

MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM GÓP PHẦN NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM HIỆN NAY

ThS. ĐỖ ĐỨC TOÀN*

Công đoàn là tổ chức chính trị xã hội rộng lớn của giai cấp công nhân và của người lao động, đại diện cho công chức, viên chức, lao động, cùng với cơ quan Nhà nước, tổ chức kinh tế, tổ chức xã hội chăm lo bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp chính đáng của người lao động. Trong hơn 87 năm xây dựng và phát triển, đội ngũ cán bộ công đoàn các cấp luôn được đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện, phấn đấu và trưởng thành góp phần thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ của công đoàn trong mọi hoàn cảnh lịch sử của đất nước, tạo được niềm tin yêu của công nhân, viên chức, lao động. Thực tế hoạt động công đoàn cho thấy, ở đâu cán bộ công đoàn có năng lực, bản lĩnh, có kỹ năng và tâm huyết với hoạt động thì ở đó hoạt động công đoàn thực hiện tốt và thu hút đông đảo công nhân, viên chức, lao động tham gia, góp phần thúc đẩy sản xuất kinh doanh, nâng cao hiệu quả công tác, cải thiện đời sống cho người lao động, qua đó khẳng định vị thế của tổ chức công đoàn đối với sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Trong những năm tới, tình hình kinh tế - xã hội trong nước và quốc tế còn có nhiều biến động sâu sắc, khó lường đòi hỏi đội ngũ cán bộ công đoàn phải không ngừng được nâng cao về phẩm chất chính trị, trình độ kiến thức và năng lực về mọi mặt. Để làm được điều đó, theo tôi cần thực hiện tốt một số giải pháp sau:

Một là, tổ chức trao đổi kinh nghiệm hoạt động giữa các đơn vị, các bộ phận, các tổ Công đoàn.

Tạo điều kiện để cán bộ Công đoàn được tham quan học tập các mô hình hoạt động hay, hoạt động tốt ở các địa phương, ở các ngành. Tăng cường công tác giáo dục chính trị tư tưởng, phẩm chất đạo đức và lối sống cho cán bộ công đoàn. Cùng với việc trang bị kiến thức chuyên môn thì cần thiết phải cung cấp kiến thức về lý luận chính trị, xây dựng lý tưởng chính trị độc lập dân tộc gắn liền với chủ nghĩa xã hội, trên nền tảng chủ nghĩa Mác - Lênin và tư tưởng

Hồ Chí Minh. Mỗi cán bộ công đoàn, tùy theo nhiệm vụ cụ thể của mình, cần có ý thức tự hoàn thiện nhân cách, luôn mẫu mực trước công nhân, người lao động và những người xung quanh để xứng đáng là người đại diện cho quyền, lợi ích chính đáng của công nhân, viên chức, lao động.

Phải đa dạng hóa công tác đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị, như các lớp học tập lý luận, những đợt sinh hoạt chính trị, Nghị quyết của Đảng, những báo cáo chuyên đề lý luận chính trị để thu hút cán bộ công đoàn tham gia học tập. Qua đó không chỉ giúp cho người cán bộ công đoàn nhận thức về Chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh một cách có hệ thống mà còn trang bị những kiến thức cơ bản cho họ để họ có cơ sở lý luận để giải thích, tuyên truyền và vận động đội ngũ công nhân, viên chức lao động tin tưởng, tích cực tham gia hoạt động.

Cần tập trung giáo dục tác phong quần chúng cho người cán bộ công đoàn: Người cán bộ công đoàn phải đi sâu vào đời sống công nhân, viên chức, lao động, học hỏi quần chúng; biết lắng nghe ý kiến của quần chúng, tổ chức cho quần chúng hành động cách mạng; luôn vững tin ở đoàn viên và người lao động, có phương pháp khéo léo để phát huy sức mạnh của đoàn viên và người lao động; luôn quan tâm và chăm lo đời sống của đoàn viên và người lao động, tất cả đều vì lợi ích của đoàn viên và người lao động; cần bám lấy cơ sở, bám sát thực tiễn cuộc sống của đoàn viên và người lao động, để hiểu và kịp thời giải quyết những vấn đề nảy sinh tại cơ sở. Qua các phong trào thi đua, kịp thời phát hiện và nhân rộng điển hình tiên tiến.

Hai là, tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn

Trong xu thế hội nhập quốc tế sâu rộng hiện nay, đòi hỏi tổ chức công đoàn phải đổi mới cách tổ chức

* Trường Đại học Công đoàn

quản lý, tư duy, trí tuệ của đội ngũ cán bộ. Yêu cầu này được đặt ra như một vấn đề then chốt. Vì vậy, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn không thể chỉ chú trọng đến kiến thức nghiệp vụ, kiến thức quản lý mà cả kiến thức chính trị, kiến thức kinh tế, ngoại ngữ, tin học. Phải đào tạo toàn diện, coi trọng tính hiệu quả.

Các cấp công đoàn cần làm cho đội ngũ cán bộ công đoàn ý thức đầy đủ rằng không đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao trình độ, năng lực thì không thể hoàn thành được nhiệm vụ của người cán bộ công đoàn trước những yêu cầu phát triển của sự nghiệp CNH, HĐH và hội nhập quốc tế. Do vậy, đào tạo bồi dưỡng cán bộ là vấn đề hết sức quan trọng, có vai trò quyết định đến nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn. Trên cơ sở quy hoạch cán bộ và yêu cầu công tác cán bộ công đoàn của các cấp, các ngành để xây dựng và tổ chức thực hiện chương trình kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn cho phù hợp với yêu cầu tiêu chuẩn cán bộ.

Đối với cán bộ trẻ trong diện quy hoạch cần được đào tạo cơ bản, tập trung, nhằm trang bị cho họ một cách có hệ thống và tương đối toàn diện những kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ kết hợp với việc nâng cao tố chất chính trị, đạo đức, kiến thức pháp luật. Đối với cán bộ công đoàn không chuyên trách, các cấp công đoàn cần coi công tác bồi dưỡng là giải pháp chủ yếu để nâng cao nghiệp vụ công tác công đoàn cho cán bộ công đoàn. Đối với cán bộ công đoàn chuyên trách thì cần phải được đào tạo bài bản, cẩn thận hơn để họ thực sự làm việc với “nghề” công đoàn. Cần ưu tiên và tạo điều kiện cho cán bộ chuyên trách được đào tạo tập trung hoặc tại chức dài hạn. Đồng thời cán bộ công đoàn chuyên trách vẫn cần phải thường xuyên được tập huấn, bồi dưỡng về lý luận, nghiệp vụ công tác công đoàn để nâng cao kỹ năng tập hợp tổ chức quần chúng hoạt động.

Ba là, nâng cao chất lượng công tác quy hoạch, tuyển chọn, sử dụng và luân chuyển cán bộ công đoàn

Các cấp công đoàn, chủ yếu là các công đoàn cơ sở cần phải quan tâm đến công tác quy hoạch cán bộ, nghĩa là phải có chiến lược khoa học, chi tiết, cụ thể trong công tác cán bộ. Công đoàn cơ sở cần nhận thức rõ tính đặc thù của cán bộ công đoàn là cán bộ quần chúng, do quần chúng tín nhiệm bầu

ra. Vì vậy, vấn đề quan trọng đầu tiên trong công tác quy hoạch là phải thông qua phong trào công nhân và hoạt động công đoàn để phát hiện, lựa chọn cán bộ đưa vào diện quy hoạch.

Trong lựa chọn các đối tượng để đưa vào diện quy hoạch cán bộ công đoàn các cấp, đòi hỏi Ban chấp hành, Ban thường vụ công đoàn các cấp phải lựa chọn thực sự dân chủ, khách quan để đưa vào quy hoạch cán bộ cấp mình và giới thiệu cán bộ nguồn cho cấp trên để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Mặt khác do cán bộ công đoàn được lựa chọn chủ yếu thông qua bầu cử, quyết định lựa chọn cán bộ công đoàn cuối cùng là đoàn viên công đoàn, nên cần quy hoạch 3 - 4 người cho một chức danh. Đặc biệt cần mở rộng diện nguồn lựa chọn quy hoạch, có nguồn tại chỗ, nguồn trực tiếp, nguồn lâu dài; chú ý phát hiện, lựa chọn, tạo nguồn và quy hoạch từ những cán bộ trẻ, những cán bộ có nhiệt huyết, phù hợp với hoạt động công đoàn, có kiến thức cơ bản về pháp luật, đã được đào tạo, có triển vọng phát triển, những người xuất thân từ công nhân trưởng thành trong phong trào quần chúng, con em các gia đình có truyền thống cách mạng, con em cán bộ công đoàn, cán bộ nữ, cán bộ dân tộc thiểu số. Tuyển chọn cán bộ công đoàn phải dựa trên cơ sở quy hoạch cán bộ công đoàn, tiêu chuẩn và nhu cầu thực tế của từng đơn vị, từng bộ phận.

Tuyển chọn, sử dụng cán bộ công đoàn phải đảm bảo nguyên tắc dân chủ và công khai, quán triệt quan điểm trọng dụng người có tài, có đức thật sự, không câu nệ vào bằng cấp, cơ cấu, quá trình cống hiến hay thành phần xuất thân... Công khai hoá các tiêu chuẩn tuyển chọn để mọi người đều được bình đẳng trong việc lựa chọn vào vị trí công tác.

Cần kết hợp chặt chẽ việc luân chuyển cán bộ với công tác đánh giá, quy hoạch và đào tạo cán bộ. Khi tiến hành luân chuyển thì công tác chuẩn bị cần được tiến hành thận trọng, kỹ lưỡng, có bước đi thích hợp; cần căn cứ vào năng lực sở trường của mỗi cán bộ và yêu cầu nhiệm vụ của từng vị trí công tác, từng đơn vị cơ sở để xác định nơi luân chuyển cán bộ cho phù hợp; cần quan tâm làm tốt công tác tư tưởng đối với cán bộ được luân chuyển và nơi cán bộ đến. Đặc biệt cần tạo được sự thống nhất cao trong cấp uỷ ở nơi cán bộ đi cũng như nơi cán bộ được luân

¹ Điều 10 Hiến pháp 2013.

chuyển đến. Ngoài ra, trong tổng kết đánh giá luân chuyển cán bộ cần chú trọng đến nhận xét đánh giá của cấp uỷ nơi đi, nơi đến và ý kiến của cán bộ được luân chuyển. Trong từng thời kì cần có kiểm tra, tổng kết đánh giá, rút kinh nghiệm để công tác luân chuyển cán bộ được thực hiện đồng bộ và có hiệu quả.

Bốn là, hoàn thiện chính sách bảo đảm lợi ích vật chất, tinh thần cho cán bộ công đoàn

Xây dựng hệ thống chính sách đúng, hợp lý sẽ khuyến khích được tính tích cực, sự hăng hái, cố gắng, chuyên tâm với công việc, nâng cao trách nhiệm, phát huy được sự sáng tạo, thu hút được nhân tài, làm cho nội bộ đoàn kết nhất trí, mọi người đồng tâm hiệp lực... đội ngũ cán bộ sẽ vững mạnh, có chất lượng cao. Ngược lại, chính sách cán bộ sai, bất hợp lý sẽ tạo ra tâm lý chán nản, kìm hãm sự sáng tạo, triệt tiêu tính tích cực, nội bộ mất đoàn kết, nảy sinh nhiều tiêu cực, làm hao phí tài năng của đất nước. Tuy nhiên khi tham gia xây dựng hoàn thiện cơ chế, chính sách đối với cán bộ công đoàn cần phải quán triệt yêu cầu cơ bản sau:

Thứ nhất, cơ chế chính sách đối với cán bộ công đoàn phải dựa trên cơ chế chính sách của Đảng và Nhà nước, hài hòa và không mâu thuẫn với cơ chế chính sách của các loại cán bộ khác.

Thứ hai, cơ chế chính sách đối với cán bộ công đoàn phải đảm bảo quyền lợi gắn liền với trách nhiệm, đảm bảo công bằng và khuyến khích cả vật chất, tinh thần, đảm bảo điều kiện, cơ hội cho mọi người làm việc, cống hiến và thể hiện năng lực... để mọi người cố gắng, phấn đấu vươn lên.

Thứ ba, đổi mới hệ thống chính sách cán bộ phải được tiến hành đồng bộ, toàn diện.

Đổi mới hệ thống chính sách cán bộ trước hết; phải giải quyết tốt chính sách sắp xếp bố trí, sử dụng đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển và chính sách tiền lương tiền thưởng nhằm thu hút nhân tài, phát triển tài năng. Hoạt động công đoàn có đặc điểm là không vụ lợi, điều đó không có nghĩa tiền lương, khen thưởng và kỷ luật không ảnh hưởng gì đến chất lượng cán bộ công đoàn sau đào tạo và hoạt động của họ.

Về khen thưởng và kỷ luật: Khen thưởng và kỷ luật gắn liền với trách nhiệm, quyền và nghĩa vụ cán bộ công đoàn. Thực hiện công tác khen thưởng và kỷ luật cán bộ công đoàn cần tuân theo một số nguyên tắc sau: Phải tiến hành thường xuyên, bất kỳ thành

tích nào cũng được khen thưởng, bất kỳ khuyết điểm nào cũng được nhắc nhở, xử lý. Phải tiến hành từ thấp đến cao với các hình thức và mức độ phù hợp với thành tích và khuyết điểm. Cán bộ công đoàn được khen thưởng và bị kỷ luật phải hiểu rõ nguyên nhân. Công khai việc khen thưởng và kỷ luật. Bình đẳng, công bằng trong khen thưởng và kỷ luật.

Bên cạnh đó, trong nghiên cứu xây dựng cơ chế chính sách bảo vệ cán bộ công đoàn, cần có quy định bảo vệ cán bộ công đoàn theo hướng dựa vào tập thể lao động, để họ tự bảo vệ mình là chính. Cần có những giải pháp để bảo vệ cán bộ công đoàn cơ sở bị chủ doanh nghiệp trù dập, sa thải, và nhất là để tiếng nói của cán bộ công đoàn cơ sở thực sự là tiếng nói đại diện cho người lao động. Muốn bảo vệ được cán bộ công đoàn, trước hết phải có những "công cụ" pháp lý đủ sức để bảo vệ quyền lợi cho cán bộ công đoàn cơ sở. Đồng thời cũng cần có nguồn tài chính sẵn sàng "vào cuộc" để bảo đảm quyền lợi cá nhân cho cán bộ công đoàn cơ sở tại doanh nghiệp khi xảy ra tình trạng họ bị chủ doanh nghiệp trù dập, sa thải, mất việc làm. Ngoài những cơ chế cần thiết, để phát huy tốt vai trò của mình, bản thân mỗi cán bộ công đoàn phải tự trau dồi kiến thức pháp luật, kiến thức trong cuộc sống để có đủ hiểu biết, đủ cơ sở pháp lý cần thiết, bảo đảm thành công khi cần đứng ra đấu tranh cho quyền lợi chính đáng và hợp pháp của người lao động. Để bảo vệ quyền lợi của cán bộ công đoàn cần xây dựng Quỹ hỗ trợ cán bộ công đoàn để trợ cấp cho cán bộ công đoàn bị người sử dụng lao động sa thải khi họ đấu tranh vì quyền và lợi ích của người lao động. □

Tài liệu tham khảo

1. Quốc hội Nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam (2012), Luật Công đoàn và Nghị định hướng dẫn thi hành, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
2. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (2013), Chương trình nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của đội ngũ cán bộ công đoàn, Hà Nội.
3. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (2013), Văn kiện Đại hội Công đoàn Việt Nam lần thứ XI, Nxb Lao động, Hà Nội.
4. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (2010), "Nghị quyết số 04a/NQ-TLĐ về Tiếp tục đẩy mạnh và nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công đoàn giai đoạn 2010-2020", Nxb Lao động, Hà Nội.
5. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (2010), "Đổi mới tổ chức và hoạt động công đoàn trong tình hình mới", Nxb Lao động, Hà Nội.