cả về chuyên môn, nghiệp vụ, năng lực tổ chức vận động, thuyết phục quần chúng, năng lực đàm phán thương lượng, năng lực tổ chức điều hành công việc...

Thực hiện Nghị quyết 4a/NQ-TLĐ của Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về "Tiếp tục đẩy mạnh và nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn giai đoạn 2010 - 2020" và Chương trình "Nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của đội ngũ cán bộ công đoàn", công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn được các cấp công đoàn quan tâm nhằm hoàn thiện và nâng cao kỹ năng, nghiệp vụ công tác công đoàn cho cán bộ công đoàn, nhất là cán bộ công đoàn cơ sở và cấp trên trực tiếp cơ sở.

Những vấn đề đặt ra trong công tác đào tạo cán bộ công đoàn trong điều kiện Việt Nam gia nhập TPP

Thứ nhất, tập hợp, thu hút đoàn viên ngày càng khó khăn.

Tham gia TPP tạo nhiều cơ hội nhưng cũng rất nhiều thách thức đối với người lao động và Công đoàn Việt Nam. Để hoàn thành sứ mệnh của mình, song song với tuyên truyền phát triển đoàn viên, các cấp công đoàn cần chú trọng nâng

cao chất lượng hoạt động bởi chất lượng hoạt động của công đoàn là minh chứng có sức thuyết phục nhất đối với người lao động để họ gia nhập công đoàn. Để bảo vệ có hiệu quả quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, các cấp công đoàn cần chú trọng hướng dẫn, hỗ trợ người lao động ký kết hợp đồng lao động với chủ doanh nghiệp; đại diện cho người lao động xây dựng, thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể theo đúng quy định; giám sát, kiểm tra và thúc đẩy việc thực hiện những điều khoản đã được ký kết trong hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể. Theo quy định của TPP, người lao động tại cơ sở có thể lựa chọn gia nhập Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam hoặc đăng ký với cơ quan nhà nước có thẩm quyền để thành lập tổ chức đại diện người lao động. Như vậy, bài toán đặt ra: Nếu tổ chức công đoàn không đổi mới phương thức hoạt động, không bảo vệ được quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng cho người lao động, thì người lao động sẽ "quay lưng" với tổ chức công đoàn. Vì vậy, muốn bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng cho người lao động, thu hút được đoàn viên thì việc nâng cao trình độ cán bộ công đoàn là một trong những khâu có tính quyết định. Vì xét đến cùng "Cán bộ là gốc của mọi công việc, công việc thành công hay thất bại đều do cán bộ tốt hay xấu".

Thứ hai, bảo vệ việc làm cho người lao động khó khăn hơn.

Khi Việt Nam chính thức thực hiện các quy định của TPP, các doanh nghiệp nước ngoài, các tập đoàn xuyên quốc gia, đa quốc gia sẽ tập trung đầu tư (FDI) mạnh vào Việt Nam, gia nhập hiệp định này sẽ mang lại nhiều thuận lợi cho Việt Nam như tạo thêm việc làm cho người lao động, thúc đẩy nâng cao chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam, thúc đẩy các doanh nghiệp tham gia công tác bảo vệ môi trường...

Tuy nhiên, bên cạnh đó cũng đặt ra rất nhiều thách thức như có khả năng tỷ lệ thất nghiệp sẽ tăng do một số doanh nghiệp có quy mô nhỏ không đủ sức cạnh tranh sẽ phải giải thể.

Lúc đó bài toán giải quyết việc làm, bảo vệ đoàn viên tránh khỏi sa thải (vì chất lượng lao động, năng suất lao động Việt Nam quá thấp, thái độ lao động chưa quen với tác phong công nghiệp), điều kiện lao động của người lao động ra sao? cán bộ công đoàn bảo vệ cho người lao động như thế nào?...

Thứ ba, trình độ ngoại ngữ của cán bộ công đoàn hạn chế.

Thực tế cho thấy, đa số cán bộ công đoàn không giao tiếp được với chủ doanh nghiệp là người nước ngoài. Việc bất đồng về ngôn ngữ, khác nhau về văn hóa, cán bộ công đoàn không những khó khăn trong đàm phán thương lượng với người sử dụng lao động, mà còn khó có thể bảo vệ quyền, lợi ích người lao động.



Thứ tư, mức độ hiểu biết về luật pháp quốc tế nói chung và luật pháp Việt Nam nói riêng của cán bộ công đoàn hạn chế.

Khi các doanh nghiệp nước ngoài đầu tư vào Việt Nam, chắc chắn họ sẽ tìm hiểu rất kỹ về các văn bản quy phạm pháp luật của Việt Nam, do đó nếu cán bộ công đoàn không nắm chắc luật, thì không thể đấu tranh với họ để bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng cho người lao động. Thực tế cho thấy, nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn hiểu biết về pháp luật rất lớn.

Thứ năm, kỹ năng của cán bộ công đoàn trong các hoạt động của mình đang hạn chế.

Thời gian qua, tổ chức Công đoàn Việt Nam đã thực hiện tốt chức năng đại diện, bảo vệ quyền lợi người lao động. Nói

vậy để thấy trình độ, kiến thức, bản lĩnh và kỹ năng hoạt động của đội ngũ cán bộ công đoàn sẽ đóng vai trò then chốt, quyết định đến uy tín của tổ chức. Để tạo dựng uy tín với người lao động, bên cạnh sự hỗ trợ của công đoàn, tự thân đội ngũ cán bộ công đoàn phải rèn luyện bản lĩnh, nâng cao kỹ năng hoạt động, trong đó ưu tiên hàng đầu là thương thảo, hòa giải. Hoạt động công đoàn là hoạt động quần chúng của người lao động, mỗi cán bộ công đoàn phải là nòng cốt, hạt nhân của phong trào tại đơn vị, doanh nghiệp.

Chúng ta có thể nói rằng: Hiện tại, trình độ, năng lực đội ngũ cán bộ công đoàn chưa thực sự đáp ứng đòi hỏi của nhiệm vụ công tác công đoàn trong thời kỳ toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế và gia nhập TPP.

Nhiều cán bộ công đoàn còn yếu về nghiệp vụ công tác công đoàn; hiểu biết về hội nhập quốc tế, về chính sách pháp luật liên quan đến quyền và nghĩa vụ người lao động còn hạn chế. Trình độ học vấn, ngoại ngữ, tin học của cán bộ công đoàn còn yếu. Cán bộ công đoàn các cấp chưa có được nhiều đề xuất ngang tầm với vai trò, vị trí của mình trong hoạch định đường lối, chủ trương, chính sách, pháp luật cũng như trong quản lý kinh tế. Ngoài ra, làm việc còn thiếu và yếu về kỹ năng, nhất là những kỹ năng thương lượng, đàm phán về ký kết HĐLĐ, xây dựng TULĐTT; kỹ năng giải quyết tranh chấp lao động và đình công; kỹ năng tuyên truyền, vận động quần chúng, kết nạp đoàn viên; kỹ năng quản lý./.

V.T



Hoạt động giáo dục truyền thống cho CNLĐ

ĐẨY MẠNH CÔNG TÁC TUYÊN GIÁO - NỮ CÔNG

[BAN TGNC, CĐ DKVN]



Là nhiệm vụ quan trọng của tổ chức công đoàn, công tác tuyên giáo - nữ công đã có những bước phát triển đáng kể, đóng góp không nhỏ vào hoạt động chung của Công đoàn Dầu khí Việt Nam (CĐ DKVN). Đặc biệt trong bối cảnh nền kinh tế có nhiều khó khăn, tình hình giá dầu diễn biến phức tạp, dịch Covid-19... đã khiến công tác tuyên giáo - nữ công lại càng trở nên quan trọng, giúp người lao động (NLĐ) ổn định tư tưởng, góp phần giúp các đơn vị và ngành Dầu khí vượt qua trở ngại trước mắt.



Công tác tuyên giáo

CĐ DKVN đã ban hành kế hoạch hoạt động trọng tâm công tác tuyên giáo trong năm 2021 với những chương trình, sự kiện lớn như Hướng dẫn tuyên truyền chào mừng 91 năm Ngày thành lập Đảng (3/2), mừng Xuân Tân Sửu và các ngày kỷ niệm lớn của đất nước, của Tập đoàn Dầu khí Việt Nam; Kỷ niệm 30 năm Ngày thành lập CĐ DKVN; tuyên dương người lao động; tuyên dương khen thưởng theo Chỉ thị 05/CT-TW học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh; tổ chức Đại hội thể dục thể thao hoặc liên hoan nghệ thuật quần chúng chào mừng 30 năm thành lập CĐ DKVN (CĐ DKVN dự kiến tổ chức Hội thao ngành Dầu khí từ tháng 7 tại 2 khu vực Hà Nội và Vũng Tàu)...

Là một trong những hoạt động thường niên, CĐ DKVN phối hợp với Tập đoàn Dầu khí Việt Nam tổ chức phát động hưởng ứng Tháng Công



CĐ DKVN tích cực đẩy mạnh tập huấn công tác chính sách pháp luật tại các công đoàn trực thuộc

nhân và Tháng Hành động về an toàn vệ sinh lao động (ATVSLĐ) năm 2021; kiểm tra về công tác ATVSLĐ, phòng chống cháy nổ (PCCN) tại các đơn vị thành viên Tập đoàn, khuyến khích người lao động tham gia thực hiện quy định về ATVSLĐ, PCCN; xây dựng và thúc đẩy "Văn hóa an toàn", "Văn hóa phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp" và tiếp tục đẩy mạnh phong trào "Xanh - Sạch - Đẹp, bảo đảm an toàn vệ sinh lao động" tại cơ quan, đơn vị. Tổ chức các hoạt động văn hóa văn nghệ, thể dục thể thao; tăng cường phát triển đoàn viên, củng cố kiện toàn tổ chức, nâng cao chất lượng hoạt động các công đoàn cơ sở. CĐ DKVN thường xuyên nâng cao hiệu quả công tác tuyên truyền, vận động người lao động thực hiện tốt các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước; nghị quyết, chỉ thị của Tập đoàn Dầu khí Quốc gia Việt Nam và TLĐ LĐVN. Phối hợp với Tập đoàn DKVN tổ chức Lễ khai mạc Tuần lễ Văn hóa Dầu khí lần thứ XIII; Hội thao ngành Dầu khí.

Công tác nữ công

Dưới sự chỉ đạo của Ban Chấp hành CĐ DKVN những năm qua, vai trò công tác nữ công ngày càng hoàn thiện và đạt được nhiều kết quả đáng tự hào. Qua đó, phát huy tích cực vai trò của nữ cán bộ trong hoạt động tổ chức công đoàn nói

chung và sự phát triển của Tập đoàn Dầu khí Việt Nam nói riêng, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của lao động nữ.

Năm 2021, CĐ DKVN đưa ra định hướng một số nhiệm vụ trọng tâm công tác nữ công để tiếp nối những thành công trong thời gian qua của công tác này. Đó là triển khai thực hiện có hiệu quả các chương trình, nhiệm vụ, chỉ tiêu của Nghị quyết Đại hội Công đoàn các cấp và Nghị quyết Đại hội XII Công đoàn Việt Nam về công tác nữ công; triển khai thực hiện Kết luận của Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn về tiếp tục thực hiện Nghị quyết công tác vận động nữ CNVCLĐ thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước; tiếp tục đẩy mạnh phong trào thi đua "Giỏi việc nước, đảm việc nhà" trong nữ CNLĐ trong tình hình mới.

Đẩy mạnh phổ biến, tuyên truyền cho CNLĐ các chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước về hôn nhân, gia đình, bình đẳng giới, phòng chống bạo lực gia đình, bạo lực đối với phụ nữ và trẻ em. Phối hợp kiểm tra, giám sát tập trung vào việc thực hiện các chế độ, chính sách có ảnh hưởng trực tiếp đến quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của lao động nữ; chế độ tiền lương, tiền thưởng, phúc lợi, khám sức khỏe định kỳ, khám chuyên khoa phụ sản, chế độ thai sản, nuôi con nhỏ, hỗ trợ chi phí gửi trẻ... Cùng

với đó, tổ chức các chuyên đề công tác nữ công, tuyên dương tập thể, cán bộ nữ tiêu biểu có nhiều thành tích xuất sắc trong nghiên cứu khoa học, trong lãnh đạo quản lý, trong công tác công đoàn, đoàn thể và trong lao động sản xuất, góp phần quan trọng vào kết quả sản xuất kinh doanh của Tập đoàn. Tăng cường mở rộng quan hệ hợp tác quốc tế với các công đoàn thuộc Công đoàn Công nghiệp và Sản xuất toàn cầu và các công đoàn cùng ngành nghề trong khu vực và trên thế giới.

Các hoạt động chăm lo cho con em CNLĐ phải được đổi mới hình thức phù hợp như biểu dương, khen thưởng các cháu có thành tích cao trong học tập; hỗ trợ học phí, học bổng, tặng quà cho các cháu có hoàn cảnh khó khăn, học giỏi... mà nổi bật là chương trình "Trại hè cho con CNLĐ", cùng các hoạt động thực hiện quyền trẻ em. Chú trọng các hoạt động xã hội, ưu tiên quan tâm đến nữ CNLĐ có hoàn cảnh khó khăn. Tham gia đóng góp ý kiến dự thảo các văn kiện đại hội quan trọng, tăng cường phối hợp với ban vì sự tiến bộ phụ nữ và hội phụ nữ cùng cấp trong tổ chức công tác cán bộ nữ, giới thiệu điển hình xét giải thưởng Kovalevskaia, giải thưởng Phụ nữ Việt Nam, Kỷ niệm chương vì sự phát triển của phụ nữ Việt Nam.

Cùng với đó, thực hiện công văn của Đảng ủy Tập đoàn Dầu khí Quốc gia Việt Nam về tuyên truyền kỷ niệm các ngày lễ lớn và sự kiện lịch sử quan trọng năm 2021, CĐ DKVN tăng cường tổ chức các hoạt động thiết thực, phù hợp với kỷ niệm 60 năm ngày Truyền thống ngành Dầu khí Việt Nam, 30 năm ngày Thành lập Công đoàn Dầu khí Việt Nam, Ngày Quốc tế Phụ nữ 8/3, Ngày Quốc tế hạnh phúc, Ngày Gia đình Việt Nam, Tháng Hành động vì trẻ em, Tết Trung thu, Ngày Thế giới xóa bỏ bạo lực đối với phụ nữ và trẻ em gái, Tháng Hành động vì bình đẳng giới và phòng chống bạo lực trên cơ sở giới, ngày thành lập Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam và ngày Phụ nữ Việt Nam 20/10...

Công tác tuyên truyền, phổ biến giáo dục pháp luật

Bên cạnh công tác nữ công, CĐ DKVN còn chú trọng công tác tuyên truyền, phổ biến, giáo



Ban Nữ công PV GAS tổ chức về nguồn cho chị em

dục (PBGD) pháp luật trong công nhân lao động (CNLĐ) và xây dựng đời sống văn hóa cơ sở, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn cơ sở. Đẩy mạnh công tác tập huấn, bồi dưỡng kiến thức pháp luật, tuyên truyền nâng cao nhận thức, ý thức chấp hành pháp luật trong CNLĐ của đơn vị, góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ. Tuyên truyền, phổ biến những quy định pháp luật có liên quan đến quyền, lợi ích hợp pháp của CNLĐ như Luật Công đoàn; bảo hiểm xã hội; bảo hiểm y tế; an toàn vệ sinh lao động... đặc biệt trong Tháng Công nhân, Tháng Hành động về ATVSLĐ qua những hình thức tuyên truyền linh hoạt trên các phương tiện thông tin đại chúng, mạng xã hội (fanpage của các đơn vị và fanpage CĐ DKVN), hệ thống truyền thanh, bảng tin nội bộ tại các đơn vị.

Vận động CNLĐ tích cực hưởng ứng cuộc vận động "Đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh"; các phong trào thi đua yêu nước; thực hiện "Văn hóa giao thông"... Không ngừng đổi mới, sáng tạo trong xây dựng phong trào văn hóa, văn nghệ, thể

dục, thể thao trong CNLĐ hưởng ứng phong trào "Toàn dân đoàn kết xây dựng đời sống văn hóa", "Xây dựng cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp đạt chuẩn văn hóa", "Môi trường làm việc không khói thuốc lá"; tổ chức các hoạt động giao lưu văn hóa, thể thao nhân kỷ niệm các ngày lễ lớn của đất nước, của địa phương, ngành, của tổ chức công đoàn; vận động CNLĐ hằng ngày rèn luyện thân thể theo gương Bác Hồ; vận động cơ quan, đơn vị, tổ chức cho CNLĐ tập thể dục giữa giờ, giảm mệt mỏi, làm việc hiệu quả hơn.

Xác định rõ những khó khăn, thách thức trong thời gian tới, CĐ DKVN sẽ tập trung đổi mới tổ chức và hoạt động công đoàn theo phương châm hướng về cơ sở; xác định rõ nhiệm vụ của mỗi cấp công đoàn; chú trọng đại diện chăm lo, bảo vệ đối với người lao động; tăng cường phát triển lợi ích đoàn viên, lấy lợi ích đoàn viên làm điểm tập hợp

thu hút đoàn viên và người lao động; hoàn thiện phương thức hoạt động phục vụ, phát huy vai trò tập thể đoàn viên tham gia xây dựng tổ chức công đoàn vững mạnh; tích cực xây dựng quan hệ lao động hài hòa, tiến bộ, ổn định và phát triển; không ngừng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn; tích cực tham gia xây dựng Đảng, chính quyền trong sạch, vững mạnh; góp phần vào sự phát triển của Tập đoàn Dầu khí Quốc gia Việt Nam và của đất nước trong thời kỳ hội nhập sâu rộng.

Qua đó, CĐ DKVN vận động công đoàn đơn vị thực hiện triển khai rộng rãi những định hướng trọng tâm trong công tác nữ công và công tác tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật để tạo phong trào thi đua lao động trong đội ngũ NLĐ, đưa hoạt động công đoàn ngày càng hiệu quả và thiết thực./.



Hoạt động giáo dục truyền thống cho cán bộ đoàn viên tại Mũi Né

TÔN VINH ÁO DÀI VIỆT NAM:

NHỮNG DẤU ẤN ĐẬM NÉT CỦA PHỤ NỮ DẦU KHÍ

[LƯƠNG THỊ HỒNG NHUNG]
Trưởng Ban TGNC, CĐ DKVN



Từ kết quả đạt được của "Tuần lễ áo dài năm 2020", chào mừng thành công Đại hội XIII của Đảng và kỷ niệm 111 năm Ngày Quốc tế Phụ nữ (8/3/1910 - 8/3/2021), Trung ương Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam phát động "Tuần lễ áo dài" từ ngày 1/3 - 8/3 trên toàn quốc. Hoạt động ý nghĩa này đã góp phần tiếp tục tạo hiệu ứng lan tỏa rộng rãi trong cộng đồng về lịch sử, giá trị của tà áo dài Việt Nam, đồng thời nâng cao ý thức, trách nhiệm của toàn xã hội nói chung và phụ nữ nói riêng trong việc gìn giữ, phát huy di sản văn hóa Việt Nam.



Nữ cán bộ Công đoàn Dầu khí Việt Nam hưởng ứng Tuần lễ Áo dài

Đã từ lâu, áo dài là một biểu tượng văn hóa gắn liền với hình tượng phụ nữ Việt Nam. Áo dài đã từ đời sống đi vào nghệ thuật điện ảnh, âm nhạc, hội họa... và nó đã thấm sâu vào tâm hồn người Việt, tạo nên nét đẹp rất riêng của người phụ nữ Việt Nam. Qua năm tháng, nét đẹp truyền thống ấy đã được gìn giữ, phát huy và trở thành giá trị của văn hóa Việt Nam, để lại những dấu ấn đặc biệt trong lòng bạn bè quốc tế.

Để áo dài mang đậm nét văn hóa đặc trưng như ngày hôm nay, bộ trang phục này đã phải trải qua nhiều giai đoạn biến thể khác nhau. Hình ảnh cổ xưa nhất của áo dài được biết đến là áo Giao lĩnh (khoảng năm 1744) mang dáng dấp của chiếc áo "tứ thân". Cuộc cách tân áo dài lần đầu tiên diễn ra vào những năm đầu thập niên 1920, đến những năm 1960, áo dài Raglan ra đời do nhà may Dung ở Đakao, Sài Gòn sáng tạo ra. Đây chính là kiểu áo dài góp phần định hình phong cách cho áo dài Việt Nam sau này. Đến nay, áo dài Việt Nam có sự biến đổi với nhiều kiểu dáng, chất liệu từ hiện đại đến phá cách. Nhưng dù thế nào thì chiếc áo dài truyền thống của người phụ nữ Việt vẫn giữ được nét uyển chuyển, gợi cảm, kín đáo mà không trang phục nào có được.

Áo dài được mặc ở mọi lứa tuổi, giới tính, nhưng phổ biến nhất là ở nữ giới và trở thành trang phục thường thấy trong dịp đặc biệt, nghi lễ, trang trọng, góp phần làm tôn lên vẻ đẹp của người phụ nữ, đồng thời thể hiện được niềm tự hào dân tộc. Trở thành biểu tượng của người phụ nữ Việt và văn hóa Việt đối với du khách, bạn bè quốc tế.

Với tất cả giá trị đã có, năm 2021, Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam phát động Tuần lễ Áo dài Việt Nam với mục đích tiếp tục hành trình tôn vinh áo dài Việt Nam - di sản văn hóa thế giới, hồ sơ đề nghị UNESCO công nhận "Áo dài Việt Nam là di sản văn hóa phi vật thể của nhân loại". Phong trào được hưởng ứng mạnh mẽ trên khắp mọi miền của Tổ quốc. Dưới sự chỉ đạo của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và Công đoàn Dầu khí Việt Nam, phụ nữ Dầu khí đã có những đóng góp rất sắc nét cho hành trình này thông qua rất nhiều



Giải B - "Truyền nghề" - Ban Nữ công Công đoàn Nhà máy Đạm Phú Mỹ



Tác phẩm đạt giải Khuyến khích



Nữ cán bộ Cơ quan Tập đoàn Dầu khí Việt Nam hưởng ứng Tuần lễ Áo dài

hoạt động ý nghĩa tại các cấp công đoàn trong toàn ngành.

Với nét đẹp duyên dáng, hiện đại và năng động, phụ nữ Dầu khí đã tham gia rất tích cực vào các hoạt động gìn giữ, xây dựng và phát triển các giá trị văn hóa của ngành, của đơn vị và của đất nước, trong đó văn hóa mặc trang phục áo dài được phổ biến và duy trì rất tốt, tạo những dấu ấn văn hóa đặc biệt thông qua các sự kiện chính trị văn hóa, kể cả công trường nhà máy những nơi có thể đảm bảo an toàn, các hội thi, hội diễn, đặc biệt trong các hoạt động hợp tác quốc tế.

Hưởng ứng Tuần lễ Áo dài năm 2021, để phù hợp với điều kiện thực tế, đồng loạt các cấp công đoàn trong toàn ngành đã triển khai đến từng tổ công đoàn vận động chị em nhiệt tình, tự tin mặc trang phục áo dài tại nơi làm việc đã tạo nên Tuần lễ Áo dài thật sự sôi nổi, ấn tượng, góp phần tôn vinh vẻ đẹp áo dài Việt Nam, tôn vinh vẻ đẹp của người phụ nữ Dầu khí - mặc dù làm việc trong một ngành kinh tế kỹ thuật công nghiệp đặc thù nhưng không khô khan, cứng nhắc, trái lại các chị rất dịu dàng, đầm thắm, nên thơ. Từ cảm hứng về tà áo dài Việt Nam, công đoàn một số đơn vị đã

tổ chức rất thành công các cuộc thi ảnh online về áo dài Việt Nam, thi sáng tác clip về áo dài để lại nhiều dấu ấn đậm nét và là sân chơi phát hiện nhiều ý tưởng có giá trị, góp phần tôn vinh tà áo dài dân tộc Việt và tôn vinh thắng cảnh quê hương Việt Nam trên mọi miền Tổ quốc:

Cuộc thi ảnh nghệ thuật "Bông hồng Phú Mỹ với thập niên 70" do Ban Nữ công và Công đoàn TCT Phân bón và Hóa chất Dầu khí - CTCP tổ chức từ ngày 24/2 đến 17/3/2021 đã nhận được sự ủng hộ rất cao của đông đảo cán bộ CNLĐ. Cuộc thi đã nhận được hàng nghìn tấm hình được gửi về từ các đơn vị. Đặc biệt, cuộc thi diễn ra trong 5 ngày bình chọn nhưng đã nhận được sự tương tác của 7.000 người, hàng nghìn lượt bình luận và 175 lượt chia sẻ. Cuộc thi đã trở thành ngày hội sôi động của CNLĐ, góp phần tăng cường sự gắn kết giữa CNLĐ trong và ngoài đơn vị.

Cuộc thi online: "Áo dài tôi yêu" - Công đoàn Liên doanh Việt - Nga Vietsovpetro tổ chức nhận được sự tham gia của đông đảo nữ cán bộ CNLĐ và đặc biệt là cán bộ người Nga đã hưởng ứng rất tích cực, góp phần lan tỏa giá trị văn hóa truyền thống của tà áo dài dân tộc trong toàn thể

CNLĐ và đặc biệt trong lòng bạn bè quốc tế đang là việc tại Vietsovpetro.

Chương trình "Tuần lễ áo dài" và cuộc thi ảnh "Nét đẹp BSR - Tự tin tỏa sáng" do Công đoàn Công ty CP Lọc hóa dầu Bình Sơn (BSR) tổ chức nhằm bồi đắp sự tự hào của mỗi CBCNV đối với ngành Dầu khí Việt Nam, sự tự hào đối với phụ nữ Việt Nam và phụ nữ BSR trong tà áo dài. Bên cạnh đó, tạo ra sự gắn kết và động lực trong mỗi CBCNV và trong từng phòng/ban khi lưu giữ những khoảnh khắc đẹp, ý nghĩa bên nhau trong công việc và trong cuộc sống thường nhật, xây dựng văn hóa gắn kết tại BSR.

Hội thi Ảnh áo dài "Duyên dáng sắc xuân" do Công đoàn Tổng công ty Dầu Việt Nam - CTCP (PVOIL) tổ chức đã góp phần ý nghĩa vào việc tôn vinh vẻ đẹp của phụ nữ Việt Nam nói chung, phụ nữ ngành Dầu khí nói riêng trong trang phục áo dài truyền thống duyên dáng. Đồng thời, tạo sân chơi bổ ích, sáng tạo cho chị em cán bộ, đoàn viên trong toàn hệ thống PVOIL nhân ngày Quốc tế Phụ nữ 8/3 và hưởng ứng "Tuần lễ Áo dài" của Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam để lại nhiều dấu ấn đậm nét.

Thi sáng tác clip áo dài do Ban Nữ công, Công đoàn Cơ quan Tập đoàn Dầu khí Việt Nam tổ chức đã diễn ra trong thời gian ngắn nhưng gặt hái được nhiều tác phẩm độc đáo và ý nghĩa. Cùng với việc phát động phong trào mặc áo dài, Cuộc thi đã tạo nên không khí sôi nổi trong toàn Cơ quan Tập đoàn và nhận được sự tham gia của các đồng nghiệp, lãnh đạo là nam giới ủng hộ nhiệt tình.

"Duyên dáng Áo dài" - Viện Dầu khí (VPI) và Trường Cao đẳng Dầu khí

(PVMR) đã diễn ra sôi nổi và đạt kết quả tốt đẹp, tạo sân chơi bổ ích và gắn kết, góp phần tô đẹp tà áo dài Việt Nam và văn hóa Dầu khí.

Bên cạnh đó, Ban Nữ công các CĐTT đã tổ chức rất thành công cuộc vận động nữ CB CNLĐ mặc áo dài tạo hiệu ứng cao trong Tuần lễ Áo dài Việt Nam.

Trong suốt những năm qua, nữ CNLĐ Dầu khí đã chứng tỏ rất rõ trí tuệ, bản lĩnh vượt mọi khó khăn, sức sáng tạo trong công việc, thì đây cũng chính là chặng thử thách lớn để chị em hoàn thành sứ mệnh của người xây tổ ấm và xây dựng, gìn giữ, bồi đắp văn hóa Dầu khí, văn hóa Việt Nam, quan trọng hơn nữa trong vai trò lan tỏa giá trị của áo dài Việt Nam ra thế giới thông qua hoạt động đối ngoại mạnh mẽ của Tập đoàn Dầu khí Việt Nam mà rất nhiều phụ nữ Dầu khí tham gia.

Với tất cả sự quan tâm, tạo điều kiện của các cấp lãnh đạo Đảng, chuyên môn và lãnh đạo công đoàn, sự nhiệt huyết của đội ngũ làm công tác nữ công suốt chặng đường qua, phụ nữ Dầu khí tiếp tục giữ vững truyền thống, phấn đấu vừa "Giỏi việc nước, đảm việc nhà" và mãi là những bông hồng đầy hương sắc, góp phần gìn giữ, tôn vinh áo dài dân tộc Việt Nam trong mọi thời đại và bồi đắp hình ảnh, văn hóa Petrovietnam./.

H.N



Tác phẩm dự thi của nữ đoàn viên PVOIL Bạc Liêu



CÔNG ĐOÀN PVFCCo:

BÔNG HỒNG PHÚ MỸ VỚI THẬP NIÊN 70

[VŨ THỊ THU THỦY]
Công đoàn PVFCCo

Cuộc thi ảnh nghệ thuật "Bông hồng Phú Mỹ với thập niên 70" được Công đoàn Tổng công ty Phân bón và Hóa chất Dầu khí (PVFCCo) tổ chức từ ngày 24/2/2021 đến ngày 17/3/2021 với ý nghĩa chào mừng ngày Quốc tế Phụ nữ 8/3.



Tác phẩm đạt giải A: Nét xưa

Đây là cuộc thi độc đáo, mới mẻ do Công đoàn PVFCCo tổ chức cho nữ cán bộ với mục đích tôn vinh vẻ đẹp người phụ nữ Việt Nam nói chung và phụ nữ PVFCCo nói riêng, ngợi ca giá trị văn hóa truyền thống qua các tác phẩm hình ảnh nghệ thuật ghi lại khoảnh khắc ấn tượng của nữ cán bộ PVFCCo trong bối cảnh thập niên 70 của thế kỷ XX.

BTC đã nhận được 20 tác phẩm dự thi được chọn từ hàng nghìn bức ảnh của các công đoàn cơ sở trên mọi miền đất nước. Các tác phẩm được dàn dựng, đầu tư công phu, sáng tạo về nội dung và nghệ thuật. Trưởng ban Giám khảo - Nghệ sĩ Trần Hữu Trí - Phó Chủ tịch Hội Hình ảnh không biên giới ISF chia sẻ, ông đã phải làm việc rất khó khăn để có thể "phân định", xếp hạng các tác phẩm. Kết quả, 1 giải A thuộc về tác phẩm "Nét xưa" của Tổ Nữ công Công đoàn PVFCCo miền Trung; 2 giải B; 7 giải C; 10 giải Khuyến khích đã được trao. Giải khán giả bình chọn nhiều nhất thuộc về "Đám cưới Hà Nội những năm 70" của Tổ Nữ công Công đoàn PVFCCo miền Bắc.



Tác phẩm đạt giải Khuyến khích

"Có thể khẳng định, cuộc thi đã thành công rất tốt đẹp. Không chỉ thành công trong việc tạo một sân chơi mới mà điều lớn hơn là cuộc thi đã truyền tải được thông điệp gìn giữ, phát huy các giá trị văn hóa của người phụ nữ Việt xưa và nay, trong đó có văn hóa áo dài được thế giới vinh danh là "Giá trị văn hóa phi vật thể của nhân loại". Bên cạnh đó, cuộc thi đã tạo ra sự gắn kết, không khí sôi động, tươi vui, hạnh phúc, làm sâu sắc hơn những giá trị văn hóa trong gia đình PVFCCo" - Chủ tịch Công đoàn PVFCCo Tổng Xuân Phong chia sẻ.

Một thành công khác của cuộc thi chính là đã thu hút được sự quan tâm của đông đảo CBCNV PVFCCo và cộng đồng mạng thông qua hình thức bình chọn trên trang facebook chính thức của TCT. Chỉ trong vòng 5 ngày kể từ khi cuộc bình chọn được công bố, BTC thống kê đã có 175 lượt thích, hàng nghìn lượt bình luận, góp phần tích cực vào việc giới thiệu hình ảnh con người, văn hóa và sản phẩm Phân bón Phú Mỹ đến rộng hơn với cộng đồng./.

T.T



Giải B - "Áo dài và những cô gái LV" - Ban Nữ công Công đoàn Khối Văn phòng Tổng công ty



Giải C - "Lên chùa cầu an" - Ban Nữ công Công đoàn Nhà máy Đạm Phú Mỹ



Tác phẩm đạt giải Khuyến khích

CÔNG ĐOÀN PVCHEM:

TÍCH CỰC CHĂM LO NGƯỜI LAO ĐỘNG

[TRẦN THU HÀ]

Công đoàn PVCChem

Đại dịch Covid-19 đã gây ảnh hưởng đến việc tổ chức chương trình giao lưu, kỷ niệm, phong trào thi đua của ngành Dầu khí nói chung và các công đoàn cơ sở nói riêng. Trong tình hình đó, công tác chăm lo đời sống vật chất và tinh thần cho công đoàn viên càng phải đẩy mạnh hơn. Tại Công đoàn Tổng công ty Hóa chất và Dịch vụ Dầu khí (PVCChem), đây là dịp để các khẩu hiệu của hoạt động phong trào đi vào thực tế lao động sản xuất, trực tiếp giúp đỡ đội ngũ CBCNV và NLĐ hoàn thành tốt các nhiệm vụ được giao.



Đại diện 3 tập thể điển hình tiên tiến của PVCChem được tôn vinh tại hội nghị điển hình tiên tiến

Ổn định hoạt động sản xuất kinh doanh

Năm bắt đầu khó khăn và tâm lý của cán bộ, NLĐ trong thời gian chăm lo gia đình khi giãn cách xã hội đợt dịch Covid-19, Đảng bộ cơ sở, các cấp lãnh đạo PVCChem đã tạo điều kiện sắp xếp lịch công tác, thực hiện luân phiên làm việc tại văn phòng. Nhờ đó, các công đoàn viên PVCChem sắp xếp thời gian chăm lo việc nhà và đảm bảo các nhiệm vụ công tác đều được hoàn thành, mọi hoạt động sản xuất kinh doanh diễn ra bình thường kết hợp tăng cường chống dịch hiệu quả.

Đảm bảo việc làm, thu nhập của NLĐ

Kết quả của việc đẩy mạnh triển khai phương án tái cấu trúc Tổng công ty PVCChem, trong đó thu gọn bộ máy hoạt động tại Công ty Mẹ, thối vốn tại các đơn vị hoạt động hiệu quả, đạt mục tiêu tiết giảm tối đa các chi phí quản lý, gia tăng

hiệu quả hoạt động. Tình hình tiền lương và thu nhập bình quân của CBCNV-NLĐ tại Tổng công ty PVCChem nhìn chung ổn định, vì vậy đời sống được đảm bảo trước những khó khăn của dịch Covid-19. Hiện tại, trong toàn Tổng công ty PVCChem không có trường hợp bị nợ lương, nợ bảo hiểm xã hội đối với người lao động.

Góp phần nâng cao chất lượng, đời sống NLĐ

Ngoài các tổ công tác đánh giá tác động môi trường làm việc nhằm đảm bảo sức khỏe cho CBCNV-NLĐ vẫn thực hiện hằng năm, năm 2020-2021, Tổng công ty và các công ty, chi nhánh trực thuộc đã tiến hành các đợt phun thuốc khử khuẩn văn phòng, phòng tránh dịch bệnh, đảm bảo môi trường, cảnh quan trong sạch. Đây là việc làm rất thiết thực đối với công tác đảm bảo, nâng cao

chất lượng môi trường lao động.

Bên cạnh đó, các chế độ lao động được giám sát duy trì đầy đủ, thực hiện chế độ theo thỏa ước lao động, tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho CBCNV, thăm hỏi các gia đình có hoàn cảnh khó khăn, tham gia thực hiện chương trình Mái ấm Công đoàn Dầu khí hằng năm theo hướng dẫn của Công đoàn Dầu khí Việt Nam, đề xuất và được hỗ trợ 2 trường hợp có hoàn cảnh khó khăn.

Một nhiệm vụ quan trọng hàng đầu trong thời kỳ dịch bệnh đó là yêu cầu chăm lo, đảm bảo sức khỏe cho CBCNV-NLĐ, triệt để phòng dịch nhưng không gây hoang mang, kỳ thị ảnh hưởng đến tâm lý chung. Ngoài các đợt thăm khám sức khỏe định kỳ, công đoàn triển khai đầy đủ các thông tư, hướng dẫn, chỉ thị phòng dịch, các phương án tự bảo vệ sức khỏe cho công đoàn viên. Với đặc thù của đơn vị dịch vụ, cán bộ thường xuyên phải đi công tác trên nhiều tỉnh, thành phố, các công đoàn viên đều có ý thức tự phòng dịch, cung cấp đầy đủ thông tin lịch trình công tác cũng như phối hợp cách ly đầy đủ. Cho đến nay, chưa ghi nhận trường hợp dương tính.

Được sự hỗ trợ của Công đoàn Dầu khí Việt Nam, Công đoàn cơ sở PVCChem đã trang bị 2.000 khẩu trang y tế cho toàn thể CBCNV-NLĐ của Tổng công ty nhằm ứng phó với dịch bệnh Covid-19. Đồng thời, Công đoàn cơ sở PVCChem cũng đã phối hợp với chính quyền cùng Đoàn Thanh niên, Hội Cựu chiến binh Tổng công ty vận động toàn thể CBCNV-NLĐ tham gia ủng hộ các lực lượng tuyến đầu của chiến dịch phòng chống dịch bệnh Covid-19 của Chính phủ, tổng số tiền ủng hộ thu được 150 triệu đồng, trực tiếp trao số tiền ủng hộ cho lực lượng Bộ đội Biên phòng và một số tổ chức khác.

Có thể nói, việc duy trì và giữ lửa cho các hoạt động phong trào giữa lúc dịch bệnh diễn biến phức tạp là một khó khăn không hề nhỏ. Trong những đợt cao điểm, giữa lúc hàng loạt các cuộc thi, các phong trào văn hóa văn nghệ phải lùi lịch triển khai, Công đoàn PVCChem đã phát động mỗi cá nhân tự rèn luyện thể dục thể thao, đồng thời thu hẹp quy mô tổ chức các giải đấu với hình thức giao hữu, hạn chế số người tham dự.

Chào mừng Đại hội Đại biểu Đảng bộ Tổng công ty PVCChem lần thứ X, nhiệm kỳ 2020-2025, đánh dấu kỷ niệm 30 năm thành lập Tổng công ty là những sự kiện quan trọng của năm 2020 cùng với các ngày lễ lớn của đất nước, của ngành Dầu khí vẫn tiến hành trang trọng, công tác kiểm tra phòng dịch được đặt lên hàng đầu.

Nâng cao hiệu quả công tác nữ công

Công tác nữ công vẫn được duy trì đều đặn. Điển hình là tổ chức giao lưu, tặng quà chị em nhân dịp Ngày thành lập Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam 20/10 và Ngày Quốc tế Phụ nữ 8/3, triển khai thực tế các quỹ hỗ trợ "Vì phụ nữ khó khăn", "Mái ấm Công đoàn Dầu khí", Quỹ "Tương trợ Dầu khí". Công đoàn cơ sở đã vận động toàn thể CBCNV-NLĐ trong Tổng công ty quyên góp, ủng hộ 1 nữ lao động mắc bệnh hiểm nghèo, có hoàn cảnh kinh tế gia đình khó khăn với số tiền 99 triệu đồng. Qua đó, công tác nữ công đã đi vào thực tế, sâu sát từng cá nhân, từng hoàn cảnh, góp phần vào hiệu quả sản xuất kinh doanh chung. 98% nữ CBCNV-NLĐ đạt danh hiệu phụ nữ "Giỏi việc nước, đảm việc nhà", sẵn sàng san sẻ, thông cảm lẫn nhau các công việc cơ quan, đến đồng viên, tháo gỡ tâm tư cá nhân. Bởi thế, không khí làm việc tại Tổng công ty PVCChem luôn vui vẻ, hồ hởi.

Bước sang năm 2021 còn không ít thách thức, Ban lãnh đạo Công ty, Công đoàn Công ty cùng toàn thể CBCNV-NLĐ sẽ tiếp tục ghi thêm nhiều thành tích mới, đời sống vật chất và tinh thần của công đoàn viên sẽ được nâng cao, xây dựng PVCChem phát triển ổn định, bền vững./.

T.H



Đại diện 3 tập thể điển hình tiên tiến của PVCChem được tôn vinh tại hội nghị điển hình tiên tiến

Chia sẻ yêu thương

ĐỔI THAY QUÊ HƯƠNG

[PHẠM LAN ANH]

Công đoàn PVCFC

“Trong tiếng chim hót mừng sớm mai, trên con đường nhựa êm trải dài với những dãy nhà ngói lợp khang trang xen giữa màu xanh cây cối mát rượi, người người nhộn nhịp đi làm, đám trẻ hồn nhiên đạp xe đến trường vang tiếng cười giòn tan.”



Học sinh thuận lợi đến trường nhờ những nhịp cầu được bắc mới

Con đường cũng là lộ trình anh Nguyễn Trường An đến Công ty Phân bón Cà Mau làm việc trong suốt 10 năm qua. Theo lời anh kể. Khó mà hình dung nơi này từng là vùng trũng hẻo lánh vắng bóng người. Chừng hơn chục hộ dân nghèo bám víu dưới những mái nhà tạm bợ, lay lắt không biết tương lai.

Cho đến ngày cụm công trình Khí - Điện - Đạm Cà Mau được thành lập tại huyện U Minh, miền quê nghèo bừng lên sức sống. Dự án được khởi công năm

2008 mang theo hàng loạt công trình an sinh xã hội tốt đẹp khác.

Đường nông thôn trải nhựa nối dài thay cho gồ ghề khó nhọc trước đây. Hàng trăm nhịp cầu nối đôi bờ để giao thông không còn cách trở nữa. Ngay trước đoạn rẽ qua nhà anh từng là nơi hàng xóm neo xuồng, giờ là cây cầu khang trang do Phân bón Cà Mau tài trợ. Hồi khánh thành, bà con tụ lại chứng kiến, mừng mà rơi nước mắt.

Dự án có quy mô lớn. Các hộ dân xung quanh, trong đó có gia đình anh An, được Công ty đền bù giải tỏa thỏa đáng, chỗ

tái định cư, lại thêm suất học bổng để phát triển tương lai. Từ đây, cuộc đời anh An mở sang trang mới. Trở về sau khóa học tại Vũng Tàu trong vai trò nhân viên quản lý chất lượng, anh An "lạc nghiệp" ngay trên quê hương mình. "Có chỗ ở, chỗ làm ổn định. Thoát cảnh đói nghèo cơ cực. Với tôi đã là đủ quá rồi. Tôi cảm ơn Công ty nhiều, nhiều lắm" - anh An xúc động.

Không chỉ với người dân quê nhà, Phân bón Cà Mau còn rộng mở chào đón hàng nghìn người lao động, những nhân tài, những người có chí hướng từ



Một trong những ngôi trường khang trang do PVCFC tài trợ



Khu nhà ở khang trang là chốn đi về của người lao động PVCFC

khắp mọi miền đất nước, góp phần tích cực giải quyết công ăn việc làm tại địa phương, lại tạo lực thu hút phát triển thêm nhiều ngành nghề dịch vụ kèm theo. Dân cư dần dà đông đúc hơn, giao thương buôn bán nhộn nhịp nên đời sống càng được cải thiện.

Song song với cụm nhà công vụ cho cán bộ, nhân viên, Tập đoàn Dầu khí Việt Nam, Công ty Phân bón Cà Mau triển khai hàng trăm công trình giáo dục khác. Trong đó có mái trường Khánh An là nơi con anh Phạm Thường - Phó Quản đốc xưởng Amo Nhà máy Đạm Cà Mau theo học.

Anh Thường là một trong số

nhân viên thời kỳ đầu của Công ty. Vượt lên trên nỗi buồn nhớ quê nhà, lạ lẫm, hoang sơ nơi vùng cực Nam hẻo lánh, anh mang theo niềm đam mê kỹ thuật, lòng yêu nghề gắn bó với Phân bón Cà Mau đến nay.

Công sức cống hiến của anh Thường được đền đáp bằng chức vụ Phó Quản đốc chỉ sau 4 năm công tác. Nhưng điều làm anh hạnh phúc hơn cả là sự chan hòa, giúp đỡ của Ban lãnh đạo, anh em đồng nghiệp. "Mọi người không có khoảng cách, gần gũi hỗ trợ nhau không nề hà gì. Mọi người đã giúp tôi vượt qua bờ ngõ ngày đầu, yên tâm phấn đấu để có được thành quả hôm nay. Tận

đây lòng, tôi cảm ơn Ban Giám đốc và anh em nhiều lắm" - anh Thường chia sẻ.

Giờ chiều vì vụ lặn trong tiếng trống trường tan học. Đám trẻ cười vang trên đường về mát rượi êm ru. 10 năm phát triển là chừng ấy năm Tập đoàn Dầu khí Việt Nam, Công ty Phân bón Dầu khí Cà Mau miệt mài dựng xây những ngôi trường, trao hơn 120 suất học bổng viết tiếp ước mơ con chữ. Để rồi từ đây, thế hệ trẻ giỏi giang sẽ chinh phục chân trời tri thức, có thể quay về Phân bón Cà Mau, cùng Công ty góp sức xây dựng quê hương đất nước thêm giàu mạnh.

Ôm ấp ân tình quê hương, anh An, anh Thường cùng các đồng nghiệp nhiệt tình tham gia các chương trình an sinh do Công ty tổ chức. Trong đó, hàng trăm căn nhà tình nghĩa, đại đoàn kết được trao tặng cho bà con đặc biệt khó khăn; Cùng chính quyền địa phương thăm hỏi, trao quà những dịp lễ Tết, tổ chức thăm khám sức khỏe, phát thuốc định kỳ... Hình ảnh Phân bón Cà Mau ngày càng gần gũi, thân thiết hơn trong lòng nhân dân.

"Ơi Đất Mũi Cà Mau, nên thơ và đẹp giàu, đi lên đây tự hào dựng xây cuộc sống mới...". Tập đoàn Dầu khí Việt Nam nói chung, Phân bón Cà Mau nói riêng, đầy tự hào và vững tâm thực hiện nhiệm vụ chuyên môn, thực thi sứ mệnh mà Chính phủ tín nhiệm trao phó, đồng bào tin yêu./

L.A

KỶ NIỆM 46 NĂM NGÀY GIẢI PHÓNG MIỀN NAM (30/4/1975 - 30/4/2021):

CHUYỆN “CÁI TEM DÁN TRÊN MÔNG CON VOI”

[NGUYỄN NHƯ PHONG]

Trong khi ngoài miền Bắc XHCN phải tìm kiếm thăm dò trong những điều kiện cực kỳ khó khăn và thiếu thốn đủ mọi bề, thì ở miền Nam dưới chính quyền Việt Nam Cộng hòa, việc tìm kiếm tiềm năng dầu khí ngoài biển cũng được tiến hành khá khẩn trương.

Và đặc biệt, công tác tìm kiếm, thăm dò được thực hiện bởi chính người Mỹ qua các công ty dầu khí danh tiếng bậc nhất thế giới.

Ngay sau khi giải phóng miền Nam, thống nhất đất nước, một số cán bộ dầu khí trong đó có ông Ngô Thường San được cử ngay vào Sài Gòn để tiếp quản kho tài liệu của Tổng cuộc Dầu mỏ và Khoáng sản của chính quyền Việt Nam Cộng hòa.

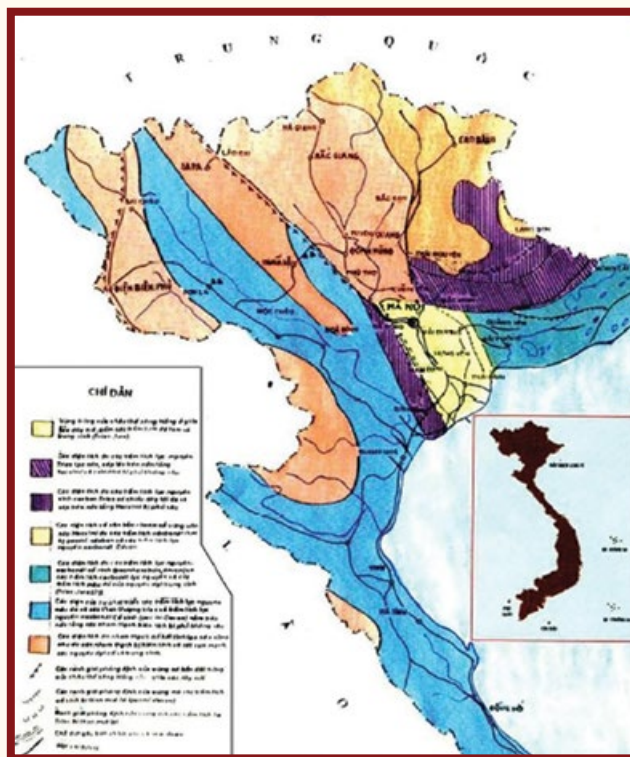
Theo các tài liệu mà ta thu được ở Tổng cuộc Dầu mỏ và Khoáng sản của Việt Nam Cộng hòa, thì quá trình tìm kiếm thăm dò ở miền Nam có thể tóm lược như sau:

Năm 1967, cơ quan Hải dương học Mỹ tiến hành khảo sát toàn bộ thềm lục địa Nam Việt Nam bằng từ hàng không (tỷ lệ 1/250.000, tiết diện 10 gamma). Tiếp theo, các năm 1967-1968 Công ty Alping Geophysical Corporation cũng triển khai nghiên cứu ở vùng này.

Năm 1968, không quân Mỹ đã tiến hành đo từ hàng không phần phía Nam của Việt Nam Cộng hòa, chủ yếu là vùng Đồng bằng sông Cửu Long và phần biển nông ven bờ. Cũng trong năm này, nhiều công ty của Anh tiến hành thăm dò địa chấn sơ bộ ở Biển Đông và vịnh Thái Lan. Kết quả phát hiện một tầng trầm tích dày khoảng 3-4 km có cấu trúc - kiến tạo khá thuận lợi cho việc chứa dầu.

Năm 1969, Naval Oceanographic Office tiến hành khảo sát địa chấn ở Biển Đông và vịnh Thái Lan với mạng lưới tuyến có chiều dài hơn 16.000 km. Công ty Ray Geophysical "Mandrel" đã tiến hành đo địa vật lý ở vùng thềm lục địa miền Nam và vùng phía Nam Biển Đông với tổng số vào khoảng 3.482 km tuyến.

Kết quả các khảo sát này được đăng trên



Bản đồ triển vọng dầu khí tại thềm lục địa miền Bắc Việt Nam

tạp chí của CCOP, đã hấp dẫn các công ty dầu quốc tế quan tâm đến tiềm năng dầu khí ở thềm lục địa Nam Việt Nam. Một số nước trong vùng Đông Nam Á, như Brunei, Malaysia, Indonesia tiếp cận vùng Biển Đông đối diện với Việt Nam, đã phát hiện và khai thác dầu từ lâu. Do vậy,

một nhóm công ty dầu quốc tế đã hợp tác thuê Công ty Ray Geophysical "Mandrel" thực hiện chương trình khảo sát địa chấn, từ và trọng lực tương đối chi tiết hơn trên thềm lục địa Việt Nam. Khoảng 8.400km tuyến địa vật lý đã được khảo sát trong 2 năm 1969 và 1970 theo mạng lưới 30km x 40km.

Đầu năm 1970, Công ty Mandrel đã tiến hành đo đợt hai ở phía Nam Biển Đông và dọc theo bờ biển miền Nam với khối lượng 8.639km tuyến địa vật lý, bảo đảm mạng lưới tuyến 30km x 50km kết hợp giữa các phương pháp địa chấn, trọng lực và từ. Tổng khối lượng nghiên cứu địa vật lý thực là 9.935km tuyến.

Các tuyến địa vật lý khu vực của Công ty Mandrel cũng như các công ty khác đã cho phép lập các sơ đồ đẳng thời tỷ lệ 1/500.000, cho thấy các tầng phản xạ, chiều dày tối thiểu của lớp trầm tích nơi này có thể hơn 2 km. Qua đó có thể xác định được một số đơn vị cấu trúc như đới nâng Khorat, đới nâng Côn Sơn, 3 bồn trầm tích: Sài Gòn - Brunei (sau là bể Nam Côn Sơn), Mêkông (sau là bể Cửu Long) và vịnh Thái Lan (sau là bể Malay - Thổ Chu) đều có triển vọng chứa dầu rất cao.

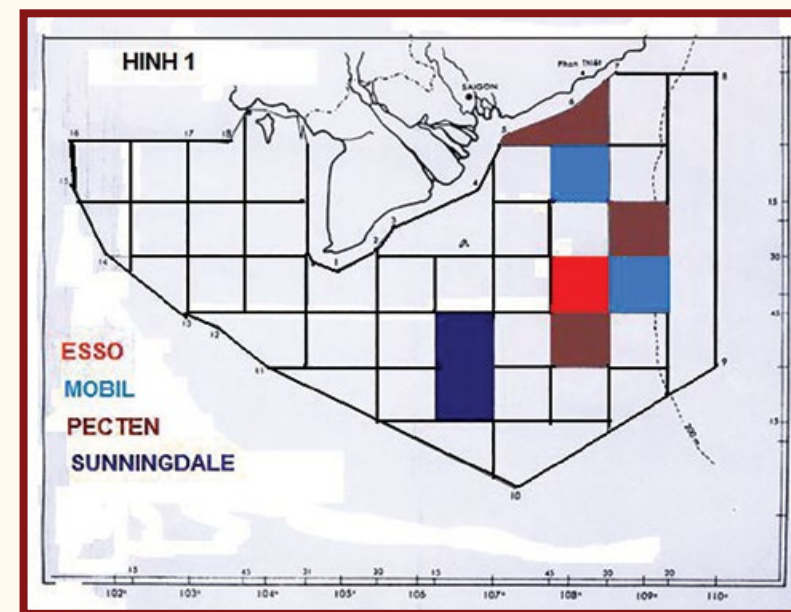
Cuối năm 1970, Công ty Conoco (Mỹ), tiếp xúc với Bộ Kinh tế Việt Nam Cộng hòa để tìm hiểu về hợp đồng đặc nhượng.

Hai kỹ sư Võ Anh Tuấn và Trần Văn Khởi (lúc bấy giờ là Trưởng phòng Đầu tư, Bộ Kinh tế) được giao nhiệm vụ làm việc với Conoco để tìm hiểu về công nghiệp dầu khí.

Conoco đề xuất nên cấp những lô đặc nhượng lớn để việc khai thác được tối ưu, không nên quan hệ với các công ty khổng lồ như Shell và Esso vì các công ty này có thể chỉ giữ chỗ vì đang bận rộn với những mỏ dầu ở những nơi khác và không nên chú trọng vào số hoa hồng chữ ký vì nguồn lợi chính là ở dầu khí nên phải buộc các công ty dầu đầu tư đẩy nhanh việc tìm kiếm và khai thác.

Conoco chỉ mong muốn được thương lượng với chính quyền Việt Nam Cộng hòa để xin cấp một lô lớn, ít nhất là 10.000 km², mà không cần phải qua đấu thầu.

Tổng cuộc Dầu hỏa và Khoáng sản chính quyền



Chia lô dầu khí tại thềm lục địa phía Nam Việt Nam

Việt Nam Cộng hòa cũng đã mời các chuyên gia về pháp luật và kỹ thuật của Iran giúp soạn thảo bản Hợp đồng đặc nhượng mẫu cùng các văn kiện và gọi thầu, sau đó mời một luật gia người Anh chuyên ngành dầu mỏ để tham khảo thêm ý kiến.

Đạo luật Dầu hỏa không quy định phải có đấu thầu. Nhưng các chuyên gia tư vấn góp ý là nên tổ chức những cuộc gọi thầu rộng rãi, không nên thương lượng song phương.

Các văn kiện gọi thầu gồm thông báo ý định tiến hành tìm kiếm và khai thác dầu ở thềm lục địa, thư mời, bản "vấn đề lục" và hợp đồng mẫu. Trong "Đề cung" (Offer) dự thầu, các công ty phải nêu ra năng lực, kế hoạch, kinh nghiệm, khả năng kỹ thuật, khả năng tài chính cho việc tìm dầu, số hoa hồng chữ ký và ý định khác của họ như việc đào tạo công nhân viên Việt Nam trong ngành công nghiệp này, v.v...

Sau khi cùng với luật sư Vương Văn Bắc (Ủy viên Ủy ban Quốc gia Dầu hỏa) và Giám đốc Trần Văn Khởi dự Hội thảo về pháp luật dầu hỏa do ECAFE tổ chức ở Bangkok năm 1971, Nguyễn Văn Vĩnh được Văn phòng giao nhiệm vụ nghiên cứu tập tài liệu ECAFE này để vẽ bản đồ ranh giới tạm thời thềm lục địa miền Nam chủ yếu ở phía Đông

trong khu vực từ Phan Thiết ra đến khu vực biển có độ sâu 200m và từ kinh tuyến 1100 xuống phía Nam và vòng qua vịnh Thái Lan.

Miền Trung có thêm lục địa hẹp dự kiến sẽ được khảo sát và phân lô sau này. Đường cơ sở dùng để xây dựng ranh giới thêm lục địa vào thời điểm đó là đường chính giữa tính từ đất liền hoặc hải đảo của mỗi nước trong vùng Biển Đông. Các đảo chính được sử dụng làm đường cơ sở là Phú Quý, Côn Sơn, Hòn Khoai, Thổ Chu, Đảo Hải tặc (Pirates) và Phú Quốc.

Chính sự bất đồng quan điểm về hải đảo được chấp nhận hay không giữa các nước đã tạo ra 2 vùng tranh chấp giữa Việt Nam với Indonesia, Malaysia.

Năm 1972, Việt Nam và Campuchia đã có một cuộc họp sơ bộ về thêm lục địa giữa hai cơ quan dầu mỏ tại Phnôm Pênh. Campuchia không đồng ý đường ranh giới của Việt Nam lấy đảo Phú Quốc và một số đảo nhỏ làm đường cơ sở

vì họ vẫn xem Phú Quốc là một phần lãnh thổ của họ. Nguyễn Văn Vĩnh đã thuyết trình về đường ranh giới này với phía Campuchia. Cuối cùng hai bên đồng ý không đưa ra giải pháp nào mà chỉ nhằm mục đích tìm hiểu quan điểm của nhau trước khi tiến đến một phiên họp cấp cao hơn. Đột nhiên vào tháng 8/1974, dù chưa chính thức công bố đường ranh giới, chính quyền Campuchia vẫn cho phép tổ hợp Elf - Esso mang tàu khoan dầu Glomar IV vào khoan bên trong ranh giới thêm lục địa Việt Nam về phía Tây Nam đảo Phú Quốc, Việt Nam Cộng hòa đã phản kháng và yêu cầu chính quyền Campuchia cho ngừng ngay hoạt động khoan ở bên trong ranh giới thêm lục địa

Việt Nam đã công bố. Vào giữa tháng 9/1974, tàu Glomar IV đã nhổ neo rời khỏi vị trí khoan.

Vào những năm 1973-1974, các công ty dầu lửa Mobil, Pecten, Esso Union Texas, Marathon và Sunningdale sau khi trúng thầu các hợp đồng đặc nhượng, đã tiến hành khảo sát địa vật lý tìm kiếm trong các lô 03, 04, 05, 06, 09, 10, 11, 12, 15, 16, 20, 28 và 29 với khối lượng 49.960 km tuyến. Trên cơ sở tài liệu địa vật lý có được, các công ty nói trên đã tiến hành phân tích, liên kết, phân chia các ranh giới địa chấn và đã xây dựng được một số bản đồ đẳng thời tỷ lệ 1/100.000 cho các lô riêng biệt và tỷ lệ 1/50.000 cho một số cấu tạo có triển vọng dầu khí như Bạch Hổ, Đại Hùng, Mía, v.v...

Ngay sau khi phát hiện một số cấu trúc địa chất thuận lợi để khoan, các công ty dầu đến Văn phòng Ủy ban Quốc gia Dầu hỏa tham khảo ý kiến về việc đặt tên các giếng khoan.

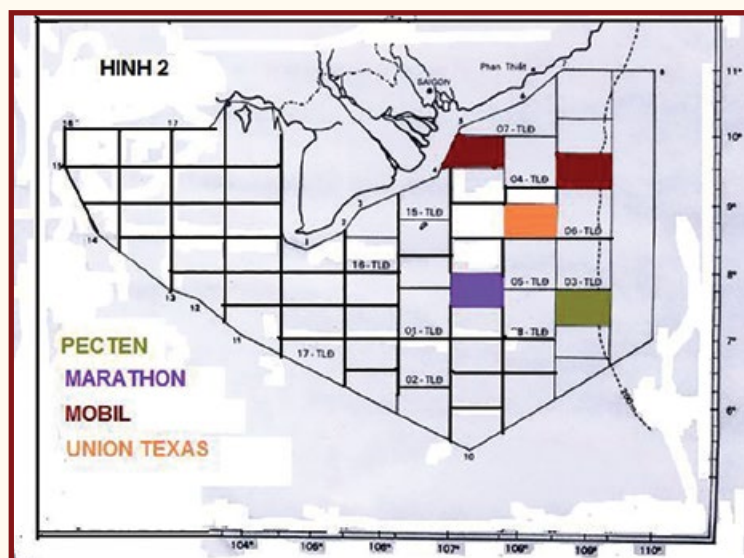
Đây cũng là

điều làm cho Văn phòng phải suy nghĩ giúp họ đặt tên các giếng khoan.

Đặt tên theo các danh nhân, anh hùng Việt Nam ư?

Không xong, vì nước ngoài không thích như thế, hơn nữa, nếu mỏ mà không có dầu thì "tổn hại danh tiếng các bậc thánh nhân"!

Chuyện đặt tên các mỏ dầu cũng khá rắc rối và không theo một nguyên tắc, chuẩn mực nào cả. Có quốc gia thường lấy tên địa phương để đặt tên mỏ dầu. Tên tỉnh hoặc thành phố. Nhưng Việt Nam có đến 4 công ty, làm thế nào phân biệt được khi gọi tên giếng thì biết nó là của ai rồi. Thế là Văn phòng Tổng cuộc Dầu mỏ và Khoáng sản



Chia lô dầu khí tại thêm lục địa phía Nam Việt Nam

nảy ra sáng kiến: cho ba công ty khoan đầu tiên lấy tên con thú hoặc cây trái, hoa lá. Pecten chọn tên hoa hay trái cây tùy lô, Mobil chọn thú rừng, Esso chọn loài chim.

Ông Vĩnh kể lại: "Ông Peter Gelpke, Tổng Giám đốc Mobil đến Văn phòng cho biết Mobil định đặt tên giếng của họ ở lô số 3 (sau là lô 05) là Big Bear. Lúc ấy tôi đang có mặt ở đó nên bèn gợi ý với ông Khởi nên chuyển sang tên Việt Nam là Đại Hùng". Tóm lại tên giếng của Công ty Pecten là cây cối với Hồng, Dừa, Mía, của Esso là chim chóc với Đại Bàng, của Mobil là thú rừng như Bạch Hổ, Đại Hùng. Sunningdale chưa khoan trong năm nay nên chưa chọn tên giếng. Có nên cho họ chọn đá quý không?" (Trích Lịch sử Dầu khí Việt Nam).

Dựa vào kết quả tổng hợp tài liệu khảo sát địa vật lý khu vực và khảo sát tỉ mỉ, cuối năm 1974, đầu năm 1975, Công ty Pecten đã tiến hành khoan 4 giếng (Hồng-1X, Dừa-1X, Dừa-2X và Mía-1X) và Công ty Mobil khoan 2 giếng Bạch Hổ-1X và Đại Hùng-1X.

Giếng khoan Hồng-1X được khoan trên cấu tạo Hồng (lô 12) gặp đá móng trước Đệ Tam ở độ sâu 1.609m. Trong tập trầm tích Miocen dưới nằm bất chỉnh hợp trên móng trước Đệ Tam có một tập cát kết có biểu hiện dầu khí. Công tác thử vỉa cho thấy rằng, dầu gặp trong giếng Hồng-1X thuộc loại tàn dư, không có đủ trữ lượng để khai thác công nghiệp.

Giếng khoan Dừa-1X được khoan trên cấu tạo Dừa (lô 12) gặp móng trước Đệ Tam ở độ sâu 4.049m sau khi đã khoan qua 3.200m. Kết quả thử vỉa cho lưu lượng 1.514 thùng dầu và 164.000m³ khí/ngày đêm. Thử vỉa lần 2 ở độ sâu 3.146m cho 715 thùng condensat và 334.000 m³ khí/ngày đêm. Công ty Pecten đã kết luận rằng giếng khoan Dừa-1X là giếng có dầu khí công nghiệp.

Giếng khoan Dừa-2X được Pecten khoan với mục đích xác định ranh giới dầu nước của cấu tạo Dừa nhưng phải bỏ dở ở độ sâu 3.625m.

Trên lô 04, Công ty Pecten khoan trên cấu tạo Mía giếng Mía-1X. Trong quá trình khoan gặp nhiều lớp cát kết có biểu hiện dầu khí ở độ sâu khoảng 2.895- 3.124m. Song do có dị thường áp suất cao

nên công tác thử vỉa không được tiến hành. Giếng khoan Mía-1X kết thúc ở độ sâu 3.353m và được xem là giếng khoan có biểu hiện dầu khí.

Tháng 9/1974, trên lô 09 tại cấu tạo Bạch Hổ, Công ty Mobil đã khoan giếng Bạch Hổ-1X. Kết quả thử vỉa lần thứ nhất ở độ sâu 2.828m cho 430 thùng và 5.660m³ khí/ngày đêm. Thử vỉa lần thứ hai tại độ sâu 2.750m cho 2.419 thùng và 24.350m³ khí/ngày đêm. Giếng khoan Bạch Hổ-1X kết thúc ở độ sâu 3.062m, là giếng khoan đầu tiên tìm thấy dầu khí có giá trị thương mại ở bể trầm tích Cửu Long.

Công ty dầu khí nước ngoài đặt mũi khoan vào vùng thêm lục địa ở miền Nam Việt Nam là Pecten.

Vào tháng 8/1974, Pecten đầu tiên mang giàn Ocean Prospector nửa chìm (semi-submersible) vào lô 08 (sau là lô 12) để khoan giếng Hồng-1X.

Giếng đầu tiên này có một giai thoại khá vui. Theo quy ước đặt tên, Hồng là tên giếng, số 1 là giếng thứ nhất, chữ X nghĩa là thăm dò (viết tắt của từ Exploration). Không biết tên giếng có gây hiểu lầm hay báo giới cố ý hiểu lầm mà gọi là giếng Hoa Hồng 9 (theo chữ số La mã IX là 9) vừa thơm lẫn mang lại may mắn (9 nút). Văn phòng thấy báo chí gọi như vậy cũng thú vị nên không muốn cải chính.

Vậy mà mũi khoan đầu tiên này lại thiếu chút may mắn! Thứ nhất, khoan không đúng ngày dự kiến. Thời tiết vào mùa này ở Biển Đông thường có giông bão, biển động. Giàn khoan đến vị trí không đúng hẹn, lại gặp khó khăn neo giàn xuống đáy biển. Do vậy thay vì bắt đầu hạ ống khoan xuống biển ngày 12/8/1974 thì phải đợi hai, ba ngày sau. Thứ hai, khoảng 2 tuần lễ sau đó, khi xuống đến độ sâu 1.770m dự kiến, mũi khoan phát hiện có dấu vết dầu lẫn lộn trong mảnh vụn đá trôi lên. Báo chí loan tin vui trúng dầu. Nhưng sau đó là nỗi buồn khi nghe Pecten thông báo Hồng-1X là giếng "khô", quyết định trám giếng và sẽ chuyển giàn khoan đến địa điểm khác để khoan tiếp. Giếng được xem là khô vì không chứa dầu đủ nhiều để sản xuất. Báo chí loan nhiều tin về Hoa Hồng 9 không may mắn. Tuy là tin buồn nhưng miễn có dấu vết dầu thì vẫn còn may mắn và hy vọng. Có dấu vết dầu có nghĩa là

có lớp trầm tích sinh và chứa dầu. Hồng-1X khô vì những chuyển động kiến tạo đứt gãy làm mất đi lớp đá chắn và đã đẩy dầu đi nơi khác.

Ngày 2/9/1974, giếng Dừa-1X bắt đầu khoan. Kế hoạch dự kiến độ sâu 4.500m. Ngày 5/9 khoan đến khoảng 1.200m. Ngày 12/9 khoan đến khoảng 1.600m. Ngày 19/9 đạt 3.000m khoan sâu, những vết dầu bắt đầu xuất hiện trong dung dịch khoan, mùn khoan và được nghiên cứu ngay tại phòng thí nghiệm trên giàn. Càng xuống sâu, khoan càng chậm, lại thêm thời tiết xấu, cần khoan bị gãy phải ngừng khoan để giải quyết sự cố. Ngày 10/10 đã khoan đến gần 4.000m, chỉ còn khoảng 500m nữa là đến mục tiêu. Dừa-1X chạm đích một tuần sau đó. Pecten thông báo đang tiến hành thử nghiệm ở 2 vỉa chứa dầu và sẽ có kết quả sơ bộ trong vài ngày tới. Cả hai vỉa cho thấy khí thiên nhiên khoảng hơn 480.000m³, dầu thô khoảng hơn 2.200 thùng/ngày. Vì đây là giếng thăm dò, nên Dừa-1X được trám lại để chờ thời điểm thuận lợi cho khai thác. Theo Pecten, lưu lượng nói trên chưa đủ lớn để có thể khai thác thương mại tại thời điểm đó. Báo chí lại loan tin Dừa 9 (IX) có trữ lượng 1 tỷ thùng và có thể khai thác trong 30 năm (!).

Ngày 6/11, Ocean Prospector được dời đến địa điểm khoan mới là Mía-1X ở lô 06 (sau là lô 04). Giếng khoan đến độ sâu khoảng 3.600m. Các dữ kiện cho thấy có dấu vết dầu, nhưng không thử vỉa như ở Dừa-1X và cũng được trám lại.

Cuối tháng 2/1975, Ocean Prospector lại quay trở về cấu tạo Dừa để khoan giếng Dừa-2X, cách Dừa-1X khoảng 2 km. Giếng Dừa-2X là giếng thăm lượng có độ sâu dự kiến khoảng 4.300m, với mục đích xác định diện tích, hình dáng và các chi tiết kỹ thuật khác nhằm chuẩn bị khai thác thương mại. Ngày 10/3 đến độ sâu hơn 1.800m thì thấy có vết dầu. Chưa khoan xong thì giàn khoan phải nhổ neo vào giữa tháng 4/1975, trước ngày miền Nam Việt Nam được giải phóng.

Công ty Dầu khí thứ hai có mặt ở miền Nam Việt Nam là Mobil Oil.

Đầu năm 1975, tàu khoan Glomar IV, sau khi rời khỏi khu vực tranh chấp giữa Việt Nam Cộng hòa và Campuchia, đã được tổ hợp Mobil - Kaiyo điều

đến lô 04 (sau là lô 09) để khoan giếng Bạch Hổ-1X, có độ sâu dự kiến khoảng 3.000m. Đến ngày 20/1/1975 đã khoan được khoảng 2.000m. Đến độ sâu quy định, vào ngày 11/2/1975, tổ hợp Mobil - Kaiyo và SNPA đã thử 2 vỉa sâu khoảng 3.000m lưu lượng trong vòng 3 giờ là 430 thùng/ngày và 5.600m³ khí đồng hành.

Ngày 19/2/1975, tổ hợp Mobil, thông báo thử vỉa thứ hai, lưu lượng được 2.400 thùng/ngày, dầu thuộc loại nhẹ ít lưu huỳnh cùng với gần 25.500m³ khí đồng hành/ngày. Tổ hợp cho biết sẽ khoan thử nghiệm đánh giá thêm để biết kích thước mỏ và trữ lượng để chuẩn bị khai thác thương mại. Theo dự kiến của Mobil, họ sẽ cần 3 năm để thực hiện các quy trình khai thác bao gồm việc lên kế hoạch, xây dựng giàn khai thác, khoan giếng sản xuất và sẽ bắt đầu sản xuất thương mại vào cuối năm 1977.

Ngày 12/3/1975, Mobil cho biết đã dời tàu khoan Glomar IV đến lô 03 (sau là lô 05) để khoan giếng Đại Hùng-1X có độ sâu gần 4.000m. Thời gian khoan dự kiến 2,5 tháng. Cũng như Dừa-2X, Đại Hùng-1X chưa khoan xong thì khoảng 1 tuần lễ trước ngày 30/4, tàu khoan phải nhổ neo quay về Singapore.

- Esso chưa tìm thuê được giàn khoan nào để khoan giếng Đại Bàng-1X vào tháng 12/1974 như kế hoạch đã thông báo.

- Sunningdale chưa khoan giếng nào mà chỉ tiến hành nghiên cứu địa vật lý chi tiết và địa chất công trình đáy biển vào tháng 11/1974 để chuẩn bị đưa giàn tự nâng (jack-up) và dự kiến sẽ khoan vào tháng 3/1975.

Như vậy, tại vùng thềm lục địa Nam Việt Nam, chỉ trong vòng nửa năm kể từ tháng 8/1974 đến tháng 3/1975, đã có 6 giếng khoan, trong đó có 2 giếng chưa khoan xong, nhưng 3 giếng thăm dò đã xác nhận một giếng có vết dầu (Hồng-1X), một giếng phát hiện dầu có khả năng thương mại (Dừa-1X) và một giếng có dầu thương mại (Bạch Hổ-1X). Như vậy, tỷ lệ thành công khoan tìm dầu ở thềm lục địa Nam Việt Nam tương đối cao so với tỷ lệ thành công là 1-10 mà các công ty dầu mỏ thế giới thường nhắc tới trong thời gian này.

Qua những báo cáo đầu tiên về tìm kiếm thăm dò, sơ bộ Tổng cuộc Dầu hỏa và Khoáng sản của chính quyền Việt Nam Cộng hòa đã đánh giá dầu khí ngoài khơi miền Nam Việt Nam có nhiều triển vọng vì thăm dò địa chấn đã xác minh có nhiều tầng trầm tích dày.

Trái lại, Giáo sư Trần Kim Thạch, Chủ nhiệm Khoa Địa chất, Đại học Sài Gòn lại cho là không có khả năng có dầu, vì ở miền Nam, phần lớn là đá macma và biến chất, đá trầm tích chỉ có điệp thạch chứa than có khả năng về khí, các trầm tích còn lại không có nguồn gốc biển.

Theo ông Ngô Thường San, trong lần tiếp xúc với ông Trần Ngọc Toản ngày 5/5/1975 tại Đại học Sài Gòn, Giáo sư Trần Kim Thạch cho biết ý kiến trên mang tính chất chính trị chứ không phải là ý kiến khoa học.

Có một kết luận nghiêm túc hơn được tìm thấy trong số tài liệu bỏ lại tại sân bay Tân Sơn Nhất sau ngày 30/4/1975, không thấy tên tác giả, dưới đầu đề "Evaluation of oil possibilities in offshore Vietnam" (Đánh giá khả năng dầu mỏ ở thềm lục địa Việt Nam), trong đó nêu lên 2 nhóm yếu tố thuận lợi và không thuận lợi:

- Thuận lợi:

+ Các bồn trầm tích dày tương tự như ở các nước trong vùng Đông Nam Á.

+ Các cấu tạo đã được xác định bằng các phương pháp địa vật lý.

+ Dấu hiệu dầu đã tìm thấy trong giếng khoan đầu tiên Hồng-1X.

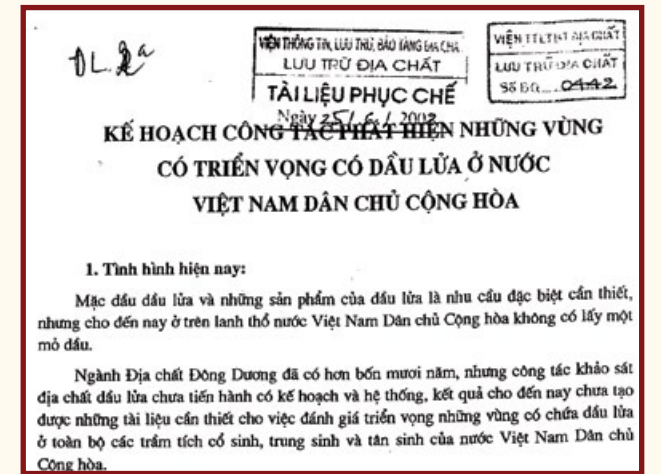
+ Dầu và khí đã thu được trong kết quả thử vỉa trong giếng khoan thứ hai của Pecten (Dừa-1X). Phần dưới: lưu lượng 1.514 thùng dầu (240m³) và 5,8 triệu feet khối (164.256m³) khí/ngày. Phần trên: lưu lượng 11,8 triệu feet khối (334.176m³) khí và 715 thùng (114 m³) dầu/ngày.

+ Dấu hiệu dầu cũng được ghi nhận trong giếng khoan của Mobil.

- Không thuận lợi:

+ Phần lớn các tích tụ dầu trong các bồn trũng ngoài khơi Đông Nam Á có thể không đạt giá trị thương mại. Các mỏ dầu, khí ngoài biển ở Đông Nam Á có kích thước bé.

+ Phần lớn các bể có cấu trúc phức tạp.



Chia lô dầu khí tại thềm lục địa phía Nam Việt Nam

Việc giải thích và độ phân giải số liệu địa chấn khó khăn.

+ Biểu hiện dầu chỉ mới tìm thấy trong các cấu tạo hấp dẫn. Nguyên nhân chưa được biết.

+ Kích thước các tích tụ nhỏ và khả năng công suất khai thác của các tầng tương đối nghèo. Khoan thăm lượng có thể sẽ cung cấp kết luận rõ hơn. Phần lớn các tập chứa đều chứa khí. Giá trị khí lại là vấn đề khi chúng nằm 200 dặm ngoài khơi. Dầu có điểm đông đặc cao (khoảng 95° F) nên việc vận chuyển khó khăn. Độ sâu nước biển (trên 300 ft~91m) và chi phí vật liệu leo thang gây ra giá thành chi phí phát triển mỏ dự đoán có thể cao. Sự tham gia của phía Việt Nam và khả năng thay đổi Luật Thuế của Mỹ cũng là "đám mây" trong bức tranh kinh tế.

Ngày ấy, tin vui có dầu từ mỏ Bạch Hổ được báo chí Việt Nam Cộng hòa ngày ấy tung hô hết cỡ. Thậm chí, có tờ còn ví von "với trữ lượng dầu khí đã tìm thấy, thì có thể khẳng định là tiềm năng dầu khí ở vùng biển miền Nam Việt Nam cực kỳ lớn. Lớn hơn nhiều so với các mỏ dầu ở Trung Đông. Các mỏ dầu Trung Đông so với mỏ dầu của Nam Việt Nam chỉ như con tem dán trên lưng con voi".

Đúng là lạc quan tếu!./.

N.N.P



Chương trình 5S đã tạo nét văn hóa mới tại Cơ quan Tập đoàn

VAI TRÒ NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG TÁI TẠO VĂN HÓA DẦU KHÍ

[TRÀ MY]
(Tổng hợp)

Văn hóa dầu khí ra đời nhờ có tinh thần nhiệt huyết của những người đi tìm lửa đã tạo nên thành công của Tập đoàn Dầu khí Việt Nam (Petrovietnam) trong suốt 60 năm hình thành và phát triển. Tái tạo văn hóa Petrovietnam trước hết để nhận diện những giá trị cốt lõi đã được định hình cho đến nay. Từ đó, xây dựng văn hóa bản sắc, xây dựng hình ảnh người Dầu khí. Hướng tới môi trường làm việc tiêu chuẩn 5 sao, góp phần nâng cao năng suất lao động, tính chuyên nghiệp của người lao động. Văn hóa dầu khí ra đời nhờ có tinh thần nhiệt huyết của những người đi tìm lửa đã tạo nên thành công của Petrovietnam trong suốt 60 năm hình thành và phát triển. Tái tạo văn hóa Petrovietnam trước hết để nhận diện những giá trị cốt lõi đã được định hình cho đến nay. Từ đó, xây dựng văn hóa bản sắc, xây dựng hình ảnh người Dầu khí. Hướng tới môi trường làm việc tiêu chuẩn 5 sao, góp phần nâng cao năng suất lao động, tính chuyên nghiệp của người lao động.

Công đoàn Dầu khí Việt Nam đã đồng hành cùng người lao động trên chặng đường xây dựng văn hóa dầu khí, tập trung đẩy mạnh tuyên truyền, tổ chức các khóa đào tạo làm thay đổi, chuyển biến nhận thức, hành vi theo hướng chuyên nghiệp, hướng từng cá nhân đến tầm nhìn, sứ mệnh của Tập đoàn và Công đoàn Dầu khí Việt Nam, đồng bộ nhận thức

văn hóa phù hợp với trình độ chuyên môn.

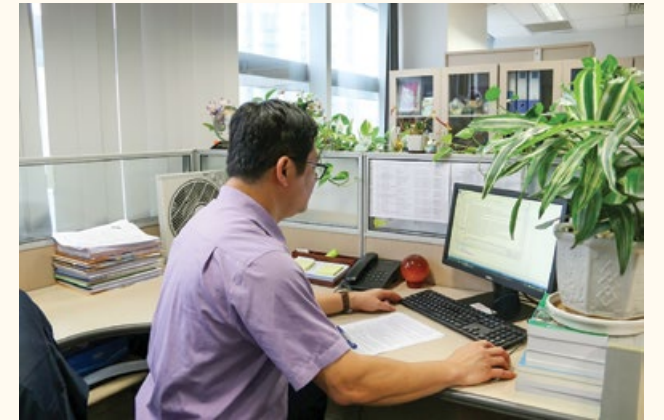
Thay đổi cảnh quan, không gian làm việc thông qua việc sắp xếp, bố trí khu vực làm việc đồng bộ, chuyên nghiệp, thân thiện, hiện đại, khoa học, tạo nét riêng biệt của từng lĩnh vực, ban/văn phòng. Cơ sở vật chất, văn phòng phẩm đầy đủ, đáp ứng công việc, hoạt động đều mang dấu ấn văn hóa thông qua việc ứng dụng hệ thống nhận

diện thương hiệu một cách thống nhất, đúng quy định. Thực hiện nghiêm túc 5S nhằm nâng cao hiệu quả, năng suất lao động. Tổ chức các hoạt động tập thể nhằm gắn kết, chia sẻ giữa CBCNV thông qua các hình thức như teambuilding, ngày hội gia đình, chương trình đối thoại, tọa đàm giữa lãnh đạo và CBCNV, tổ chức các cuộc thi, các hoạt động giao lưu thể thao, văn hóa, văn nghệ...

Đưa nội dung thực hiện văn hóa dầu khí vào thỏa ước lao động tập thể, các quy định của đơn vị, có sự cam kết song phương giữa người sử dụng lao động và người lao động về thực hiện văn hóa dầu khí tại hội nghị người lao động. Tổng hợp, rà soát hoàn thiện các quy chế, quy định trong xử lý, giải quyết công việc thành bộ quy chế quản trị làm căn cứ xây dựng văn hóa thực thi công việc, tính tuân thủ và hiệu quả. Xác định các quy định, các giá trị văn hóa của đơn vị làm chuẩn mực để CBCNV, NLĐ thực hiện: căn cứ Cẩm nang văn hóa dầu khí, các đơn vị hệ thống lại, hoàn thiện, sửa đổi, bổ sung, xây dựng mới (nếu chưa có). Tổ chức tuyên truyền, phổ biến bằng các công cụ truyền thông, tăng cường tuyên truyền trực quan về những quy định, các giá trị văn hóa của đơn vị đến CBCNV biết và hiểu để nâng cao nhận thức, ý thức trong việc thực hiện các giá trị chung.

Xây dựng, hoàn thiện Hệ thống nhận diện thương hiệu và sử dụng thống nhất, đúng quy định thể hiện thông qua hệ thống cơ sở vật chất, văn phòng phẩm, ấn phẩm, sản phẩm... đáp ứng công việc, hoạt động đều mang dấu ấn văn hóa. Chính trang, sắp xếp vị trí làm việc của CBCNV, NLĐ thân thiện, hiện đại, khoa học, áp dụng, thực hiện mô hình 5S tại văn phòng, nhà máy, công trình dầu khí; đổi mới hình ảnh, không gian làm việc, tạo nét riêng biệt của từng bộ phận.

Lựa chọn, tổ chức các khóa tập huấn, đào tạo cho toàn thể CBCNV theo mô hình phát triển năng lực như năng lực chuyên môn, năng lực văn hóa, năng lực lãnh đạo, các kỹ năng bổ trợ (như chương trình 7 thói quen hiệu quả, văn hóa đáng tin...) phù hợp với yêu cầu của đơn vị. Xây dựng văn hóa học tập, hướng đến một tổ chức học tập bằng cách thúc đẩy tinh thần tự học, tự đào tạo, tăng cường đào tạo nội bộ trong CBCNV.



Tiếp tục nâng cao chất lượng hoạt động công đoàn cơ sở. Tập trung đầu tư cho công tác đào tạo nhằm nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ chủ chốt công đoàn cơ sở, nhất là năng lực đối thoại và thương lượng tập thể, ưu tiên nội dung về tiền lương tại khu vực doanh nghiệp, việc thực hiện quy chế dân chủ tại các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập. Đẩy mạnh truyền thông hoạt động công đoàn cơ sở, các phong trào thi đua phục hồi sản xuất, khắc phục hậu quả thiên tai, dịch bệnh, đảm bảo việc làm, thu nhập cho người lao động. Tuyên truyền và triển khai thực hiện nghị quyết đại hội đảng các cấp.

Tái tạo văn hóa dầu khí sẽ là một quá trình chất lọc lâu dài, bền bỉ, không ít thử thách. Cần xây dựng kế hoạch chi tiết, cụ thể theo từng giai đoạn và nghiêm túc tuân thủ, không thể nóng vội, đốt cháy giai đoạn, phải có cái đầu lạnh, trái tim nóng, bản lĩnh, kiên định trong quá trình thực hiện hình thành những thói quen tốt làm nên cốt cách, bản sắc người Dầu khí./

T.M



Phân xưởng CDU của NMLD Dung Quất đang vận hành ở 105% công suất

BSR CHẾ BIẾN THỬ NGHIỆM THÀNH CÔNG DẦU THÔ SÔNG ĐỐC VÀ MINAS

[TUẤN HẢI]



Đầu tháng 4/2021, Công ty cổ phần Lọc hóa dầu Bình Sơn (BSR) đã đưa vào chế biến thử nghiệm thành công 2 loại dầu thô mới là Sông Đốc của Việt Nam và dầu thô nhập khẩu mới Minas-Sumatran Light của Indonesia.

Kết quả thử nghiệm cho thấy, dầu Sông Đốc chế biến thành công với tỷ lệ phối trộn 20% thể tích (công suất phân xưởng chưng cất dầu thô - CDU là 105%) và đánh giá có khả năng tăng tối đa đến 40 - 50%

thể tích. BSR sẽ tận dụng cơ hội để mua chuyển (spot) dầu thô này với mục tiêu tăng thêm công suất chế biến của NMLD Dung Quất, nhằm tối đa hóa lợi nhuận cho Công ty.

Dầu Minas - Sumatran Light chế biến thành công tại 20% thể tích. Loại dầu xuất xứ từ Indonesia có sản lượng tương đối cao nên đây cũng chính là một trong số các loại dầu chiến lược của Dung Quất.

Ông Bùi Ngọc Dương - Phó Tổng Giám đốc BSR nhận định: "Với chiến lược trọng tâm của BSR đẩy mạnh công tác đa dạng hóa nguồn dầu thô cung cấp cho NMLD Dung Quất nhằm bổ sung, thay thế dần sản lượng dầu thô Bạch Hổ và các dầu trong nước ngày càng sụt giảm

mạnh; chủ động và linh hoạt trong việc lựa chọn các nguồn dầu thô nhập khẩu giá rẻ trong thời gian tới, BSR đã đẩy mạnh công tác tìm kiếm, đánh giá các nguồn dầu thô có tiềm năng chế biến, khả năng cung cấp và mức chế biến tối đa tại Nhà máy, đặc biệt là các loại dầu ngoại nhập có giá cạnh tranh".

Việc chế biến thử nghiệm thành công 2 loại dầu thô mới này giúp BSR nâng tổng số loại dầu thô thay thế Bạch Hổ đã chế biến tại NMLD Dung Quất lên đến 25 loại (trong đó có 17 loại dầu thô nhập khẩu). Đồng thời, giúp BSR duy trì vận hành ổn định Nhà máy ở công suất tối ưu 105%, cao hơn so với kế hoạch là 103%.

Nối tiếp thành công này, theo kế hoạch trong tháng 5 và 6 năm 2021, BSR sẽ tiếp tục chế biến thử nghiệm thêm 2 loại dầu thô ngoại nhập mới là Forcados từ Nigeria và Bu Attifel từ Libya.

Trước đó, trong tháng 2/2021, BSR chế biến thử nghiệm thành công 2 loại dầu thô nhập khẩu mới là Qua Iboe (Nigeria) và Cabinda (Angola). BSR sẽ nâng tỷ lệ dầu thô nhập khẩu cho năm 2021 trong khoảng 19 - 31% tổng khối lượng cả năm khoảng 7 triệu tấn.

Theo thực tế vận hành, với 6 loại dầu thô mới được đưa vào chế biến thử nghiệm trong nửa đầu năm 2021 là con số kỷ lục của NMLD Dung Quất và mang tính đột phá của BSR. Điều này đã nói lên sự cố gắng, nỗ lực đổi mới, cải tiến không ngừng của tập thể Ban lãnh đạo Công ty và các kỹ sư, chuyên gia của Nhà máy, góp phần tạo nên được kỳ tích quan trọng này. Ý nghĩa hơn khi tại thời điểm này giá sản phẩm xăng đang ở mức cao, việc chủ động nguồn dầu thô giá tốt và Nhà máy đang vận hành ở công suất tối ưu góp phần tăng tối đa lợi nhuận cho BSR./.

T.H



Khu bể chứa dầu thô của NMLD Dung Quất

HÀNH TRÌNH “VÌ BIỂN ĐẢO QUÊ HƯƠNG NĂM 2021”

[HỘI CỰU CHIẾN BINH, ĐOÀN THANH NIÊN, BAN NỮ CÔNG VIETSOVPETRO]

Thực hiện hành trình “Vì biển đảo quê hương năm 2021”, từ ngày 16-18/4, các tổ chức đoàn thể là Đoàn Thanh niên (ĐTN), Hội Cựu chiến binh (Hội CCB) và Ban Nữ công (Ban NC) Liên doanh Việt-Nga Vietsovpetro (VSP) đã có buổi giao lưu, tặng quà cho quân, dân huyện đảo Phú Quý, tỉnh Bình Thuận. Đây là hoạt động an sinh xã hội có ý nghĩa nhân văn sâu sắc, nhân kỷ niệm 46 năm Ngày Giải phóng miền Nam thống nhất đất nước, tiến tới kỷ niệm 40 năm ngày ký Hiệp định thành lập VSP, 39 năm thành lập Đảng bộ và Công đoàn VSP.



Đoàn chụp hình lưu niệm tại Cột mốc chủ quyền Tổ quốc trên đảo Phú Quý

Tại thôn Phú An, xã Ngũ Phụng, đại diện các đoàn thể VSP cùng chính quyền địa phương đã tổ chức bàn giao nhà Đại đoàn kết cho bà Nguyễn Thị Kim Liên. Căn nhà xây dựng với số tiền 80 triệu đồng, trong đó ĐTN VSP hỗ trợ 50 triệu đồng.

Hội CCB đã tặng các chiến sĩ Trạm radar 575 vùng 4 Hải quân đóng quân trên núi Cấm, đảo Phú Quý cây đàn ghi-ta. Đoàn công tác của VSP đã có buổi giao lưu văn nghệ cùng

cán bộ chiến sĩ. Buổi giao lưu để lại nhiều ấn tượng tốt đẹp, đáng nhớ, thắm tình quân dân giữa 3 tổ chức chính trị xã hội của VSP với các cán bộ chiến sĩ Trạm radar 575.

Sau đó, tại Cột mốc chủ quyền đảo Phú Quý, Ban NC - ĐTN - Hội CCB VSP phối hợp với huyện đoàn của đảo tổ chức tặng vở và 50 suất học bổng, mỗi suất 500.000 đồng cho 50 em học sinh nghèo vượt khó học giỏi của đảo. Lớp Trung cấp chính trị 87A VSP tặng 100 lá cờ Tổ quốc cho các

ngư dân đánh bắt xa bờ.

Trong hành trình “Vì biển đảo quê hương” lần này, các thành viên trong đoàn đã dâng hương tưởng niệm tại ngọn đuốc Bác Hồ, thực hiện nghi thức chào cờ tại Cột mốc chủ quyền Tổ quốc trên đảo Phú Quý, tổ chức teambuilding rèn luyện sức khỏe, hoạt động theo nhóm, tạo sự gắn kết và kết thúc chương trình đoàn cùng nhau chung tay nhặt rác, bảo vệ môi trường sinh thái, bảo vệ biển xanh./.

LUÔN NGHĨ MỚI, LÀM MỚI

[HÀ PHAN]
Công đoàn PVcomBank

Từ một công đoàn viên chưa hề có chút kinh nghiệm gì trong hoạt động công đoàn, anh Nguyễn Kim Thu đã “bất ngờ” trở thành Tổ trưởng Tổ công đoàn Khối CNTT - tổ công đoàn có đến 90% là nam giới luôn sôi nổi và ủng hộ hết mình trong các hoạt động công đoàn của Ngân hàng.



Tổ chức cắm hoa vào các ngày lễ dành cho chị em

Trần trở tìm cách làm mới

Là một cán bộ công đoàn tận tâm, anh Thu luôn trăn trở để tìm cách tổ chức các hoạt động công đoàn tuy quen mà lạ, mới mẻ, không tạo cảm giác nhàm chán, đặc biệt để công đoàn viên thấy được những lợi ích rõ nét do Công đoàn mang lại.

Với tính cầu toàn, anh Thu luôn muốn làm tròn các công việc được giao, là Trưởng phòng Hỗ trợ dịch vụ CNTT lại được tin tưởng giao nhiệm vụ Tổ trưởng Công đoàn, điều đó đồng nghĩa với việc anh Kim Thu sẽ luôn cố gắng hơn những người khác rất nhiều. Anh Thu nhấn mạnh, chính cán bộ công đoàn cần phải làm đầu tàu gương mẫu trong mọi hoạt động.

Khi được hỏi anh có sáng tạo gì trong quá trình làm công đoàn, anh Kim Thu khiêm tốn trả lời: “Nếu gọi là sáng tạo thì tôi không dám nhận, tôi thực hiện đúng chức năng, nhiệm vụ của người cán bộ công đoàn từ công tác chăm lo đời sống cho đến bảo vệ quyền lợi cho người lao động..., chỉ có chút khác biệt là tôi luôn suy nghĩ tìm tòi cách làm mới để

thu hút sự quan tâm và tham gia của tất cả các công đoàn viên”.

Anh Thu cũng trải lòng, một ngày có 24 tiếng, ít nhất là 8 tiếng có mặt ở công sở, CBNV của Khối CNTT còn hay phải trực, nhiều khi công việc kéo dài hơn 8 tiếng, vậy tại sao không cùng nhau tạo môi trường làm việc ấm áp, thoải mái, dễ chịu. “Được làm việc trong một môi trường vui vẻ, thân tình thì chính mình là người được hưởng lợi đầu tiên, vậy nên những việc trong khả năng của mình có thể làm tốt cho tập thể, tôi luôn cố gắng làm” - anh Thu chia sẻ.

Đối diện khó khăn

Khi nhận nhiệm vụ Tổ trưởng Công đoàn, điều đầu tiên anh Thu làm là vạch ra những khó khăn, thách thức để từ đó đưa ra kế hoạch hành động cụ thể.

Nhận thấy nhân sự của khối đa số là nam, trẻ tuổi nên cần có nhiều hoạt động công đoàn ngoại khóa nhằm thu hút sự quan tâm và tham gia. Nhưng câu hỏi đặt ra là làm sao để tổ chức các hoạt động ngoại khóa nếu không có kinh phí?

Nghĩ là làm, anh trình bày với lãnh đạo khối về chi tiết kế hoạch hoạt động công đoàn trong năm, vậy là nhận được sự ủng hộ. Nối tiếp là các anh chị lãnh đạo cấp trung, cấp phòng và các anh chị em đoàn viên cùng chung tay đóng góp để ủng hộ cho hoạt động chung.

Có quỹ để hoạt động, anh Thu lại phân chia kinh phí chi tiết gồm kinh phí dành cho đội bóng, cho các hoạt động nữ công, tặng quà vào các dịp kỷ niệm, hoạt động chăm lo đời sống anh chị em... Chính cách làm này đã giúp Tổ công đoàn Khối CNTT có thêm kinh phí để duy trì nhiều hoạt động bổ ích trong các năm qua, giúp gắn kết, xây dựng tổ công đoàn vững mạnh.

Tận dụng sức mạnh tập thể

Anh Thu luôn tìm cách biến khó khăn thành sức mạnh. Nhận thấy công đoàn viên đa số là nam nên các hoạt động văn thể mỹ sẽ bị hạn chế, nhưng công nghệ là thế mạnh của dân IT. Vì vậy, khi có cuộc thi do công đoàn tổ chức có thể vận dụng được yếu tố công nghệ, chắc chắn Tổ công đoàn Khối CNTT không bỏ qua. Trong cuộc thi làm video về ngân hàng, Tổ công đoàn Khối CNTT đã giành giải Nhất.

Các công đoàn viên của khối cũng rất nhiệt tình trong các hoạt động thể thao như bóng đá, cầu lông, tennis... Qua đó, tổ chức các sân chơi thể thao cũng là cách giúp anh em của khối đoàn kết, chia sẻ và xích lại gần nhau hơn.

Biến những sự kiện công đoàn trở nên mới lạ

Anh Thu đã xây dựng chương trình nghỉ mát thành Hành trình khám phá Việt Nam - từ Bắc vào Nam. Bắt đầu từ Thanh Hóa - Nghệ An - Đà Nẵng - Nha Trang, đến năm nay đoàn đã tiến dần đến Sài Gòn - Phú Quốc. Từ 50 người tham gia nghỉ mát, đến năm 2020 số người đăng ký đi nghỉ mát đã lên tới hơn 100 người (gồm CBNV và gia đình).

Để mỗi chuyến đi thêm hấp dẫn, các cán bộ công đoàn phải kỳ công tìm kiếm những địa điểm mới lạ, là địa điểm hoang sơ, những bãi biển vắng chưa nhiều người biết đến. Chính vì thế khi thông báo địa điểm, ai cũng háo hức được tham gia. Bên cạnh đó, các cán bộ công đoàn phải chuẩn bị các trò chơi team building vui nhộn kết hợp



Cuộc thi làm quà tặng nhân dịp Ngày Quốc tế Phụ nữ 8/3

với việc tự làm quà trò và thuê các hướng dẫn viên hoặc những công ty tổ chức trò chơi tại địa phương để giảm thiểu chi phí.

Các hoạt động thi đua của công đoàn cũng được triển khai đến từng phòng, có thưởng phạt rõ ràng, tạo động lực thi đua cho các công đoàn viên. Gần đây nhất chương trình thi đua 5S đã được Tổ công đoàn Khối CNTT triển khai nghiêm túc và sáng tạo, các anh chàng ngày thường chỉ biết đến lập trình và máy móc, mà trở nên khéo tay đến lạ, biết cắm hoa, biết sắp xếp gọn gàng góc làm việc. Tất cả thay đổi này chính là nhờ có sự sát sao, đồng hành của công đoàn khối.

Các sự kiện định kỳ hằng năm như 8/3, 20/10, sinh nhật ngân hàng... mỗi năm lại được tổ chức khác nhau đảm bảo vui vẻ, ấn tượng, mà vẫn tiết kiệm. Đơn cử như các sự kiện cho các chị em, công đoàn lại tổ chức các trò chơi để trao quà như ném phi tiêu - có quà yêu, chơi bowling - nhận quà xinh..., sự kiện nào cũng để lại kỷ niệm khó quên cho các anh chị em.

Là điểm tựa cho công đoàn viên những lúc khó khăn

Trong bất kỳ sự kiện nào công đoàn cũng luôn có mặt kịp thời để hỗ trợ anh chị em: Golive sản phẩm, trực đêm, đi làm vào các dịp lễ tết... Đôi khi chỉ cần vài chiếc bánh mì nóng, cốc nước quả tươi nhưng anh chị em cũng cảm nhận được sự quan tâm chu đáo của công đoàn. Đây chính là những lợi ích thiết thực mà công đoàn mang lại cho các anh chị em.

Anh Thu nhớ lại: "Có lần nghe tin gia đình một công đoàn viên quê tận Gia Lai - Đắk Lắk có tang, không quản đường xa xôi, anh chị em công đoàn đã xuất phát ngay trong đêm để kịp đến chia buồn cùng gia đình, hay có trường hợp công đoàn viên tại chi nhánh bị bệnh nặng, công đoàn đơn vị cũng thu xếp thời gian, công việc để đến thăm hỏi, động viên đúng lúc". Sự chia sẻ của cán bộ công đoàn với anh chị em không khác gì người thân trong gia đình, chân thành, không kể khó khăn đã tạo được niềm tin nơi công đoàn viên.

Tập trung công tác đào tạo đội ngũ kế cận và truyền thông

Mặc dù đang làm tốt vai trò Tổ trưởng Công đoàn, anh Kim Thu vẫn không quên công tác đào tạo đội ngũ kế cận. Anh chia sẻ: "Dù sao mình cũng đã làm công đoàn 6 năm, ý tưởng mới cũng dần cạn nên đào tạo đội ngũ kế cận là cách để tập thể luôn đảm bảo có một thủ lĩnh công đoàn chu đáo, tận tâm, biết kỹ năng đối thoại, thương lượng, tư vấn và thuyết phục, có như thế mọi người mới được hưởng lợi ích lâu dài".

Với mong muốn thật tâm mang lại giá trị cho tổ chức mình gắn bó, anh Thu không ngại khó khăn trong công tác đào tạo, hướng dẫn, giao nhiệm vụ cho các công đoàn viên. Các kỹ năng được tích lũy trong nhiều năm làm công đoàn cũng được anh tận tình chỉ dạy các bạn trẻ.

Bên cạnh việc làm tốt nhiệm vụ công đoàn, anh Kim Thu còn đặc biệt lưu ý đến công tác truyền thông. Sức mạnh của truyền thông đã được chứng minh qua nhiều sự kiện. Kênh truyền thông do anh thực hiện gồm truyền thông nội bộ và truyền thông bên ngoài.

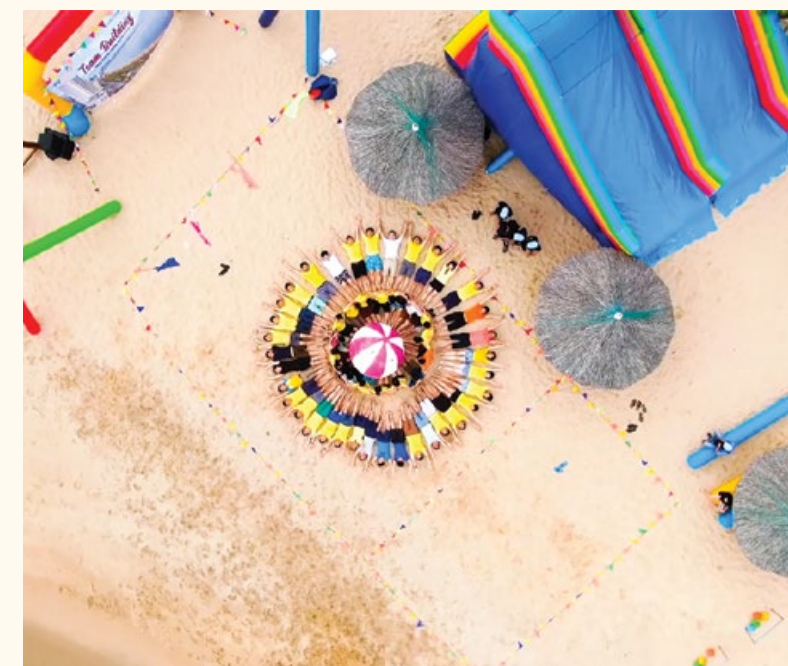
Truyền thông nội bộ chính là truyền thông đến

Ban lãnh đạo, các công đoàn viên về lợi ích khi tham gia xây dựng tổ công đoàn ngày càng vững mạnh thông qua việc trao đổi, đối thoại, thuyết phục nhằm tạo nên một tập thể gắn kết, sẻ chia, môi trường làm việc thân thiện.

Truyền thông bên ngoài là tận dụng các trang truyền thông fanpage ngân hàng, Intranet, bản tin... để giới thiệu hình ảnh và công việc thường nhật của người cán bộ IT. Từ đó giúp cho các đơn vị trong ngân hàng có cách nhìn bao quát và đầy đủ hơn về công việc Khối CNTT, từ đó có cái nhìn cảm thông, thấu hiểu, giúp đỡ nhau nhiều hơn trong công việc. Những chủ đề thực tế được anh Thu chia sẻ có thể kể đến như: Công nghệ thông tin và những nỗ lực trước giờ nghỉ Tết; Tết đến nơi, nhà bao việc mà nửa đêm gà gáy mà cán bộ thông tin vẫn còn ở cơ quan làm gì không biết???, Hãy xem IT kể về những điều đáng sợ trong các đêm trực, đặc biệt là trực Tết...

Luôn đổi mới cách nghĩ, cách làm trong các hoạt động công đoàn là kim chỉ nam với anh Kim Thu suốt những năm qua. Chính những người cán bộ công đoàn tận tâm, sáng tạo như anh Kim Thu đã góp phần xây dựng hình ảnh người cán bộ đoàn viên chuyên nghiệp, được sự tin yêu, tín nhiệm của các công đoàn viên PVcomBank./.

H.P



Công đoàn PVcomBank tổ chức team building

140 đơn vị máu được hiến trong ngày hội hiến máu

[LÊ THỊ HẠNH]
Công đoàn NSRP

Hưởng ứng lời kêu gọi của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và Công đoàn Dầu khí Việt Nam về việc “Vận động đoàn viên - người lao động tham gia hiến máu tình nguyện”, Công đoàn cơ sở Công ty TNHH Lọc Hóa dầu Nghi Sơn (NSRP) đã phối hợp với Công ty và Hội Chữ thập đỏ - Trung tâm Huyết học - Truyền máu tỉnh Thanh Hóa tổ chức Ngày hội hiến máu tình nguyện NSRP tại khu vực làm việc của Nhà máy Lọc hóa dầu Nghi Sơn, Thanh Hóa.



Hoạt động được sự ủng hộ nhiệt tình từ Ban lãnh đạo NSRP

Sau hơn 2 tuần phát động, chương trình đã nhận được đông đảo sự ủng hộ của hơn 140 cá nhân là lãnh đạo, cán bộ công nhân viên, công đoàn viên NSRP và đơn vị nhà thầu. Đây là một trong những hoạt động thiết thực nằm trong chuỗi chương trình kỷ niệm 13 năm ngày thành lập NSRP, thể hiện tình đoàn kết, tấm lòng sẻ chia, tinh thần nhân văn cao đẹp của mỗi cán bộ, người lao động NSRP. Đồng thời, hưởng ứng lời kêu

gọi của Bộ Y tế “Phòng, chống dịch bệnh Covid - Đừng quên hiến máu cứu người”, nhằm góp phần đảm bảo nguồn máu cung cấp cho cấp cứu và điều trị trong bối cảnh dịch bệnh Covid-19 đang diễn biến phức tạp, khó lường tại nhiều quốc gia trên thế giới, trong đó có Việt Nam, khiến cho ngân hàng máu đối mặt với nguy cơ thiếu hụt, đặc biệt là tại địa phương Thanh Hóa.

Phó Tổng Giám đốc NSRP Lê Nguyễn Quốc Vinh; Trưởng

phòng Nhân sự Shigeru Matsuda; Chủ tịch Công đoàn cơ sở NSRP Lê Mạnh Trường cùng các Trưởng phòng, ban, chuyên gia, cán bộ công nhân viên đều có mặt từ rất sớm để có thể trực tiếp tham gia hiến máu.

Đặc biệt, tại sự kiện có sự góp mặt của ông Lê Xuân Hảo, Phó Chủ tịch Hội CTĐ tỉnh Thanh Hóa. Ông Lê Xuân Hảo chia sẻ: “Tuy đây là lần đầu tiên NSRP triển khai hoạt động hiến máu nhân đạo, nhưng

“Chuyên mục “Hiến máu tình nguyện NSRP” nằm trong chuỗi hoạt động chào mừng ngày thành lập Công ty 14/4, thể hiện những hoạt động mang tính cộng đồng, chứa đựng những thông điệp yêu thương. Do đó, không chỉ dừng lại ở hoạt động hiến máu nhân đạo, tiếp theo, NSRP sẽ cố gắng tổ chức các hoạt động tương tự để các CBCNV toàn Công ty có thể phát huy truyền thống tương thân tương ái. Đây cũng là cơ hội để mỗi công đoàn viên, CBCNV NSRP đoàn kết, sống có trách nhiệm, nhân ái và bao dung” - Chủ tịch Công đoàn NSRP Lê Mạnh Trường chia sẻ.



Ngày hội hiến máu nhận được sự ủng hộ nhiệt tình từ cán bộ, công nhân viên

đã thu hút được sự tham gia đông đảo của mọi người, khâu tổ chức chuyên nghiệp, nhanh chóng, tạo điều kiện thuận lợi nhất cho đơn vị tiến hành lấy máu. Hy vọng từ xuất phát điểm này, NSRP có thể biến Ngày hội hiến máu nhân đạo thành hoạt động thường niên, để có thể góp thêm những giọt máu hồng quý giá vào ngân hàng máu, mang lại sự sống cho hàng trăm người bệnh cần truyền máu”.

Thay mặt Ban lãnh đạo NSRP, Phó Tổng Giám đốc Lê Nguyễn Quốc Vinh cảm ơn sự tham gia của ông Lê Xuân Hảo, đồng thời khẳng định đây sẽ là chương trình lâu dài của NSRP, mang một tầm vóc, ý nghĩa không chỉ thể hiện trách nhiệm, lan tỏa tinh thần tương thân tương ái mà còn thể hiện sự đồng lòng chung sức của toàn Công ty, chung một trái tim, một lòng nhiệt huyết cùng sẻ chia với cộng đồng.

Tại Ngày hội hiến máu tình

nguyện, Ban tổ chức bố trí địa điểm hiến máu rộng, thoáng mát, chia đều khu vực lấy máu, theo nhiều khung giờ khác nhau, nhằm phục vụ cho công tác phòng tránh dịch bệnh Covid-19, theo đúng tinh thần tránh tụ tập đông người và kiểm soát dịch bệnh, ngay tại các khu vực trong canteen, Ban tổ chức bố trí dung dịch sát khuẩn tay miễn phí cho các tình nguyện viên tham gia hiến máu. Theo đó, tình nguyện viên tham gia hiến máu sẽ được kiểm tra huyết áp và thông báo kết quả các xét nghiệm máu; được bồi dưỡng và chăm sóc theo các quy định hiện hành như phục

vụ ăn nhẹ tại chỗ, nhận những phần quà từ Hội CTĐ và được cấp giấy chứng nhận hiến máu tình nguyện...

Theo Tổ chức Y tế Thế giới (WHO), hằng năm, cứ 80 người bệnh có một người cần điều trị bằng máu và các chế phẩm máu, cứ 1.000 giường bệnh cần khoảng 7.000 người cho máu. Đối với các nước đang phát triển như nước ta, nhu cầu máu chiếm khoảng 2% dân số. Theo tính toán, với số lượng dân số 2020 là trên 97.580.000 người, nhu cầu máu của nước ta cần khoảng 1.950.000 đơn vị máu (250ml/đơn vị)/.

T.H

CÔNG ĐOÀN VNPOLY:

HOÀN THÀNH TỐT NHIỆM VỤ ĐẠI DIỆN VÀ BẢO VỆ QUYỀN LỢI CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG

[TRẦN MIỀN]

Năm 2020, Công ty Cổ phần Hóa dầu và Xơ sợi Việt Nam (VNPOLY) gặp khó khăn về tài chính nhưng Ban lãnh đạo và Ban Chấp hành Công đoàn luôn quan tâm, ưu tiên chăm lo đến đời sống người lao động (NLĐ) đầy đủ nhất. Cùng sự chỉ đạo của Công đoàn Dầu khí Việt Nam, Công đoàn VNPOLY đã tạo không khí thi đua sôi nổi, góp phần hoàn thành các nhiệm vụ chính trị, nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh được giao.



Hiện nay, VNPOLY có gần 300 lao động và 100% đều tham gia vào tổ chức công đoàn Công ty. Xác định chăm lo, bảo vệ quyền lợi cho NLĐ là một trong những nhiệm vụ trọng tâm, những năm qua, Ban Chấp hành Công đoàn đã phối hợp với Ban lãnh đạo Công ty thực hiện mọi quyền lợi, các chế độ cho NLĐ theo quy định của

Bộ luật Lao động, 100% NLĐ được tham gia bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội (BHXH), bảo hiểm thất nghiệp hay các chế độ ốm đau, thai sản, lễ, tết...

Thực hiện Nghị định 60 của Chính phủ về quy chế dân chủ tại nơi làm việc, hằng năm, Công đoàn Công ty đã phối hợp cùng các bộ phận chuyên môn và Ban Giám đốc tổ chức hội nghị NLĐ đảm bảo dân chủ,

công khai, minh bạch; phát huy quyền dân chủ của NLĐ trong việc tham gia góp ý kiến vào kế hoạch sản xuất, kinh doanh, tham gia sửa đổi, bổ sung vào các dự thảo quy chế, nội quy lao động... Định kỳ 3 tháng/lần, Ban Chấp hành Công đoàn phối hợp với Ban Giám đốc Công ty tổ chức hội nghị đối thoại giữa NLĐ với đại diện người sử dụng lao động. Nhờ

vậy, các bên luôn tìm được tiếng nói chung đảm bảo mọi quyền lợi tốt nhất cho NLĐ.

Đặc thù của nhà máy sản xuất xơ, sợi là môi trường làm việc rất nóng, nhất là khi mùa hè đến. Thấu hiểu được vất vả của NLĐ làm việc trong môi trường nhiệt độ cao, Công đoàn VNPOLY dành một phần quỹ để hỗ trợ mua nước uống giải nhiệt cho NLĐ trực tiếp làm việc trong nhà máy. Quan tâm từ những việc nhỏ bé đã thể hiện rõ sự chăm lo đời sống, sức khỏe của Công đoàn VNPOLY với mỗi NLĐ.

Đặc biệt, trong thời gian dịch bệnh Covid-19 bùng phát, Ban Chấp hành Công đoàn VNPOLY thường xuyên tuyên truyền, nhắc nhở NLĐ thực hiện đầy đủ các biện pháp phòng, chống dịch theo Chỉ thị của Thủ tướng Chính phủ, hướng dẫn của Bộ Y tế và chính quyền địa phương. Cùng với đó, mỗi NLĐ tại VNPOLY đều được hỗ trợ, trang bị dung dịch rửa tay sát khuẩn, nâng cao ý thức giữ gìn vệ sinh nơi làm việc để đảm bảo an toàn sức khỏe cho bản thân, gia đình và cộng đồng.

Được sự đồng ý của Ban lãnh đạo Công ty, sự hỗ trợ của Công đoàn Dầu khí Việt Nam cùng sự chia sẻ của công đoàn các đơn vị trong ngành như PVFCCo, BSR, PVCFC... Công đoàn VNPOLY đều tổ chức thường niên các hoạt động văn hóa ý nghĩa như tặng quà cho NLĐ đón Tết đến Xuân về; phối hợp với các tổ chức đoàn thể tặng quà cho NLĐ khó khăn;



tổ chức Tết Trung thu cho con CBCNV và cùng gặp mặt giao lưu đại gia đình VNPOLY; các hoạt động kỷ niệm ngày Quốc tế Phụ nữ, ngày Gia đình Việt Nam... để tăng cường tinh thần đoàn kết cũng như khích lệ tinh thần lao động hăng say của NLĐ trong Công ty.

Bên cạnh đó, Ban Chấp hành Công đoàn VNPOLY cũng rất chú trọng việc chia sẻ cùng NLĐ về những khó khăn trong cuộc sống; kịp thời thăm hỏi, giúp đỡ, động viên NLĐ. Năm qua, một nữ công nhân Phòng Quản lý An toàn - Chất lượng bị bệnh hiểm nghèo, hoàn cảnh gia đình khó khăn. Biết được thông tin, Công đoàn đã kêu gọi toàn thể CBCNV Công ty quyên góp ủng hộ với tổng số tiền gần 70 triệu đồng để chia sẻ một phần chi phí điều trị bệnh với gia đình. Và khi nữ công nhân đó không thể vượt qua căn bệnh quái ác, Công đoàn VNPOLY đã có phần quà ý nghĩa trao tận tay

người thân của chị nhằm động viên, xoa dịu phần nào nỗi đau của gia đình.

Ngoài ra, với tinh thần tương thân tương ái, lá lành đùm lá rách, lá rách ít đùm lá rách nhiều, Công đoàn VNPOLY đã vận động cán bộ, công nhân viên quyên góp số tiền gần 30 triệu đồng ủng hộ đồng bào miền Trung khắc phục hậu quả thiên tai, lũ lụt.

Chính sự quyết tâm, đoàn kết và sự nỗ lực của từng công đoàn viên, Công đoàn VNPOLY đã thực hiện tốt nhiệm vụ đại diện, bảo vệ quyền lợi hợp pháp, chính đáng của NLĐ. Bằng những hoạt động cụ thể, thiết thực vì lợi ích của NLĐ, Công đoàn VNPOLY đã góp phần tạo cho NLĐ trong Công ty được yên tâm công tác, xem Công ty như "ngôi nhà thứ hai" để gắn bó và vun đắp, cống hiến hết sức mình vào công tác và sản xuất vì sự phát triển của Công ty./.

T.M

10 QUY ĐỊNH MỚI TRONG GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG

[NGUYỄN VĂN SỸ]
Phó Trưởng ban CSPL&QHLD, CĐ DKVN

Bộ luật Lao động (sửa đổi) được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIV, kỳ họp thứ 8 thông qua ngày 20/11/2019. Bộ luật Lao động năm 2019 gồm có 17 chương, 220 điều và có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2021. Trong đó có 10 quy định mới trong giải quyết tranh chấp lao động mà người sử dụng lao động (NSDLĐ) và người lao động (NLĐ) cần biết như sau:



1. Khái niệm và các loại tranh chấp lao động

***Bộ luật Lao động (BLLĐ) 2019 quy định:** Tranh chấp lao động là tranh chấp về quyền và nghĩa vụ, lợi ích phát sinh giữa các bên trong quá trình xác lập, thực hiện hoặc chấm dứt quan hệ lao động; tranh chấp giữa các tổ chức đại diện NLĐ

với nhau; tranh chấp phát sinh từ quan hệ có liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động. Các loại tranh chấp lao động bao gồm:

- Tranh chấp lao động cá nhân giữa NLĐ với NSDLĐ; giữa NLĐ với doanh nghiệp, tổ chức đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; giữa

NLĐ thuê lại với người sử dụng lao động thuê lại;
- Tranh chấp lao động tập thể về quyền hoặc về lợi ích giữa một hay nhiều tổ chức đại diện NLĐ với NSDLĐ hoặc một hay nhiều tổ chức của NSDLĐ.

***BLLĐ 2012 quy định:** Tranh chấp lao động là tranh chấp về quyền, nghĩa vụ và lợi ích phát sinh giữa các bên trong quan hệ lao động;

Tranh chấp lao động bao gồm tranh chấp lao động cá nhân giữa NLĐ với NSDLĐ và tranh chấp lao động tập thể giữa tập thể lao động với NSDLĐ.

2. Số lượng trọng tài viên lao động của Hội đồng trọng tài lao động ít nhất là 15 người

Theo quy định tại Khoản 2 Điều 185 BLLĐ 2019 thì số lượng trọng tài viên lao động của Hội đồng trọng tài lao động do Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quyết định, ít nhất là 15 người, bao gồm số lượng ngang nhau do các bên đề cử, cụ thể như sau:

- Tối thiểu 5 thành viên do cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh đề cử, trong đó có Chủ tịch Hội đồng là công chức của cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh;
- Tối thiểu 5 thành viên do công đoàn cấp tỉnh đề cử;
- Tối thiểu 5 thành viên do các tổ chức đại diện của người sử dụng lao động trên địa bàn tỉnh thống nhất đề cử.

(BLLĐ 2012 quy định "Số lượng thành viên Hội đồng trọng tài lao động là số lẻ và không quá 7 người").

3. Hội đồng trọng tài có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân

Theo quy định tại Điều 187 BLLĐ 2019 thì cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân bao gồm:

- Hòa giải viên lao động;
- Hội đồng trọng tài lao động (quy định mới);
- Tòa án nhân dân.

(BLLĐ 2012 quy định cơ quan, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân bao gồm hòa giải viên lao động, Tòa án nhân dân).

4. Các tranh chấp lao động cá nhân không bắt buộc phải được giải quyết thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động trước khi yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động hoặc Tòa án giải quyết (Điều 188 BLLĐ 2019)

- Về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải hoặc về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động;
- Về bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động;
- Giữa người giúp việc gia đình với người sử dụng lao động;
- Về bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, về bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật về bảo hiểm y tế;
- Về bồi thường thiệt hại giữa NLĐ với doanh nghiệp, tổ chức đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;
- Về bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật về việc làm, về bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động (quy định mới);
- Giữa NLĐ thuê lại với người sử dụng lao động thuê lại (quy định mới).

5. Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân của Hội đồng trọng tài lao động

Trường hợp không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải hoặc trường hợp hết thời hạn hòa giải theo quy định mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải hoặc trường hợp hòa giải không thành theo quy định thì các bên tranh chấp có quyền yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động hoặc Tòa án giải quyết.

Trong đó, việc giải quyết tranh chấp lao động cá nhân của Hội đồng trọng tài lao động được quy định như sau (quy định mới):

- (1) Trên cơ sở đồng thuận, các bên tranh chấp

có quyền yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết tranh chấp theo quy định. Khi yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết tranh chấp, các bên không được đồng thời yêu cầu Tòa án giải quyết, trừ trường hợp tại điểm (4) sau đây.

(2) Trong thời hạn 7 ngày làm việc kể từ ngày nhận được yêu cầu giải quyết tranh chấp theo quy định tại điểm (1), Ban trọng tài lao động phải được thành lập để giải quyết tranh chấp.

(3) Trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày Ban trọng tài lao động được thành lập, Ban trọng tài lao động phải ra quyết định về việc giải quyết tranh chấp và gửi cho các bên tranh chấp.

(4) Trường hợp hết thời hạn quy định tại điểm (2) mà Ban trọng tài lao động không được thành lập hoặc hết thời hạn quy định tại điểm (3) mà Ban trọng tài lao động không ra quyết định giải quyết tranh chấp thì các bên có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết.

(5) Trường hợp một trong các bên không thi hành quyết định giải quyết tranh chấp của Ban trọng tài lao động thì các bên có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết.

6. Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Hội đồng trọng tài lao động

Căn cứ quy định tại Khoản 2 Điều 190 BLLĐ 2019 thì thời hiệu yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết tranh chấp lao động cá nhân là 9 tháng kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà bên tranh chấp cho rằng quyền và lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm (quy định mới).

Trường hợp người yêu cầu chứng minh được vì sự kiện bất khả kháng, trở ngại khách quan hoặc lý do khác theo quy định của pháp luật mà không thể yêu cầu đúng thời hạn trên thì thời gian có sự kiện bất khả kháng, trở ngại khách quan hoặc lý do đó không tính vào thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân.

7. Thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền

Cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền bao gồm:

- Hòa giải viên lao động;
- Hội đồng trọng tài lao động;
- Tòa án nhân dân.

(BLLĐ 2012 quy định cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền bao gồm Hòa giải viên lao động; Chủ tịch Ủy ban nhân dân huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh; Tòa án nhân dân).

8. Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền (Điều 194 BLLĐ 2019)

- Thời hiệu yêu cầu hòa giải viên lao động thực hiện hòa giải tranh chấp lao động tập thể về quyền là 6 tháng kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà bên tranh chấp cho rằng quyền hợp pháp của mình bị vi phạm.

- Thời hiệu yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền là 9 tháng kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà bên tranh chấp cho rằng quyền hợp pháp của mình bị vi phạm.

- Thời hiệu yêu cầu Tòa án giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền là 01 năm kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà bên tranh chấp cho rằng quyền và lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm.

(BLLĐ 2012 chỉ quy định thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền là 01 năm kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền và lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm).

9. Trường hợp NLD có quyền đình công (Điều 199 BLLĐ 2019)

BLLĐ 2019 quy định: Tổ chức đại diện NLD là bên tranh chấp lao động tập thể về lợi ích có quyền tiến hành thủ tục quy định tại các điều 200, 201 và 202 BLLĐ 2019 để đình công trong trường hợp sau đây:

- Hòa giải không thành hoặc hết thời hạn hòa giải quy định mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải;

- Ban trọng tài lao động không được thành lập hoặc thành lập nhưng không ra quyết định giải quyết tranh chấp hoặc người sử dụng lao động

là bên tranh chấp không thực hiện quyết định giải quyết tranh chấp của Ban trọng tài lao động.

BLLĐ 2012 quy định: Việc đình công chỉ được tiến hành đối với các tranh chấp lao động tập thể về lợi ích và sau thời hạn sau đây:

- Sau thời hạn 5 ngày, kể từ ngày Hội đồng trọng tài lao động lập biên bản hòa giải thành mà một trong các bên không thực hiện thỏa thuận đã đạt được.

- Sau thời hạn 3 ngày, kể từ ngày Hội đồng trọng tài lao động lập biên bản hòa giải không thành.

10. Trường hợp đình công bất hợp pháp, bao gồm:

- Không thuộc trường hợp được đình công (Mục 8 BLLĐ 2019).

(BLLĐ 2012 quy định "Trường hợp không phát

sinh từ tranh chấp lao động tập thể về lợi ích").

- Không do tổ chức đại diện NLD có quyền tổ chức và lãnh đạo đình công;

(BLLĐ 2012 quy định "Trường hợp tổ chức cho những NLD không cùng làm việc cho một người sử dụng lao động đình công").

- Vi phạm các quy định về trình tự, thủ tục tiến hành đình công (quy định mới).

- Khi tranh chấp lao động tập thể đang được cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết theo quy định.

- Tiến hành đình công trong trường hợp không được đình công theo quy định;

- Khi đã có quyết định hoãn hoặc ngừng đình công của cơ quan có thẩm quyền theo quy định./.

V.S



THỰC HIỆN ĐỒNG BỘ CÁC GIẢI PHÁP QUẢN TRỊ, ĐIỀU HÀNH, PETROVIETNAM HOÀN THÀNH VƯỢT MỨC CÁC CHỈ TIÊU TÀI CHÍNH QUÝ I/2021

[MAI PHƯƠNG]



Ngày 7/4/2021, tại Hà Nội, Tổng Giám đốc Tập đoàn Dầu khí Việt Nam (Petrovietnam) Lê Mạnh Hùng đã chủ trì buổi họp giao ban trực tuyến định kỳ với lãnh đạo các đơn vị thành viên về kết quả sản xuất kinh doanh (SXKD) tháng 3, quý I và chuẩn bị cho kế hoạch công tác tháng 4 cũng như các quý tiếp theo. Quý I/2021, hoạt động SXKD và đầu tư của Petrovietnam tiếp tục được duy trì ổn định, các chỉ tiêu tài chính hợp nhất toàn Tập đoàn đều vượt so với kế hoạch đề ra, nộp ngân sách Nhà nước trên 19.000 tỷ đồng.



Toàn cảnh kỳ họp

Cuộc họp có sự tham dự của Chủ tịch HĐQT Petrovietnam Hoàng Quốc Vượng; cùng các đồng chí lãnh đạo Tập đoàn và các đơn vị thành viên.

Diễn biến tình hình kinh tế, chính trị thế giới trong quý I/2021 cho thấy, xu hướng phục hồi của kinh tế thế giới năm 2021 vẫn chưa rõ nét, vẫn tồn tại nhiều nguy cơ bất ổn từ các

vấn đề địa chính trị, xung đột thương mại và diễn biến khó lường từ dịch Covid-19.

Về thị trường dầu thô thế giới tiềm ẩn nhiều yếu tố ảnh hưởng tiêu cực. Cuộc họp gần đây nhất ngày 1/4/2021, OPEC+ quyết định tăng sản lượng khai thác thêm 350.000 bpd từ tháng 5-6 và 441.000 bpd từ tháng 7, đồng thời kéo dài thời hạn bù đắp khối lượng đã khai thác vượt

(khoảng 90 triệu thùng) đến cuối tháng 9, dẫn đến nguồn cung sẽ được điều chỉnh trong thời gian tới. Trong khi đó, ngày 31/3, Ủy ban kỹ thuật OPEC+ đã điều chỉnh giảm triển vọng tăng trưởng nhu cầu tiêu thụ dầu thô thế giới từ 5,9 triệu xuống 5,6 triệu bpd, phát đi tín hiệu tiêu cực hơn về thị trường dầu thô năm 2021.

Chủ động cập nhật, dự báo

tình hình, quyết liệt trong điều hành và đưa ra các giải pháp hợp lý, trong tháng 3 và toàn quý I/2021, Petrovietnam nỗ lực bám sát các nhiệm vụ mục tiêu và kế hoạch SXKD đề ra. Các mặt công tác như đảm bảo an ninh, an toàn dầu khí; tham mưu xây dựng cơ chế, chính sách và sửa đổi dự Luật Dầu khí mới; xây dựng văn hóa doanh nghiệp, an sinh xã hội... đều thực hiện theo đúng chương trình, kế hoạch đề ra. Tất cả các đơn vị trong Tập đoàn đều duy trì nhịp độ SXKD ổn định và đảm bảo tuyệt đối an toàn.

Các chỉ tiêu tài chính hợp nhất toàn Tập đoàn đều vượt kế hoạch đề ra, doanh thu, lợi nhuận rất tích cực, trong đó nộp ngân sách Nhà nước ước đạt 19.023 tỷ đồng, hoàn thành 118% kế hoạch quý và tăng trưởng 3% so với cùng kỳ. Toàn Tập đoàn có 17/22 đơn vị hoạt động kinh doanh có lãi, trong đó có 12/17 đơn vị có tăng trưởng so với cùng kỳ. Để có được kết quả trên, các đơn vị đã quyết liệt tối ưu giá trị, tiết giảm chi phí với tổng số tiền ước đạt 2.835 tỷ đồng, góp phần quan trọng vào kết quả SXKD chung của Tập đoàn trong quý I.

Phát biểu chỉ đạo tại buổi giao ban, Chủ tịch HĐQT Petrovietnam Hoàng Quốc Vượng biểu dương và đánh giá cao sự chỉ đạo sát sao của Ban điều hành, cùng nỗ lực của các đơn vị trong thực hiện nhiệm vụ SXKD quý I, khi hầu hết các đơn vị đều có kết quả kinh doanh tốt. Nhận định những tháng còn lại



Công nhân VSP làm việc trên giàn khoan tại mỏ Bạch Hổ

của năm 2021 còn có nhiều khó khăn, bất định, Chủ tịch HĐQT Hoàng Quốc Vượng chỉ đạo các đơn vị theo dõi sát sao tình hình thị trường để có sự điều hành, quản trị phù hợp, tối ưu hiệu quả SXKD toàn Tập đoàn. Trong đó, các đơn vị cần tiếp tục đẩy mạnh tái cơ cấu; rà soát, tối ưu chi phí để giảm giá thành, nâng cao hiệu quả hoạt động; phát huy lợi thế thị trường ở những lĩnh vực có ưu thế; nỗ lực giữ vững sản lượng khai thác và gia tăng trữ lượng, đảm bảo cho sự phát triển bền vững.

Kết luận buổi làm việc, Tổng Giám đốc Petrovietnam Lê Mạnh Hùng đã tổng kết, đánh giá kết quả đạt được trong quý I của toàn Tập đoàn, phân tích những rủi ro có thể ảnh hưởng đến hoạt động SXKD của Tập đoàn trong thời gian tới. Để tiếp tục phát huy kết quả đạt được

và thực hiện tốt các nhiệm vụ của tháng 4, cũng như các quý tiếp theo, Tổng Giám đốc Lê Mạnh Hùng yêu cầu: tiếp tục tối ưu công tác quản trị; tích cực phân tích, cập nhật, đánh giá các rủi ro, cơ hội của thị trường, cũng như từ tình hình vĩ mô để cập nhật giải pháp về quản trị, điều hành, hoàn thành tốt kế hoạch đề ra; tập trung các giải pháp quản trị kế hoạch, tích cực thực hành tiết giảm chi phí; sẵn sàng đón các cơ hội thị trường trong thời gian tới. Tổng Giám đốc Lê Mạnh Hùng nhấn mạnh, Tập đoàn và các đơn vị thành viên tiếp tục mở rộng thị phần, đẩy mạnh công tác quản trị danh mục đầu tư và liên kết đầu tư, tăng cường sự phối hợp giữa các đơn vị cũng như triển khai tích cực các liên kết ngang trong toàn Tập đoàn./

M.P

IGIẢI ĐÁP PHÁP LUẬT

VĂN PHÒNG TƯ VẤN PHÁP LUẬT

Tiếp theo các nội dung giải đáp pháp luật tại Tờ thông tin kỳ trước, kỳ này (số 2/2021) Văn phòng Tư vấn pháp luật tiếp tục gửi tới bạn đọc các câu hỏi tư vấn, tình huống giải đáp pháp luật như sau:

CÂU HỎI 1

Công tác quản lý cán bộ công đoàn được quy định như thế nào trong hệ thống Công đoàn Việt Nam?

Trả lời

- Căn cứ Mục 5 Hướng dẫn số 03/HD-TLĐ ngày 20/02/2020 của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về hướng dẫn thi hành Điều lệ Công đoàn Việt Nam thì công tác quản lý cán bộ công đoàn được quy định như sau:

5. Cán bộ công đoàn theo Điều 4

"....."

5.2. Quản lý cán bộ công đoàn

- Cán bộ công đoàn chuyên trách và không chuyên trách do tổ chức công đoàn ra quyết định công nhận (theo phân cấp đối với từng cấp công đoàn).

- Cán bộ công đoàn chuyên trách hưởng lương từ nguồn tài chính công đoàn do công đoàn trực tiếp quản lý, thực hiện chính sách cán bộ theo quy định về phân cấp quản lý cán bộ của Đảng và của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

- Cán bộ công đoàn chuyên trách không hưởng lương từ nguồn tài chính công đoàn và cán bộ công đoàn không chuyên trách thì việc quản lý và thực hiện chính sách cán bộ do tổ chức công đoàn và đơn vị, doanh nghiệp cùng phối hợp thực hiện theo nguyên tắc: đơn vị, doanh nghiệp thực hiện trả lương, nâng

ngạch, bậc lương và các chế độ, chính sách quản lý cán bộ theo quy định chung của đơn vị, doanh nghiệp. Công đoàn cấp trên chỉ đạo, kiểm tra, hướng dẫn về nghiệp vụ và nội dung hoạt động công đoàn; giám sát việc thực hiện chính sách đối với cán bộ công đoàn theo quy định của pháp luật và thực hiện chế độ phụ cấp theo quy định của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

5.3. Người giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý là người đại diện chủ doanh nghiệp hoặc người được quyền ký hợp đồng lao động trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước; người giữ chức vụ tổng giám đốc, giám đốc doanh nghiệp nhà nước, thủ trưởng các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp khu vực nhà nước không được kiêm nhiệm chức vụ chủ tịch công đoàn cơ sở".

CÂU HỎI 2

Nghỉ hưu ở tuổi thấp hơn tuổi nghỉ hưu trong điều kiện lao động bình thường được quy định như thế nào?

Trả lời

- Căn cứ Điều 5 Nghị định số 135/2020/NĐ-CP ngày 18/11/2020 của Chính phủ thì nghỉ hưu ở tuổi thấp hơn tuổi nghỉ hưu trong điều kiện lao động bình thường quy định như sau:

"Điều 5. Nghỉ hưu ở tuổi thấp hơn tuổi nghỉ hưu trong điều kiện lao động bình thường

Nghỉ hưu ở tuổi thấp hơn tuổi nghỉ hưu trong điều kiện lao động bình thường của người lao động theo khoản 3 Điều 169 của Bộ

luật Lao động được quy định cụ thể như sau:

1. Người lao động thuộc các trường hợp dưới đây có thể nghỉ hưu ở tuổi thấp hơn nhưng không quá 05 tuổi so với tuổi nghỉ hưu quy định tại Điều 4 của Nghị định này tại thời điểm nghỉ hưu, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác:

a) Người lao động có từ đủ 15 năm trở lên làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thuộc danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành.

b) Người lao động có từ đủ 15 năm trở lên làm việc ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn, bao gồm cả thời gian làm việc ở nơi có phụ cấp khu vực hệ số 0,7 trở lên trước ngày 01 tháng 01 năm 2021.

Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành danh mục vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn.

c) Người lao động bị suy giảm khả năng lao động từ 61% trở lên.

d) Người lao động có tổng thời gian làm nghề, công việc quy định tại điểm a và thời gian làm việc ở vùng quy định tại điểm b khoản này từ đủ 15 năm trở lên.

2. Tuổi nghỉ hưu thấp nhất của người lao động quy định tại khoản 1 Điều này được thực hiện theo bảng dưới đây:

Lao động nam	
Năm nghỉ hưu	Tuổi nghỉ hưu thấp nhất
2021	55 tuổi 3 tháng
2022	55 tuổi 6 tháng
2023	55 tuổi 9 tháng
2024	56 tuổi
2025	56 tuổi 3 tháng
2026	56 tuổi 6 tháng
2027	56 tuổi 9 tháng
Từ năm 2028 trở đi	57 tuổi

Lao động nữ	
Năm nghỉ hưu	Tuổi nghỉ hưu thấp nhất
2021	50 tuổi 4 tháng
2022	50 tuổi 8 tháng
2023	51 tuổi
2024	51 tuổi 4 tháng
2025	51 tuổi 8 tháng
2026	52 tuổi
2027	52 tuổi 4 tháng
2028	52 tuổi 8 tháng
2029	53 tuổi
2030	53 tuổi 4 tháng
2031	53 tuổi 8 tháng
2032	54 tuổi
2033	54 tuổi 4 tháng
2034	54 tuổi 8 tháng
Từ năm 2035 trở đi	55 tuổi

Việc đối chiếu tháng, năm sinh của người lao động tương ứng với tuổi nghỉ hưu quy định tại khoản này theo Phụ lục II ban hành kèm theo Nghị định số 135".

CÂU HỎI 3

Doanh nghiệp nhà nước, áp dụng quy định đối với doanh nghiệp nhà nước và cơ cấu tổ chức quản lý theo Luật Doanh nghiệp 2020 được quy định như thế nào?

Trả lời

- Căn cứ Điều 88 Luật Doanh nghiệp năm 2020 thì doanh nghiệp nhà nước được quy định như sau:

"Điều 88. Doanh nghiệp nhà nước

1. Doanh nghiệp nhà nước được tổ chức quản lý dưới hình thức công ty trách nhiệm

hữu hạn, công ty cổ phần, bao gồm:

a) Doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ;

b) Doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ trên 50% vốn điều lệ hoặc tổng số cổ phần có quyền biểu quyết, trừ doanh nghiệp quy định tại điểm a khoản 1 Điều này.

2. Doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều này bao gồm:

a) Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ là công ty mẹ của tập đoàn kinh tế nhà nước, công ty mẹ của tổng công ty nhà nước, công ty mẹ trong nhóm công ty mẹ - công ty con;

b) Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên là công ty độc lập do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ.

3. Doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ trên 50% vốn điều lệ hoặc tổng số cổ phần có quyền biểu quyết theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều này bao gồm:

a) Công ty trách nhiệm hữu hạn hai thành viên trở lên, công ty cổ phần do Nhà nước nắm giữ trên 50% vốn điều lệ, tổng số cổ phần có quyền biểu quyết là công ty mẹ của tập đoàn kinh tế, công ty mẹ của tổng công ty nhà nước, công ty mẹ trong nhóm công ty mẹ - công ty con;

b) Công ty trách nhiệm hữu hạn hai thành viên trở lên, công ty cổ phần là công ty độc lập do Nhà nước nắm giữ trên 50% vốn điều lệ, tổng số cổ phần có quyền biểu quyết.

4. Chính phủ quy định chi tiết Điều này.

- Căn cứ Điều 89, Điều 90 Luật Doanh nghiệp 2020 thì áp dụng quy định đối với doanh nghiệp nhà nước và cơ cấu tổ chức quản lý được thực hiện như sau:

"Điều 89. Áp dụng quy định đối với doanh nghiệp nhà nước

1. Doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 88 của Luật này được tổ chức quản lý dưới hình thức công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên theo quy định tại Chương này

và các quy định khác có liên quan của Luật này; trường hợp có sự khác nhau giữa các quy định của Luật này thì áp dụng quy định tại Chương này.

2. Doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ trên 50% vốn điều lệ theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều 88 của Luật này được tổ chức quản lý dưới hình thức công ty trách nhiệm hữu hạn hai thành viên trở lên theo các quy định tại Mục 1 Chương III hoặc công ty cổ phần theo các quy định tại Chương V của Luật này.

Điều 90. Cơ cấu tổ chức quản lý

Cơ quan đại diện chủ sở hữu quyết định tổ chức quản lý doanh nghiệp nhà nước dưới hình thức công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên theo một trong hai mô hình sau đây:

1. Chủ tịch công ty, Giám đốc hoặc Tổng giám đốc, Ban kiểm soát;

2. Hội đồng thành viên, Giám đốc hoặc Tổng giám đốc, Ban kiểm soát".

CÂU HỎI 4

Quyền, nghĩa vụ của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng được quy định như thế nào?

Trả lời

Căn cứ Điều 6 Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2020 thì quyền, nghĩa vụ của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng được quy định như sau:

"Điều 6. Quyền, nghĩa vụ của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

1. Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng có các quyền sau đây:

a) Được cung cấp thông tin về chính sách,

pháp luật của Việt Nam về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; chính sách, pháp luật và phong tục, tập quán của nước tiếp nhận lao động có liên quan đến người lao động; quyền, nghĩa vụ của các bên khi đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;

b) Được tư vấn, hỗ trợ để thực hiện quyền, nghĩa vụ và hưởng lợi ích trong hợp đồng lao động, hợp đồng đào tạo nghề;

c) Hưởng tiền lương, tiền công, chế độ khám bệnh, chữa bệnh, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm tai nạn lao động và quyền lợi, chế độ khác theo hợp đồng lao động; chuyển về nước tiền lương, tiền công, thu nhập, tài sản hợp pháp khác của cá nhân theo quy định của pháp luật Việt Nam và pháp luật của nước tiếp nhận lao động;

d) Được bảo hộ, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng trong thời gian làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng phù hợp với pháp luật Việt Nam, pháp luật của nước tiếp nhận lao động, pháp luật và thông lệ quốc tế;

đ) Đơn phương chấm dứt hợp đồng khi bị người sử dụng lao động ngược đãi, cưỡng bức lao động hoặc có nguy cơ rõ ràng đe dọa trực tiếp đến tính mạng, sức khỏe hoặc bị quấy rối tình dục trong thời gian làm việc ở nước ngoài;

e) Hưởng chính sách hỗ trợ về lao động, việc làm và quyền lợi từ Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước theo quy định của pháp luật;

g) Không phải đóng bảo hiểm xã hội hoặc thuế thu nhập cá nhân hai lần ở Việt Nam và ở nước tiếp nhận lao động nếu Việt Nam và nước đó đã ký hiệp định về bảo hiểm xã hội hoặc hiệp định tránh đánh thuế hai lần;

h) Khiếu nại, tố cáo, khởi kiện về hành vi vi phạm pháp luật trong lĩnh vực người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;

i) Được tư vấn và hỗ trợ tạo việc làm, khởi nghiệp sau khi về nước và tiếp cận dịch vụ tư vấn tâm lý xã hội tự nguyện.

2. Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng có các nghĩa vụ sau đây:

a) Tuân thủ pháp luật Việt Nam và pháp luật của nước tiếp nhận lao động;

b) Giữ gìn và phát huy truyền thống văn hóa của dân tộc Việt Nam; tôn trọng phong tục, tập quán của nước tiếp nhận lao động; đoàn kết với người lao động tại nước tiếp nhận lao động;

c) Hoàn thành khóa học giáo dục định hướng trước khi đi làm việc ở nước ngoài;

d) Nộp tiền dịch vụ, thực hiện ký quỹ theo quy định của Luật này;

đ) Làm việc đúng nơi quy định; chấp hành kỷ luật lao động, nội quy lao động; tuân thủ sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động ở nước ngoài theo hợp đồng lao động;

e) Bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng đã ký theo quy định của pháp luật Việt Nam và pháp luật của nước tiếp nhận lao động;

g) Về nước đúng thời hạn sau khi chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng đào tạo nghề; thông báo với cơ quan đăng ký cư trú nơi trước khi đi làm việc ở nước ngoài hoặc nơi ở mới sau khi về nước theo quy định của Luật Cư trú trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày nhập cảnh;

h) Nộp thuế, tham gia bảo hiểm xã hội, hình thức bảo hiểm khác theo quy định của pháp luật Việt Nam và pháp luật của nước tiếp nhận lao động;

i) Đóng góp vào Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước".





CHIỀU XUÂN NGHE CÂU QUAN HỌ

Phạm Ngọc Dung

Chiều xuân nghe câu quan họ
Xao lòng người ở, người đi
Xa xanh cánh cò, sóng lúa
Mơ man ngọn gió xuân thì

Sông Cầu thuyền neo bến đợi
Phù sa mịn đỏ đôi bờ
Giêng hai mưa giăng huyền ảo
Ai người vương vấn, ngẩn ngơ

Bồng bênh mây trôi, bèo dạt
Nghiêng chao vánh nón quai thao
Lá dăm mắt huyền lúng liếng
Âng khuâng câu hát ngọt ngào

Tìm em theo câu quan họ
Người ơi, người ở đừng về
Chưa xa sao lòng bịn rịn
Chiều xuân cỏ mượt triển đề.

HẠ VỀ

Lê Xuân Đạm

Hoa gạo đỏ rực đồng quê
Phượng hồng thấp lửa triển đề gió lửa
Tiếng chim tu hú gọi hè
Trập trùng đối vãi: ong về tìm hoa

Vòm xanh ngân khúc nhạc ve
Lời ru cánh võng trưa hè xôn xao
Sáo diều vi vút trời cao
Con thuyền gác mái neo vào hoàng hôn

Hương cam ngan ngát bên thềm
Đêm mưa tiếng ếch nghiêng đêm bồi hồi
Nằm nghe chiếc lá buông rơi
Nhớ ai, ai nhớ, ai người nhớ ai?

ĐƯỜNG PHỐ VỀ ĐÊM

Trần Đình Đính

Đêm đã về khuya, trời trở gió
ai người trong chăn ấm, gối êm
ngoài kia, ai người đang quét rác
tuần tra canh gác giấc ngủ yên.

Đêm đã về khuya, trời trở gió
có một người chăm chặm bước đi
dẫn bé tìm đường về với mẹ
bơ vơ lạc lối giữa trời mưa.

Đường phố về đêm,
chảy đầy ánh trăng sao lấp lánh!

TẢN VỀ PHÁI ĐẸP

Hoàng Nam Việt

Lên năm hoa bồ công anh
Lên mười bé gái tươi xinh cúc vàng
Mười lăm thiếu nữ đoan trang
Hoa sen e ấp nhụy vàng đáng yêu
Khi em mười tám mỹ miều
Như hoa dâm bụt thắm đều hồng tươi
Em người con gái hai mươi
Thủy tiên quyến rũ nói cười hồn nhiên
Hai lăm gái đảm dịu hiền
Mẫu đơn thắm đượm giữa nền thanh tao
Hoa hồng sắc đỏ tuôn trào
Ba mươi tuổi ấy dạt dào tình khôi
Đỗ quyền hồng bạch đốm soi
Ba lăm cô gái rạng ngời tự tin
Bốn mươi phụ nữ diệu huyền
Quả cầu thù nét dáng duyên dịu dàng
Năm mươi tre trúc vững vàng
Các bà cứng cáp đảm đang nhiệt tình
Sáu mươi trụ cột gia đình
Cây đa tỏa bóng tươi xanh nếp nhà
Bảy mươi các mẹ các bà
Như cây thông già đứng trước bão đông
Tám mươi các cụ hết lòng
Giúp con trợ cháu thành công trong đời.

ĐƯỜNG XUÂN

Phạm Dung

Những nẻo đường mùa xuân
Hàng cây non biếc lá
Ai ngược ai về xuôi
Chiều cuối năm hối hả

Anh lên miền sơn cước
Bạc trắng trời hoa ban
Quanh co đèo dốc núi
Ấm êm mái nhà sàn

Em xuôi về phương Nam
Đào, mai vàng trước gió
Hương bưởi thơm đường làng
Non tơ màu lá cỏ

Khói sương chiều mờ tỏ
Nắng xuân chùng chơi vơi
Tiếng còi tàu đưa tiễn
Xa xanh một khoảng trời.

THÁNG TƯ

Xuân Đạm

Chào mừng Ngày Thống nhất đất nước 30/4

Để có ngày 30 tháng Tư
Máu đồng đội đã đổ
Bao bà mẹ tiễn con ra trận
Các anh ra đi, mãi mãi không về!

Để có ngày 30 tháng Tư
Đất nước trọn niềm vui thống nhất
Triệu trái tim nhớ ơn người đã khuất
Máu các anh tô thắm đất nước này.

Có một ngày tháng Tư đẹp nhất
Lịch sử sáng ngời, lấp lánh vàng son.



Chủ tịch Hồ Chí Minh dự Lễ kỷ niệm Ngày Quốc tế Lao động 1/5/1955
Ảnh: Tư liệu TTXVN

NGÀY VUI QUỐC TẾ LAO ĐỘNG

[ANH HÙNG]



Ngày 1/5/1925, lần đầu tiên bộ phận vô sản, cần lao Việt Nam tổ chức, hưởng ứng Ngày Quốc tế Lao động. Từ đây, giai cấp công nhân và nhân dân lao động Việt Nam đã lấy ngày 1/5 hằng năm làm ngày đỉnh cao của phong trào đấu tranh chống thực dân - đế quốc, giành độc lập - tự do - dân chủ, giành những quyền lợi kinh tế - xã hội.



Vào ngày này, trên khắp ba miền Bắc - Trung - Nam, người lao động đều tiến hành rầm rộ mít tinh, biểu tình với sự xuất hiện cờ đỏ búa liềm, truyền đơn đòi tăng lương, giảm giờ làm, bỏ lệ đánh công nhân, hoãn sưu thuế cho nông dân... Lịch sử đấu tranh cách mạng đã ghi dấu ấn về những cuộc biểu tình, bãi công tiêu biểu của công nhân tại Nhà máy điện Yên Phụ (Hà Nội), Nhà máy xi măng Hải Phòng (Hải Phòng), Mỏ than Hòn Gai, Cẩm Phả (Quảng Ninh)... ở Bắc Kỳ. Còn nổi bật ở Nam Kỳ là công nhân Nhà máy điện Chợ Quán (Sài Gòn), Nhà máy xe lửa Dĩ An, nông dân Đức Hòa (Long An), Cao Lãnh (Đồng Tháp), Chợ Mới (An Giang) và tại nhiều tỉnh đòi bỏ sưu, hoãn thuế...

Và tại Trung Kỳ, từ Thanh Hóa, Quảng Bình, Quảng Nam đến Khánh Hòa, Bình Thuận, nông dân cũng nổi dậy đấu tranh chống sưu cao thuế nặng. Phong trào đấu tranh ở Nghệ An, Hà Tĩnh mở đầu với cuộc biểu tình lớn ngày 1/5/1930 tại Thành phố Vinh - Bến Thủy: công nhân Nhà máy xe lửa Tràng Thi, nhà máy cưa, nhà máy diêm, nhà máy cá hộp, nhà máy điện cùng với nông dân các huyện Hưng Nguyên, Nghi Lộc sát cánh bên nhau biểu tình đấu tranh đòi tăng lương, bớt giờ làm, phản đối chính sách khủng bố của đế quốc và tay sai, đòi bồi thường thiệt hại cho các gia đình bị tàn sát trong cuộc bạo

động Yên Bái, ủng hộ cuộc đấu tranh của Nhà máy sợi Nam Định. Phong trào đấu tranh tại Nghệ An nhanh chóng lan sang các huyện của Hà Tĩnh, làm nên cao trào cách mạng tiêu biểu (Xôviết Nghệ Tĩnh) năm 1930-1931. Còn tại Hà Nội, ngày 1/5/1938, một cuộc biểu tình lớn gồm hàng chục nghìn người đã diễn ra ở khu Đấu xảo với sự tham gia của 25 ngành, giới: thợ hỏa xa, thợ in, nông dân, phụ nữ, người cao tuổi, nhà văn, nhà báo... Đây là cuộc mít tinh lớn nhất trong thời kỳ vận động dân chủ (1936-1939), một cuộc biểu dương hùng hậu sức mạnh đoàn kết của nhân dân lao động.

Sau khi Nhà nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa ra đời, ngày 18/2/1946, Chủ tịch Hồ Chí Minh ký Sắc lệnh số 22 quy định những ngày nghỉ Tết, kỷ niệm lịch sử và lễ tôn giáo, trong đó ghi nhận ngày 1/5 là một trong những ngày quốc lễ lớn, nhân dân lao động được nghỉ ngơi. Ngày 29/4/1946, Bác ký Sắc lệnh số 56 quyết định để công nhân, nhân viên được nghỉ nhưng có hưởng lương đầy đủ trong Ngày Quốc tế Lao động 1/5 và trong ngày đó, ai vì điều kiện khách quan của công việc không thể nghỉ được thì sẽ hưởng lương gấp đôi. Ngày 1/5/1946, Bác ra lời kêu gọi trong đó xác nhận: "Ở nước ta lần này là lần đầu mà đồng bào ta, anh chị em lao động ta được tự do đón tiếp ngày 1/5... Đối với chúng ta

nó là một ngày để tỏ cho thế giới biết rằng ngày này chẳng những là ngày tết lao động, mà nó còn là ngày toàn dân đoàn kết. Đoàn kết để giữ vững tự do dân chủ. Đoàn kết để kiến thiết nước nhà. Đoàn kết để xây dựng một đời sống mới".

Trong thời kỳ kháng chiến chống thực dân Pháp và đế quốc Mỹ (1946-1975), ở các vùng bị địch tạm chiếm, cuộc đấu tranh của nhân dân lao động để đòi quyền lợi, độc lập, dân chủ, tự do nhân kỷ niệm ngày 1/5 cũng thường diễn ra sôi nổi và có khi rất quyết liệt. Cuộc biểu dương lực lượng trong ngày 1/5/1961 của 16.000 công nhân Sài Gòn - Chợ Lớn chào mừng sự ra đời của Liên hiệp Công đoàn giải phóng miền Nam Việt Nam là một minh chứng điển hình.

Từ khi giải phóng hoàn toàn miền Nam, thống nhất Tổ quốc (tháng 5/1975) và nhất là từ khi khởi đầu công cuộc đổi mới toàn diện (tháng 12/1986), ngày 1/5 đã trở thành ngày hội lớn của nhân dân Việt Nam, ngày biểu dương sức mạnh của giai cấp công nhân và nhân dân lao động, quyết tâm thực hiện thành công sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và bảo vệ vững chắc Tổ quốc. Đồng thời, đó cũng là ngày biểu thị tình đoàn kết hữu nghị với giai cấp công nhân và nhân dân lao động toàn thế giới, cùng đấu tranh cho thắng lợi của hòa bình, tự do, dân chủ và tiến bộ xã hội./.

A.H



Thư giãn

BỰC MÌNH

Dung nói với Tý:

- Bực mình với cậu quá đi!
- Sao lại bực mình?
- Hôm qua 9 giờ, tự nhiên cậu gọi điện làm tớ không ngủ lại được!
- Ủa! Hồi tối, tớ có gọi đâu?
- Thì lúc 9 giờ sáng đó!
- Trời!!!

CÓ THỪA RỒI

Anh bảo vệ chung cư nói với một người mới đến ở:

- Anh biết không, nhà ông ở tầng bốn hình như mắc bệnh lẩm cẩm, anh ạ!
- Ông ấy có biểu hiện gì mà anh lại nói vậy?
- Hôm qua, ông ta cố giải thích cho tôi là ông ta cặm cụi viết tiểu thuyết.
- Thế thì có gì lẩm cẩm đâu?
- Viết lách làm gì cho khổ thân, các thứ ấy bày bán đầy rẫy ở nhà sách, anh ạ!
- ?!?

GIẢI PHÁP

Hai ông hàng xóm nói chuyện với nhau:

- Đạo này ruồi nhiều thế. Làm sao nhà ông tránh được ruồi bay loạn xạ trong bếp vậy, ông Hoan?
- Tôi đặt thùng rác ở góc phòng khách ông ạ!
- ?!!

NHÁT GAN

Trong buổi họp mặt Trung thu ở nhà Yến. Yến nói với Sửu:

- Sửu này, sao cậu nhát gan thế hả?
- Sao cậu nói tôi nhát?
- Thì mấy cái bánh do tớ tự làm cậu cũng không dám ăn, chỉ ăn bánh Trung thu thôi, đúng không?
- !?!

GIÀU TƯỢNG TƯỢNG

Anh họa sĩ mới vào nghề nói với bạn:

- Duy này, mọi người đều cảm nhận được trong những bức tranh của tớ là sức tưởng tượng của tớ đấy.
- Đúng như vậy hả Bình?
- Ừ, chỉ sau khi liếc mắt nhìn những tác phẩm của tớ đã có nhiều người nói: "Quả là anh có quá nhiều sức tưởng tượng", cậu ạ!
- !?!



Đại diện các CĐ trong Khối thi đua ký giao ước thi đua năm 2021



Phó Chủ tịch CĐ DKVN Nguyễn Mạnh Kha trao biểu trưng khen thưởng NLĐ Dầu khí tiêu biểu 2021



Lễ ký kết Quy chế phối hợp hoạt động giữa CĐ DKVN và LĐLĐ tỉnh Cà Mau giai đoạn 2021 - 2026



Tuyên dương Người lao động Dầu khí tiêu biểu