

# HOÀN THIỆN CHÍNH SÁCH ĐÃI NGỘ CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN CHUYÊN TRÁCH TRONG ĐIỀU KIỆN HIỆN NAY

ThS. NGÔ ANH TOÀN\*

## 1. Đặt vấn đề

Cán bộ Công đoàn chuyên trách là người được tuyển dụng, bổ nhiệm để đảm nhiệm công việc thường xuyên trong tổ chức Công đoàn. Cán bộ Công đoàn chuyên trách có vị trí, vai trò đặc biệt quan trọng trong bộ máy tổ chức Công đoàn, trực tiếp thực hiện chức năng, nhiệm vụ của Công đoàn như: đại diện cho người lao động, cùng với cơ quan nhà nước, tổ chức kinh tế, tổ chức xã hội chăm lo và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động; tham gia quản lý nhà nước, quản lý kinh tế - xã hội, tham gia thanh tra, kiểm tra, giám sát hoạt động của cơ quan nhà nước, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp; tuyên truyền, vận động người lao động học tập nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp, chấp hành pháp luật, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc.

Xây dựng, phát triển đội ngũ cán bộ Công đoàn chuyên trách, trong đó có chính sách đãi ngộ với họ là một trong những nhiệm vụ trọng tâm, ưu tiên trong chiến lược xây dựng đội ngũ cán bộ Công đoàn.

## 2. Chính sách đãi ngộ cán bộ Công đoàn chuyên trách

Chính sách đãi ngộ cán bộ Công đoàn chuyên trách là chính sách đãi ngộ vật chất và động viên tinh thần, là yếu tố rất quan trọng tạo ra động lực làm việc của cán bộ Công đoàn chuyên trách.

Đãi ngộ về vật chất là việc đãi ngộ cán bộ Công đoàn chuyên trách bằng hình thức vật chất như tiền lương, phụ cấp lương, tiền thưởng và các khoản phúc lợi trong quá trình làm việc.

*Tiền lương* của cán bộ Công đoàn chuyên trách được ngân sách công đoàn trả theo quy định chung đối với cán bộ, công chức, viên chức của các cơ quan Đảng, đoàn thể và theo quy định của Đảng và Nhà nước (riêng đối với cán bộ Công đoàn chuyên trách được bố trí tại Công đoàn cơ sở trong khu vực doanh nghiệp ngoài nhà nước, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, đơn vị sự nghiệp ngoài công lập hiện nay được thực hiện theo Quyết định số 1617/QĐ-TLĐ ngày 31/12/2014), là khoản thu nhập chủ yếu của cán bộ Công đoàn chuyên trách, tiền

lương cần tương xứng với công việc. Tiền lương cơ bản được xác định qua hệ thống thang, bảng lương của Nhà nước và được coi là thước đo chủ yếu về trình độ lành nghề và thâm niên nghề nghiệp. Tiền lương là cơ sở, là động lực kích thích mạnh mẽ đối với mỗi cán bộ Công đoàn.

*Phụ cấp* là tiền trả cho cán bộ Công đoàn chuyên trách ngoài tiền lương cơ bản. Khoản phụ cấp này bổ sung cho tiền lương, bù đắp thêm cho cán bộ Công đoàn chuyên trách đang giữ chức vụ lãnh đạo, hoặc nghề nghiệp đặc thù, hay khi họ đảm nhận công việc mà chưa được tính đến khi xác định tiền lương (phụ cấp nghề nghiệp, kiêm nhiệm, thâm niên vượt khung, khu vực...). Phụ cấp có tác dụng tạo ra sự công bằng về đãi ngộ thực tế.

*Tiền thưởng* là một loại kích thích vật chất có tác động tích cực đối với cán bộ Công đoàn chuyên trách trong việc phấn đấu hoàn thành công việc tốt hơn mức độ mà chức trách quy định. Tiền thưởng cùng với tiền lương tạo nên khoản thu nhập bằng tiền chủ yếu của cán bộ Công đoàn chuyên trách.

*Phúc lợi* trong tổ chức Công đoàn chia thành hai phần chính là phúc lợi theo quy định của pháp luật và phúc lợi theo quy định của chính tổ chức Công đoàn. Các khoản phúc lợi theo quy định của pháp luật do Nhà nước quy định nhằm đảm bảo quyền lợi cho cán bộ Công đoàn chuyên trách bao gồm BHXH, BHYT, hưu trí, nghỉ lễ, nghỉ phép năm được trả lương. Các khoản phúc lợi do tổ chức Công đoàn tự quyết định như các khoản ăn trưa, quà tết, quà sinh nhật, kỷ niệm ngày truyền thống của đơn vị... Các khoản phúc lợi này thể hiện sự quan tâm của tổ chức đến đời sống, sinh hoạt của cán bộ Công đoàn chuyên trách, kích thích sự trung thành, động viên cán bộ hoàn thành tốt nhiệm vụ và có tác dụng lôi cuốn người có tài năng, tâm huyết với tổ chức Công đoàn.

*Trợ cấp* được thực hiện nhằm giúp cán bộ Công đoàn chuyên trách khắc phục được các khó khăn

\* UBND quận Hoàn Kiếm - Hà Nội

phát sinh do hoàn cảnh cụ thể. Các khoản trợ cấp mà cán bộ Công đoàn chuyên trách được hưởng bao gồm các khoản trợ cấp khó khăn, hỗ trợ đào tạo, di chuyển đi lại... nhằm bù đắp thêm cho họ khi phải làm việc mà yêu cầu công việc mang tính đặc thù nghề nghiệp, trong những điều kiện làm việc không thuận lợi, không ổn định. Các khoản trợ cấp này nhằm kích thích cán bộ Công đoàn chuyên trách làm việc tích cực và thường xác định trên cơ sở đánh giá về điều kiện và môi trường làm việc, yêu cầu công việc cũng như về tình trạng sức khỏe...

Đãi ngộ về tinh thần là quá trình chăm lo đời sống tinh thần của cán bộ Công đoàn chuyên trách thông qua công việc và môi trường làm việc. Công việc đem lại cho cán bộ Công đoàn chuyên trách chính là thu nhập. Nó giúp cho họ thỏa mãn được những nhu cầu tối thiểu như nuôi sống bản thân và gia đình. Xét về khía cạnh nào đó, thu nhập còn thể hiện địa vị của cán bộ Công đoàn chuyên trách trong tổ chức cũng như trong xã hội. Đãi ngộ thông qua công việc còn thể hiện ở sự phù hợp, công việc mình yêu thích, thành công và cơ hội để thăng tiến, luôn gắn kết giữa trách nhiệm và quyền lợi, đây là nhu cầu bậc cao, nhu cầu được tự khẳng định. Công việc khi hoàn thành, cán bộ Công đoàn chuyên trách luôn cảm thấy phấn khởi, được cấp trên tin tưởng, đánh giá cao, có cơ hội để thăng tiến sẽ kích thích cán bộ Công đoàn chuyên trách làm việc tốt hơn, hiệu quả hơn. Đãi ngộ thông qua công việc đòi hỏi trong suốt quá trình làm việc bằng cách giao việc phù hợp với khả năng, nguyện vọng của họ để tạo ra sức say mê trong công việc. Ngoài ra, hiện nay tính chất hoạt động, công việc của tổ chức Công đoàn có tính ổn định chưa cao, có lúc, có nơi chưa được người sử dụng lao động tạo điều kiện thuận lợi, do vậy, việc tạo điều kiện để cán bộ Công đoàn chuyên trách hoàn thành công việc là chính sách vừa chăm lo đời sống vật chất, vừa chăm lo đời sống tinh thần. *Đãi ngộ thông qua điều kiện làm việc* không chỉ là nói đến việc hiện đại hoá các phương tiện, máy móc kỹ thuật... mà còn tạo môi trường làm việc thuận lợi để cán bộ Công đoàn chuyên trách phấn khởi, làm việc chủ động và hiệu quả. Ngoài ra, tham gia các hoạt động đoàn thể; hoạt động kỷ niệm ngày truyền thống, hoạt động văn hoá tinh thần, tặng quà, mừng sinh nhật, cùng với lời thăm hỏi kịp thời lúc cán bộ đau yếu, sự chia sẻ khi gặp khó khăn, rủi ro... cũng có tác động lớn đến sự cống hiến, trung thành của cán bộ Công đoàn chuyên trách với tổ chức.

Trong hệ thống chính sách đãi ngộ nêu trên, chính

sách khuyến khích bằng lợi ích vật chất là cơ bản, chủ yếu và quan trọng nhất. Tuy nhiên, trong nhiều trường hợp, lợi ích vật chất và tinh thần đan xen với nhau, trong phần thưởng về vật chất có phần thưởng về tinh thần, ngay cả mức lương cũng chứa đựng sự đánh giá của xã hội đối với những cống hiến của cá nhân. Cũng có trường hợp đặc biệt, lợi ích về tinh thần còn quan trọng hơn cả về lợi ích vật chất.

### 3. Một số giải pháp hoàn thiện chính sách đãi ngộ cán bộ Công đoàn chuyên trách trong điều kiện hiện nay

Trong những năm qua, Đảng, Nhà nước, tổ chức Công đoàn luôn nhấn mạnh tầm quan trọng của chính sách đãi ngộ cán bộ Công đoàn, đề ra nhiều giải pháp nhằm khắc phục những bất hợp lý của tiền lương và chính sách khác ngoài lương cho cán bộ, công chức; coi chính sách đãi ngộ là động lực làm việc của cán bộ đoàn thể. Tuy nhiên, chính sách đãi ngộ còn chưa hiệu quả, còn bình quân, cào bằng...; công tác thi đua, khen thưởng còn hình thức, nhất là lương cơ sở chưa đáp ứng được yêu cầu tối thiểu của cuộc sống, nguồn kinh phí để cải cách tiền lương còn rất hạn hẹp và khó khăn, chưa thực sự trở thành động lực khuyến khích sự phấn đấu vươn lên của cán bộ Công đoàn chuyên trách, là một trong nguyên nhân dẫn đến tổ chức và hoạt động Công đoàn chưa đáp ứng yêu cầu của Đảng, của người lao động.

Vì vậy, trong điều kiện chưa cải cách đột phá được tiền lương, để nâng cao hiệu quả chính sách đãi ngộ cán bộ Công đoàn chuyên trách trong điều kiện hiện nay ở nước ta, cần có giải pháp sau:

Thứ nhất, tiếp tục cải tiến chính sách tiền lương tiến tới bảo đảm cho cán bộ Công đoàn chuyên trách sống được bằng tiền lương. Giải quyết vấn đề tiền lương cho cán bộ Công đoàn chuyên trách trong tổng thể thu nhập của xã hội; giải quyết vấn đề tiền lương đi đôi với sự tinh giản bộ máy quản lý. Tiền lương phải tạo ra động lực phấn đấu vươn lên về mọi mặt đối với cán bộ Công đoàn chuyên trách. Trước mắt, áp dụng rộng rãi cơ chế khoán ngân sách và tự chủ tài chính cho cấp Công đoàn cơ sở, cấp trên cơ sở. Tạo điều kiện và đảm bảo các cơ sở, cấp trên cơ sở có quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm trong việc tạo thêm các nguồn thu (ngoài nguồn thu ngân sách) và quy định các khoản chi thường xuyên theo định mức...

Thứ hai, hoàn thiện công tác đánh giá thực hiện công việc. Tại mỗi vị trí công tác phải có một "bản mô tả công việc" trong đó nêu rõ vị trí công việc là gì, nhiệm vụ chính là gì, chịu trách nhiệm như thế nào. Ngoài việc thực hiện đúng quy trình đánh giá

cán bộ hàng năm, cần xác định các tiêu chuẩn định mức cho từng khâu công việc trong mỗi quy trình nghiệp vụ cụ thể, bảo đảm xác định rõ thời gian xử lý công việc của từng tác nghiệp, từng khâu công việc trong quy trình được định mức cụ thể, phạm vi trách nhiệm, quyền hạn của từng cán bộ tham gia trong quy trình; trách nhiệm và mối liên hệ phối hợp giữa các bộ phận và từng cá nhân; lấy ý kiến đánh giá cán bộ Công đoàn chuyên trách của người lao động và định kỳ tổ chức hội nghị lấy ý kiến phản hồi của tập thể.

Thứ ba, sử dụng cán bộ Công đoàn chuyên trách hợp lý, đúng người đúng việc, tạo điều kiện cho cán bộ tiến bộ. Cần kết hợp giữa tính chất công việc với trình độ, tâm lý, kinh nghiệm, tuổi tác, sức khỏe, sở trường, điều kiện hoàn cảnh gia đình... để giao việc một cách phù hợp nhất. Xây dựng, công khai các tiêu chí, tiêu chuẩn lãnh đạo làm cơ sở cho cán bộ Công đoàn chuyên trách phấn đấu; tin tưởng, bổ nhiệm chức danh lãnh đạo đối với những cán bộ Công đoàn chuyên trách trẻ, tâm huyết, nhiệt tình, có trình độ thực tiễn và chuyên môn cao.

Thứ tư, cần mở rộng đối tượng luân chuyển, thực hiện luân chuyển trong hệ thống Công đoàn và ngoài hệ thống Công đoàn (khi có điều kiện). Luân chuyển để tạo điều kiện cho cán bộ Công đoàn chuyên trách được đào tạo, tự đào tạo, nghiên cứu thực tế, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; đồng thời phát huy được năng lực của cán bộ Công đoàn chuyên trách. Để luân chuyển cán bộ, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam cần đề xuất và xin chủ trương của Bộ Chính trị (hoặc Ban Bí thư, Ban Tổ chức Trung ương), đồng thời cần phối hợp với các cấp ủy của địa phương để cùng thực hiện chủ trương này.

Thứ năm, cải tiến công tác thi đua khen thưởng, kỷ luật. Thực hiện đa dạng hóa các hình thức khen thưởng, ngoài việc khen thưởng bằng tiền mặt, cần kết hợp với phần thưởng tinh thần; thực hiện thưởng kịp thời; tăng cường thưởng đột xuất; điều chỉnh mức tiền thưởng phù hợp, có sức hấp dẫn; khen thưởng phải đảm bảo sự công bằng, tránh tình trạng khen thưởng một cách bình quân, đại trà; lượng hoá các tiêu chí đánh giá thi đua khen thưởng. Thực hiện kỷ luật cán bộ Công đoàn khi bị khuyết điểm, nhưng cần rõ nguyên nhân, bình đẳng, công bằng, công tâm trong kỷ luật, kỷ luật cũng nhằm mục tiêu giúp cán bộ hiểu ra khuyết điểm và phấn đấu sửa chữa, vươn lên.

Thứ sáu, cần công khai chế độ, chính sách liên quan đến cán bộ Công đoàn chuyên trách, nhất là

phương tiện, điều kiện làm việc, chế độ đãi ngộ của Đảng, Nhà nước đối với cán bộ Công đoàn chuyên trách như: tiêu chuẩn, định mức và chế độ quản lý, sử dụng phương tiện đi lại, trang thiết bị và phương tiện làm việc; chế độ đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng; tiền lương, tiền thưởng, phúc lợi... Thực hiện tốt quy chế dân chủ ở cơ sở.

Thứ bảy, tuyên truyền nâng cao nhận thức về văn hóa công sở, nhất là đạo đức, tác phong, ý thức phục vụ người lao động của mỗi cán bộ Công đoàn chuyên trách. Khuyến khích xây dựng mối quan hệ thân mật, tạo bầu không khí làm việc phấn khởi trong nội bộ cơ quan; đề cao vai trò quan hệ đồng nghiệp, vai trò đại diện của tổ chức trong hệ thống chính trị của cơ quan; thực hiện nguyên tắc công bằng, công tâm, không thiên vị, trù dập trong giao việc cũng như đánh giá cán bộ Công đoàn chuyên trách.

Thứ tám, thường xuyên xem xét hiệu quả của chính sách đãi ngộ. Định kỳ hiệu quả của công tác đãi ngộ, hiệu quả của chính sách đãi ngộ được đánh giá qua các chỉ tiêu gián tiếp như tinh thần, thái độ làm việc, số cán bộ Công đoàn chuyên trách muốn xin chuyển việc, đánh giá mức độ hài lòng của cán bộ Công đoàn chuyên trách (có thể dùng phương pháp tiến hành điều tra bằng bảng hỏi; lắng nghe đề xuất của họ để có những điều chỉnh phù hợp).

#### **4. Kết luận**

Chính sách đãi ngộ cán bộ Công đoàn chuyên trách là một nội dung lớn trong công tác cán bộ mà các cán bộ lãnh đạo, cán bộ làm công tác cán bộ cần phải quan tâm nếu muốn cán bộ Công đoàn chuyên trách phát huy hết chức trách, tâm huyết với công việc. Để thực hiện tốt chính sách đãi ngộ cán bộ Công đoàn chuyên trách hiện nay, ngoài việc cải tiến chính sách tiền lương, thì các chính sách khác ngoài chính sách tiền lương có thể thực hiện được và có tác động tạo động lực trực tiếp đến việc thực thi nhiệm vụ của cán bộ Công đoàn chuyên trách, đồng thời là căn cứ thực hiện các công tác khác của công tác cán bộ trong tổ chức Công đoàn Việt Nam. □

#### **Tài liệu tham khảo**

1. Kết luận số 37-KL/TW ngày 02/02/2009 Hội nghị lần thứ 9 BCH Trung ương khóa X về tiếp tục đẩy mạnh thực hiện Chiến lược cán bộ từ nay đến năm 2020.
2. Nghị quyết Đại hội XI Công đoàn Việt Nam.
3. [http://www.tuyengiao.vn/Home/Magazine\\_Content?ID=1332](http://www.tuyengiao.vn/Home/Magazine_Content?ID=1332).
4. <http://news.zing.vn/Tiep-tuc-dieu-chinh-luong-co-ban-tu-112016-post519280.html>.