

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

BỘ GIAO THÔNG VẬN TẢI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG NGHỆ GTVT

PHAN THỊ HUYỀN THU

**GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÁN BỘ
CÔNG ĐOÀN CỦA LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG TỈNH
VĨNH PHÚC**

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ KINH DOANH

Hà Nội - 2020

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

BỘ GIAO THÔNG VẬN TẢI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG NGHỆ GTVT

PHAN THỊ HUYỀN THU

**GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÁN BỘ
CÔNG ĐOÀN CỦA LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG TỈNH
VĨNH PHÚC**

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ KINH DOANH

Mã Số: 8340101

Người hướng dẫn khoa học: TS. LÊ THU SAO

Hà Nội - 2020

LỜI CAM ĐOAN

Tôi cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các số liệu, kết quả nêu trong luận văn là trung thực và chưa từng được ai công bố trong bất kỳ công trình nào khác.

Hà Nội, ngày 03 tháng 11 năm 2020

Học viên

PHAN THỊ HUYỀN THU

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN	i
MỤC LỤC	ii
DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT.....	v
DANH MỤC BẢNG.....	vi
DANH MỤC SƠ ĐỒ, HÌNH ẢNH	vii
ABSTRACT OF THE DISERTATION	viii
TRÍCH YẾU LUẬN VĂN THẠC SĨ.....	x
MỞ ĐẦU	1
Chương 1	1
MỘT SỐ VẤN ĐỀ CƠ BẢN VỀ HOẠT ĐỘNG CÔNG ĐOÀN VÀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN	1
1.1. KHÁI QUÁT VỀ HOẠT ĐỘNG CÔNG ĐOÀN.....	1
1.1.1. Lịch sử hình thành và phát triển của tổ chức công đoàn.....	1
1.1.2. Các yêu cầu đặt ra cho hoạt động công đoàn trong hội nhập quốc tế.....	5
1.2. KHÁI QUÁT VỀ CHẤT LƯỢNG CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN.	7
1.2.1. Khái niệm cán bộ.....	7
1.2.2. Khái niệm cán bộ công đoàn.....	9
1.2.3. Khái quát về chất lượng cán bộ công đoàn.....	12
1.2.4. Các nhân tố ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng cán bộ công đoàn	22
1.3. KINH NGHIỆM NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN CỦA MỘT SỐ LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG TỈNH VÀ BÀI HỌC KINH NGHIỆM CHO LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG TỈNH VĨNH PHÚC	25
1.3.1. Kinh nghiệm của Liên đoàn Lao động một số tỉnh thành ở Việt Nam.	25
1.3.2. Kinh nghiệm của một số quốc gia trong khu vực :	27
1.3.3. Bài học kinh nghiệm cho Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc.....	29
Chương 2	30
THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN CỦA LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG TỈNH VĨNH PHÚC	30

2.1. ĐẶC ĐIỂM TỰ NHIÊN, CHÍNH TRỊ, KINH TẾ - XÃ HỘI VÀ HOẠT ĐỘNG CỦA LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG TỈNH VĨNH PHÚC.....	30
2.1.1. Đặc điểm tự nhiên, chính trị, kinh tế - xã hội của tỉnh Vĩnh Phúc	30
2.1.2. Quá trình hình thành và phát triển của LĐLĐ tỉnh Vĩnh Phúc	31
2.1.3. Chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn.....	34
2.1.4. Cơ cấu tổ chức, chức năng, nhiệm vụ	36
2.2. THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN CỦA LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG TỈNH VĨNH PHÚC.	39
2.2.1. Về thể lực của cán bộ công đoàn.....	39
2.2.2. Về trí lực của cán bộ công đoàn	42
2.2.3. Về tâm lực của cán bộ công đoàn.....	47
2.3. ĐÁNH GIÁ CHUNG THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN CỦA LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG TỈNH VĨNH PHÚC	51
2.3.1. Những thành tựu đạt được và nguyên nhân	51
2.3.1.2. Nguyên nhân của thành tựu đạt được:	53
2.3.2. Hạn chế và nguyên nhân	53
Chương 3	58
ĐỀ XUẤT MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN TẠI LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG TỈNH VĨNH PHÚC.	58
3.1. YÊU CẦU ĐỐI VỚI HOẠT ĐỘNG CÔNG ĐOÀN CỦA LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG TỈNH VĨNH PHÚC TRONG BỐI CẢNH HIỆN TẠI VÀ GIAI ĐOẠN TỚI.	58
3.2. MỤC TIÊU VÀ PHƯƠNG HƯỚNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN CỦA LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG TỈNH VĨNH PHÚC.....	59
3.2.1. Quan điểm nâng cao chất lượng cán bộ công đoàn Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc đến năm 2023.....	59
3.2.2. Định hướng nâng cao chất lượng cán bộ công đoàn Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc đến năm 2023.....	60
3.2.3. Mục tiêu nâng cao chất lượng cán bộ công đoàn Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc đến năm 2023	61

3.3. Đề xuất một số giải pháp nâng cao chất lượng cán bộ công đoàn của Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc.....	62
3.3.1. Nâng cao chất lượng công tác quy hoạch, tạo nguồn cán bộ công đoàn	62
3.3.2. Nâng cao chất lượng công tác thi tuyển, bầu cử cán bộ công đoàn	65
3.3.3. Tăng cường công tác giáo dục chính trị tư tưởng, phẩm chất đạo đức và lối sống cho cán bộ công đoàn	67
3.3.4. Nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn.....	68
3.3.5. Hoàn thiện chính sách bảo đảm lợi ích vật chất, tinh thần cho cán bộ công đoàn	72
3.3.6. Cải tiến công tác đánh giá, sử dụng cán bộ công đoàn	74
KẾT LUẬN	80
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	82
PHIẾU KHẢO SÁT	85

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

BCH:	Ban chấp hành
BHXH:	Bảo hiểm xã hội
BHYT:	Bảo hiểm y tế
CBCĐ:	Cán bộ công đoàn
CĐ:	Công đoàn
CĐCS:	Công đoàn cơ sở
CĐCSTV:	Công đoàn cơ sở thành viên
CN:	Công nhân
CNH-HĐH:	Công nghiệp hóa - hiện đại hóa
CNLD:	Công nhân lao động
CNVCLĐ:	Công nhân viên chức lao động
GCCN:	Giai cấp công nhân
LĐ:	Lao động
LĐLĐ:	Liên đoàn Lao động
MTTQ:	Mặt trận tổ quốc
UBND:	Ủy ban nhân dân
XHCN:	Xã hội chủ nghĩa

DANH MỤC BẢNG

Bảng 2.1: Số lượng, cơ cấu cán bộ công đoàn chuyên trách Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc.....	38
Bảng 2.2: Thống kê độ tuổi và giới tính của cán bộ công đoàn chuyên trách Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc.....	39
Bảng 2.3: Kết quả đánh giá sức khỏe cán bộ công đoàn chuyên trách Của Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc.....	41
Bảng 2.4: Trình độ đào tạo chuyên môn của cán bộ công đoàn chuyên trách Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc năm 2019.....	43
Bảng 2.5: Kết quả đào tạo chuyên môn nghiệp vụ LĐLĐ tỉnh Vĩnh Phúc	44
Bảng 2.6: Kết quả đào tạo lý luận chính trị Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc ..	44
Bảng 2.7: Trình độ tin học, ngoại ngữ cán bộ công đoàn chuyên trách Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc năm 2019	45
Bảng 2.8: Kết quả đánh giá thực hiện chức trách, nhiệm vụ của cán bộ công đoàn Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc	48

DANH MỤC SƠ ĐỒ, HÌNH ẢNH

Sơ đồ 2.1: Cơ cấu tổ chức Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc	37
Hình 2-1: Tổng hợp đánh giá của CNVCLĐ về	49
năng lực thực hiện nhiệm vụ của cán bộ công đoàn (Đơn vị tính %)	49
Hình 2-2: Tổng hợp phiếu hỏi cán bộ công đoàn tự đánh giá về năng lực thực hiện nhiệm vụ	50
Hình 2-3: Đánh giá của CB, CC, VC, NLĐ về vai trò của cán bộ công đoàn....	51

ABSTRACT OF THE DISERTATION

Topic of the disertation: Solutions to improve the quality of trade union officers of the Labor Confederation of Vinh Phuc province

Nam of Student: Phan Thi Huyen Thu scholatic: K3CH2QT22

Nam of advisors: Dr. Le Thu Sao

Key words: quality, the team of union officials.

Summary contents:

a) Cause:

Improving the quality of the union staff of the Labor Confederation of Vinh Phuc province is one of the important tasks in our Party's cadres work today, in order to maintain social orientation, to meet the task requirements, service in a new period. This is a necessary, objective and urgent requirement for the trade union of Vinh Phuc. On the basis of the current situation of Trade Union officials, the thesis would boldly propose some solutions to improve the quality of the labor union staff of the Labor Confederation of Vinh Phuc province in the new period.

b) Objectives, subjects, scope:

Objectives

Assessing the quality status of full-time trade union officers of the Labor Confederation of Vinh Phuc province, to have a practical basis to propose orientations and solutions to improve the quality of trade union officers of the Labor Confederation of Vinh province Phuc consistent with the characteristics of Vinh Phuc province until 2023.

Subjects:

Researching solutions to improve the quality of full-time trade union officers and training to improve the quality of full-time trade union officers of the Labor Confederation of Vinh Phuc province.

Scope:

+ About space: The study was conducted at the Labor Confederation of Vinh Phuc province.

+ Regarding time: The data is used for analysis and evaluation in the period from 2015 to 2019 to propose solutions to 2023

c) Methods

- Methods of investigation, statistics
- Methods of analysis and synthesis
- The method to consult an expert

d) Results

- Clarifying a number of theoretical issues about staff, staff work and improving the quality of officers in general and union officers in particular.

- Assessing the status of the quality of trade union officers from the provincial to grassroots level in Vinh Phuc province, pointing out the successes, limitations and reasons for the quality limitation of trade union officers of the Labor Confederation of Vinh province Phuc.

- Proposing a number of feasible solutions to improve the quality of the labor union staff of the Labor Confederation of Vinh Phuc province who have qualifications and professional qualifications to meet the new situation, contributing to victory. benefit the country industrialization and modernization.

The Scientific advisors

Author

TS. Lê Thu Sao

Phan Thị Huyền Thu

TRÍCH YẾU LUẬN VĂN THẠC SĨ

Tên đề tài: **“Giải pháp nâng cao chất lượng cán bộ công đoàn của Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc”**

Học viên: Phan Thị Huyền Thu Khóa: K3CH2QT22

Người hướng dẫn: TS. Lê Thu Sao

Từ khóa (Key words): chất lượng cán bộ công đoàn. Liên đoàn lao động tỉnh Vĩnh Phúc.

Nội dung tóm tắt:

a) Tính cấp thiết của đề tài

Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn của Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc là một trong những nhiệm vụ quan trọng trong công tác cán bộ của Đảng ta hiện nay, nhằm giữ vững định hướng xã hội, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong thời kỳ mới. Đây là yêu cầu cần thiết, khách quan và là yêu cầu cấp bách đặt ra cho tổ chức công đoàn của Vĩnh Phúc. Trên cơ sở tình hình cán bộ Công đoàn hiện nay, luận văn xin mạnh dạn đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn của Liên đoàn lao động tỉnh Vĩnh Phúc trong thời kỳ mới

b) Mục đích, đối tượng, phạm vi nghiên cứu của luận văn

* Mục đích nghiên cứu:

Đánh giá thực trạng chất lượng cán bộ công đoàn chuyên trách của LĐLĐ tỉnh Vĩnh Phúc để có cơ sở thực tiễn đề xuất định hướng và các giải pháp nâng cao chất lượng cán bộ công đoàn của Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc phù hợp với đặc thù của tỉnh Vĩnh Phúc đến năm 2023.

* Đối tượng nghiên cứu:

Nghiên cứu giải pháp nâng cao Chất lượng cán bộ công đoàn chuyên trách và công tác đào tạo nâng cao chất lượng cán bộ công đoàn chuyên trách của LĐLĐ tỉnh Vĩnh Phúc.

* Phạm vi nghiên cứu:

+ Về không gian: Nghiên cứu được thực hiện tại LĐLĐ tỉnh Vĩnh Phúc.

+ Về thời gian: Số liệu được sử dụng cho phân tích, đánh giá trong

khoảng thời gian từ năm 2015 đến năm 2019 để đề xuất các giải pháp đến năm 2023

c) Phương pháp nghiên cứu.

Quá trình thực hiện luận văn, tác giả đã sử dụng tổng hợp các phương pháp điều tra, thu thập, thống kê số liệu; phương pháp phân tích tổng hợp và phương pháp xin ý kiến chuyên gia để đánh giá thực trạng chất lượng cán bộ công đoàn chuyên trách của LĐLĐ tỉnh Vĩnh Phúc.

d) Các kết quả nghiên cứu

Hệ thống hóa và làm rõ hơn cơ sở lý luận về cán bộ, công tác cán bộ và nâng cao chất lượng cán bộ nói chung và cán bộ công đoàn nói riêng.

Phân tích, đánh giá thực trạng về chất lượng cán bộ công đoàn từ cấp tỉnh đến cấp cơ sở tại tỉnh Vĩnh Phúc, chỉ ra những thành công, những hạn chế và nguyên nhân hạn chế về chất lượng cán bộ công đoàn thuộc Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc.

Đề xuất một số giải pháp có tính khả thi nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn thuộc Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc có phẩm chất, trình độ chuyên môn nghiệp vụ đáp ứng tình hình mới, góp phần thực hiện thắng lợi sự nghiệp CNH-HĐH đất nước.

Người hướng dẫn khoa học

Tác giả

TS. Lê Thu Sao

Phan Thị Huyền Thu

MỞ ĐẦU

1. TÍNH CẤP THIẾT CỦA ĐỀ TÀI

Công đoàn Việt Nam là tổ chức chính trị - xã hội rộng lớn của giai cấp công nhân và người lao động cùng với cơ quan nhà nước, tổ chức kinh tế, tổ chức xã hội chăm lo bảo vệ quyền lợi của cán bộ, công nhân, viên chức và những người lao động khác; tham gia quản lý nhà nước và xã hội, tham gia kiểm tra, giám sát hoạt động của cơ quan nhà nước, tổ chức kinh tế; giáo dục cán bộ, công nhân, viên chức và những người lao động khác xây dựng và bảo vệ tổ quốc.

Công đoàn Việt Nam là thành viên trong hệ thống chính trị Việt Nam. Công đoàn Việt Nam chịu sự lãnh đạo của Đảng, là chỗ dựa vững chắc và là sợi dây nối liền quần chúng với Đảng. Công đoàn là người cộng tác đặc lực, bình đẳng với Nhà nước, thành viên của MTTQ Việt Nam. Công đoàn là trường học XHCN của người lao động; công đoàn tham gia quản lý sản xuất, quản lý doanh nghiệp, quản lý xã hội; tham gia tích cực vào việc đổi mới quản lý kinh tế, hoàn thiện chính sách kinh tế, giáo dục thái độ lao động mới, giáo dục chính trị, tư tưởng, pháp luật, văn hoá, lối sống cho CNVCLĐ.

Đất nước ta đang tiến hành công cuộc đổi mới, đẩy mạnh sự nghiệp CNH, HĐH đất nước, chủ động hội nhập quốc tế đang đặt đất nước ta trước những thời cơ mới song bên cạnh đó có những thách thức mới. Dưới sự chỉ đạo trực tiếp của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, sự phối hợp hoạt động của UBND (ủy ban nhân dân) tỉnh, các Sở, ban, ngành, MTTQ, các đoàn thể nhân dân, cán bộ, đoàn viên, phong trào CNVCLĐ và hoạt động Công đoàn trên địa bàn tỉnh Vĩnh Phúc đã có những chuyển biến tích cực và thu được những kết quả bước đầu quan trọng.

Nhìn lại lịch sử, công đoàn đã ra đời từ những thập niên cuối thế kỷ XVIII, khi mà nền kinh tế thị trường tư bản chủ nghĩa, cơ chế tự do cạnh tranh đang bộc lộ nhiều khuyết tật. Công đoàn ra đời vì yêu cầu lợi ích của công nhân, lao động và để thống nhất lực lượng giai cấp công nhân, đấu tranh cho sự phát triển xã hội. Ngày nay, ở hầu hết các quốc gia có nền kinh tế thị trường phát triển, có nhiều tổ chức xã hội - nghề nghiệp, tổ chức từ thiện hoạt động nhưng chỉ có tổ chức công đoàn mới trực tiếp bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng cho người lao động.

Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh không chỉ quan tâm đến xây dựng đội ngũ cán bộ của Đảng, mà còn rất chú trọng đến xây dựng đội ngũ cán bộ đoàn thể nói chung và rèn luyện, đào tạo đội ngũ cán bộ công đoàn nói riêng. Người từng dạy: “Cán bộ là gốc của mọi công việc”, “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 hoá, kỹ thuật”, muốn có phong trào Công đoàn mạnh cần có cán bộ công đoàn tốt, 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, pháp luật của Nhà nước, phải hiểu về quản lý kinh tế, văn hóa và khoa học kỹ thuật; phải biết dựa vào quần chúng, phát huy sức sáng tạo của quần chúng... thì mới làm tròn được nhiệm vụ của mình.

Thực tế hoạt động công đoàn thời gian qua 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 được 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.

Xác định được tầm quan trọng của công tác cán bộ, trong những năm qua Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc luôn quan tâm đến việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn như: đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, tuyển dụng và luân chuyển cán bộ nhằm tăng cường năng lực tổ chức và triển khai thực hiện nhiệm vụ; qua đó góp phần xây dựng tổ chức công đoàn vững mạnh đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế. Bên cạnh đó, phong trào CNVCLĐ và hoạt động Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc còn có những hạn chế, bất cập. Trong cơ chế thị trường cạnh tranh hiện nay, nhân lực đóng vai trò quan trọng trong phát triển và tồn tại bền vững của các cơ quan, doanh nghiệp; muốn phát triển nhanh và bền vững, chúng ta phải tạo dựng nguồn nhân lực chất lượng cao và có chính sách phát huy tối đa nguồn nhân lực đó. Việc quản lý và sử dụng đúng nguồn nhân lực sau khi đã được đào tạo phù hợp với năng lực của mỗi người cho các công việc cụ thể là nhân tố quyết định dẫn đến thành công.

Với mong muốn phong trào CNVCLĐ và hoạt động của Liên đoàn Lao

động tỉnh Vĩnh Phúc ngày càng phát triển, tôi chọn đề tài: **“Giải pháp nâng cao chất lượng cán bộ công đoàn của Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc”** làm đề tài Luận văn Thạc sĩ với hy vọng kết quả nghiên cứu của luận văn sẽ góp phần đưa ra các giải pháp nhằm tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng cán bộ công đoàn của Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ phát triển kinh tế, xã hội giai đoạn hiện nay.

*** Tổng quan tình hình nghiên cứu của đề tài:**

Những năm gần đây đã có nhiều công trình nghiên cứu về cán bộ nói chung và công tác cán bộ công đoàn nói riêng.

Trong cuốn sách “Nâng cao năng lực cán bộ công đoàn trong giai đoạn mới” NXB Lao động, Hà Nội của Viện Công nhân và Công đoàn (2006) đã đề cập đến một số vấn đề cơ bản về năng lực cán bộ công đoàn như: khái niệm cán bộ và cán bộ công đoàn, năng lực cán bộ công đoàn và sự cần thiết phải nâng cao năng lực cán bộ công đoàn. Các tác giả đã đi sâu phân tích thực trạng năng lực đội ngũ cán bộ công đoàn Việt Nam về: số lượng, cơ cấu và thu nhập của cán bộ công đoàn Việt Nam; thực trạng phẩm chất và năng lực cán bộ công đoàn; đánh giá về năng lực đội ngũ cán bộ công đoàn Việt Nam và rút ra bài học kinh nghiệm. Từ sự phân tích thực trạng, các tác giả đã đưa ra những quan điểm, mục tiêu, phương hướng và những giải pháp nâng cao năng lực cán bộ công đoàn trong giai đoạn mới; trong đó có giải pháp nâng cao chất lượng công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và rèn luyện đội ngũ cán bộ công đoàn, nhấn mạnh “Khi đã lựa chọn được cán bộ đưa vào diện quy hoạch thì vấn đề đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện cán bộ là hết sức quan trọng, có vai trò quyết định đến nâng cao năng lực cán bộ công đoàn”.

PGS. TS. Nguyễn Phú Trọng và PGS. TS. Trần Xuân Sâm (đồng chủ biên), “Luận cứ khoa học cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước”, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2003. Cuốn sách đã nêu lên những nội dung và biện pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước.

PGS. TS Đỗ Ngọc Ninh, Đinh Ngọc Giang (2005), “Đồng chí Nguyễn Văn Linh với công tác xây dựng Đảng và công tác cán bộ trong thời kỳ đổi mới”, Tạp chí Lý luận chính trị.

Hồ Đức Việt, Ủy viên Bộ Chính trị, Bí thư Trung ương Đảng, Trưởng Ban Tổ chức Trung ương (2010), “Đổi mới công tác tổ chức, cán bộ đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh CNH-HĐH đất nước”, Tạp chí Lý luận chính trị.

PGS. TS Bùi Đình Phong (2002) đã viết cuốn sách “ Tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ”, Nxb Lao động, Hà Nội. Cuốn sách đã khái quát Tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ, đánh giá vai trò, vị trí của cán bộ trong sự nghiệp cách mạng Việt Nam. Tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ của Đảng và đặc biệt, tác giả đã có những vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước.

Trong cuốn sách “Tài liệu đào tạo bồi dưỡng cán bộ công đoàn cơ sở”, 2 tập sách, Nxb Lao động, Hà Nội đồng chí Nguyễn Văn Ngàng, Trần Văn Thuật, Lê Thanh Hà (2013). Nhóm tác giả đã: cung cấp những kiến thức cần thiết về hoạt động của cán bộ công đoàn cơ sở; giới thiệu sơ lược về Công đoàn Việt Nam, công tác tổ chức; nội dung, phương pháp hoạt động của cán bộ công đoàn cơ sở và của tổ công đoàn; công tác phát triển đoàn viên, xây dựng công đoàn cơ sở và của tổ công đoàn; công tác phát triển đoàn viên, xây dựng công đoàn cơ sở vững mạnh; công tác tuyên truyền, giáo dục công nhân, viên chức, lao động. Bên cạnh đó, tập thể tác giả đã có giới thiệu những nội dung hoạt động gắn với trách nhiệm của cán bộ công đoàn cơ sở: hợp đồng lao động, thương lượng tập thể, thỏa ước lao động tập thể, giải quyết tranh chấp lao động, đình công, tiền lương, xây dựng quan hệ lao động, thúc đẩy đối thoại xã hội tại đơn vị, doanh nghiệp...

Nhóm tác giả Nguyễn Thế Thắng (Chủ biên), Nguyễn Khánh Bất, Vũ Trọng Dung (2004) đã viết cuốn sách “Nâng cao đạo đức cách mạng của cán bộ, cán bộ công đoàn trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở nước ta hiện nay”, Nxb Lao động, Hà Nội. Sách tập trung trình bày một số quan điểm cơ bản của chủ nghĩa Mác - Lê nin về đạo đức cộng sản của giai cấp công nhân, một số quan điểm cơ bản trong tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức mới, đạo đức cách mạng nói chung của cán bộ, cán bộ công đoàn trong sự nghiệp xây dựng CNXH.

Các công trình nghiên cứu nêu trên đã đề cập nhiều nội dung từ công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn, chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn, thực

trạng năng lực đội ngũ cán bộ công đoàn, sự cần thiết phải nâng cao năng lực cán bộ công đoàn, định hướng, giải pháp nâng cao năng lực cho đội ngũ cán bộ công đoàn.v.v. Tuy nhiên cho đến nay chưa có công trình nào đi sâu nghiên cứu cụ thể về “ Giải pháp nâng cao chất lượng cán bộ công đoàn của Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc”. Đây là “khoảng trống” trong nghiên cứu và là đề tài mà luận văn lựa chọn thực hiện.

2. MỤC TIÊU NGHIÊN CỨU CỦA ĐỀ TÀI

Hệ thống hóa và làm rõ hơn cơ sở lý luận về cán bộ, công tác cán bộ và nâng cao chất lượng cán bộ nói chung và cán bộ công đoàn nói riêng.

Phân tích, đánh giá thực trạng về chất lượng cán bộ công đoàn từ cấp tỉnh đến cấp cơ sở tại tỉnh Vĩnh Phúc.

Đề xuất một số giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn thuộc Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc.

3. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Quá trình thực hiện luận văn, tác giả đã sử dụng tổng hợp các phương pháp điều tra, thu thập, thống kê số liệu; phương pháp phân tích tổng hợp và phương pháp xin ý kiến chuyên gia để đánh giá thực trạng chất lượng cán bộ công đoàn chuyên trách của LĐLĐ tỉnh Vĩnh Phúc.

4. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHẠM VI NGHIÊN CỨU

Đối tượng nghiên cứu:

Luận văn tập trung nghiên cứu giải pháp nâng cao Chất lượng cán bộ công đoàn chuyên trách và công tác đào tạo nâng cao chất lượng cán bộ công đoàn chuyên trách của LĐLĐ tỉnh Vĩnh Phúc.

Phạm vi nghiên cứu

- + Về không gian: Nghiên cứu được thực hiện tại LĐLĐ tỉnh Vĩnh Phúc.
- + Về thời gian: Số liệu được sử dụng cho phân tích, đánh giá trong khoảng thời gian từ năm 2015 đến năm 2019 để đề xuất các giải pháp đến năm 2023.

- Luận văn chỉ đề cập đến đội ngũ cán bộ công đoàn chuyên trách tại Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc, Liên đoàn Lao động huyện, thành, thị và công đoàn ngành trực thuộc Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc. Để phân tích thực trạng và từ đó có những đánh giá, kết luận về chất lượng đội ngũ cán bộ công

đoàn tỉnh Vĩnh Phúc; luận văn khai thác và sử dụng số liệu từ năm 2015 đến năm 2019, đề xuất giải pháp đến năm 2023.

5. KẾT CẤU CỦA LUẬN VĂN

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo, nội dung Luận văn gồm 3 chương.

Chương 1: Một số vấn đề cơ bản về hoạt động công đoàn và nâng cao chất lượng cán bộ công đoàn.

Chương 2: Thực trạng chất lượng cán bộ công đoàn tại Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc.

Chương 3: Đề xuất một số giải pháp nâng cao chất lượng cán bộ công đoàn tại Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc.

Chương 1

MỘT SỐ VẤN ĐỀ CƠ BẢN VỀ HOẠT ĐỘNG CÔNG ĐOÀN VÀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN

1.1. KHÁI QUÁT VỀ HOẠT ĐỘNG CÔNG ĐOÀN

Công đoàn ra đời từ những thập niên cuối thế kỷ XVIII, khi nền kinh tế thị trường tư bản chủ nghĩa, cơ chế tự do cạnh tranh đang bộc lộ rất nhiều khuyết tật. Công đoàn ra đời vì yêu cầu lợi ích của công nhân, lao động và để thống nhất lực lượng giai cấp công nhân, đấu tranh cho sự phát triển xã hội. Ở các quốc gia có nền kinh tế thị trường phát triển, có rất nhiều tổ chức xã hội – nghề nghiệp, tổ chức từ thiện hoạt động nhưng chỉ có tổ chức công đoàn mới trực tiếp tham gia giải quyết quan hệ lao động.

1.1.1. Lịch sử hình thành và phát triển của tổ chức công đoàn.

Ở Việt Nam, tổ chức Công đoàn được thành lập ngày 28/7/1929 tại Hà Nội, 91 năm qua, tổ chức Công đoàn Việt Nam đã có những đóng góp quan trọng vào công cuộc đấu tranh giành độc lập dân tộc, giải phóng giai cấp, trong công cuộc xây dựng và phát triển đất nước.

Cuối năm 1924, đầu năm 1925, tại Quảng Châu, đồng chí Nguyễn Ái Quốc, lãnh tụ vĩ đại của giai cấp công nhân và nhân dân Việt Nam, Người đặt cơ sở lý luận cho Công đoàn Việt Nam đã đề ra tôn chỉ mục đích hoạt động của Công Hội, đào tạo hàng loạt cán bộ ưu tú trong tổ chức thanh niên cách mạng đồng chí hội mà nòng cốt là Cộng sản Đoàn, Người cũng đề ra việc “vô sản hóa”- đi vào các xí nghiệp hầm mỏ, đồn điền để vận động giáo dục công nhân vào tổ chức Công hội.

Cuối năm 1928, đầu năm 1929, nhiều tổ chức Công Hội đỏ được thành lập ở các xí nghiệp và phát triển, dần dần được thống nhất thành Công hội đỏ cấp tỉnh, thành phố (Hà Nội, Hải Phòng, Nam Định, Hòn Gai). Để đáp ứng yêu cầu cấp thiết của công tác vận động công nhân và tăng cường sức mạnh cho tổ chức Công hội Đỏ, Ban Chấp hành Trung ương lâm thời Đông Dương Cộng sản Đảng quyết định triệu tập đại hội thành lập Tổng Công hội Đỏ Bắc Kỳ vào ngày 18/7/1929, tại số nhà 15 phố Hàng Nón, Hà Nội. Đại hội thông qua các nhiệm

vụ đấu tranh và Điều lệ tóm tắt, quyết định ra tờ báo Lao động. Đại hội đã bầu đồng chí Nguyễn Đức Cảnh là người đứng đầu Ban Chấp hành lâm thời Tổng Công hội Đỏ Bắc Kỳ. Tiếp đó, các Tổng Công hội Đỏ ở miền Trung, miền Nam được thành lập từ năm 1930, Tổng Công hội Đỏ đã được hoạt động khắp cả nước. Trải qua các thời kỳ cách mạng dưới sự lãnh đạo của Đảng, Công đoàn Việt Nam có nhiều tên gọi khác nhau để phù hợp với nhiệm vụ từng giai đoạn:

- Công hội Đỏ (1929-1935);
- Nghiệp đoàn Ái hữu (1936-1939);
- Công nhân phản đế (1939-1941);
- Công nhân cứu quốc (1941-1945);
- Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (1946-1961);
- Tổng Công đoàn Việt Nam (1961-1988);
- Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (1961 đến nay).

Bộ Chính trị, Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam đã quyết định lấy ngày 28/7/1929, ngày họp Đại hội thành lập Tổng Công hội Đỏ đầu tiên ở miền Bắc Việt Nam làm ngày thành lập Công đoàn Việt Nam và tại Đại hội đại biểu Công đoàn Việt Nam toàn quốc lần thứ V (tháng 11/1983) họp tại Thủ đô Hà Nội đã nhất trí thông qua Nghị quyết lấy ngày 28/7/1929 làm ngày thành lập Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

Trong tác phẩm “Đường cách mệnh” viết năm 1927, Nguyễn Ái Quốc đã nhấn mạnh tính chất và nhiệm vụ của Công hội Đỏ là “Tổ chức Công hội trước là để cho công nhân đi lại với nhau cho có cảm tình, hai là để nghiên cứu với nhau, ba là để sửa sang cách sinh hoạt của công nhân cho khá hơn bây giờ, bốn là giữ gìn quyền lợi cho công nhân, năm là để giúp cho quốc gia, giúp cho thế giới”.

Như một tất yếu của lịch sử, các tổ chức Công hội sơ khai ra đời, đặc biệt là tổ chức Công hội Đỏ do người công nhân ưu tú Tôn Đức Thắng sáng lập (1921) đã đáp ứng yêu cầu cấp thiết của phong trào đấu tranh của giai cấp công nhân Việt Nam những thập niên đầu thế kỷ 20, tạo một bước ngoặt to lớn trong lịch sử phong trào đấu tranh của công nhân, đó là chuyển sự đấu tranh từ tự phát sang đấu tranh tự giác, đã có những đóng góp quan trọng

trong phong trào đấu tranh của công nhân thế giới. Bằng con đường “vô sản hóa”, nhiều tổ chức Công hội Đỏ được thành lập ở các xí nghiệp và phát triển, dần dần được thống nhất thành Tổng Công Hội Đỏ cấp tỉnh, thành phố (Hà Nội, Hải Phòng, Nam Định, Hòn Gai).

Sự ra đời của Công đoàn Việt Nam có ý nghĩa to lớn, đánh dấu sự lớn mạnh của phong trào công nhân và sự trưởng thành của giai cấp công nhân Việt Nam. Khẳng định luận điểm nổi tiếng của Lênin đó là “Giai cấp công nhân ở bất kỳ nơi nào trên thế giới cũng phát triển và chỉ phát triển bằng con đường Công đoàn, bằng sự tác động qua lại giữa Công đoàn và Đảng của giai cấp công nhân, chứ không thể bằng con đường nào khác”. Từ ngày thành lập đến nay, Công đoàn Việt Nam đã tổ chức 12 lần đại hội.

- Đại hội thành lập Tổng Công hội Đỏ Bắc Kỳ do Ban Chấp hành Trung ương lâm thời Đông Dương Cộng sản Đảng triệu tập vào ngày 28/7/1929, Đại hội bầu ra BCH lâm thời Tổng Công hội Đỏ do đồng chí Nguyễn Đức Cảnh, Ủy viên BCH Trung ương lâm thời Đông Dương Cộng sản Đảng đứng đầu.

- Đại hội Công đoàn Việt Nam lần thứ I: Họp từ ngày 01 đến 15/01/1951. Đồng chí Hoàng Quốc Việt làm Chủ tịch, đồng chí Trần Danh Tuyên làm Tổng Thư ký.

- Đại hội Công đoàn Việt Nam lần thứ II: Họp từ ngày 23 đến 27/02/1961. Đại hội đổi tên Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam thành Tổng Công đoàn Việt Nam. Đồng chí Hoàng Quốc Việt được bầu làm Chủ tịch Đoàn Chủ tịch Tổng Công đoàn Việt Nam, đồng chí Trần Danh Tuyên được bầu lại làm Tổng Thư ký.

- Đại hội Công đoàn Việt Nam lần thứ III: Họp từ ngày 11 đến 14/02/1974 tại Hà Nội. Đồng chí Tôn Đức Thắng được bầu làm Chủ tịch danh dự Tổng Công đoàn Việt Nam. Đồng chí Hoàng Quốc Việt được bầu lại làm Chủ tịch Tổng Công đoàn Việt Nam, đồng chí Nguyễn Đức Thuận làm Phó Chủ tịch và làm Tổng Thư ký.

- Đại hội Công đoàn Việt Nam lần thứ IV: Họp từ ngày 08 đến 11/5/1978 tại Hà Nội. Đồng chí Nguyễn Văn Linh, Ủy viên Bộ Chính trị Trung ương Đảng

được bầu làm Chủ tịch. Đồng chí Nguyễn Đức Thuận làm Phó Chủ tịch kiêm Tổng Thư ký.

- Đại hội Công đoàn Việt Nam lần thứ V: Họp từ ngày 16 đến 18/11/1983 tại Hà Nội. Đồng chí Nguyễn Đức Thuận, Ủy viên BCH Trung ương Đảng được bầu làm Chủ tịch. Đồng chí Phạm Thế Duyệt làm Phó Chủ tịch kiêm Tổng Thư ký.

Đại hội nhất trí lấy ngày 28/7/1929, Ngày Đại hội thành lập Công hội Đỏ Bắc kỳ làm Ngày thành lập Công đoàn Việt nam.

Tháng 2/1987, đồng chí Phạm Thế Duyệt được bầu làm Chủ tịch, đồng chí Dương Xuân An được bầu làm Tổng Thư ký.

- Đại hội Công đoàn Việt Nam lần thứ VI: Họp từ ngày 17 đến 20/11/1988 tại Hà Nội. Đại hội quyết định đổi tên Tổng Công đoàn Việt Nam thành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam. Đồng chí Nguyễn Văn Tư, Ủy viên dự khuyết BCH Trung ương Đảng được bầu làm Chủ tịch.

- Đại hội Công đoàn Việt Nam lần thứ VII: Họp từ ngày 09 đến 12/5/1993 họp tại Hà Nội. Đồng chí Nguyễn Văn Tư, Ủy viên BCH Trung ương Đảng được bầu lại làm Chủ tịch.

- Đại hội Công đoàn Việt Nam lần thứ VIII: Họp từ ngày 03 đến 06/11/1988 họp tại Hà Nội. Đồng chí Cù Thị Hậu, Ủy viên Ban Chấp hành Trung ương Đảng được bầu làm Chủ tịch.

- Đại hội Công đoàn Việt Nam lần thứ IX: Họp từ ngày 10 đến 13/10/2003 họp tại Hà Nội. Đồng chí Cù Thị Hậu, Ủy viên Ban Chấp hành Trung ương Đảng được bầu lại làm Chủ tịch.

Đến tháng 12/2006 Đồng chí Đặng Ngọc Tùng được bầu làm Chủ tịch.

- Đại hội Công đoàn Việt Nam lần thứ X: Họp từ ngày 03 đến 05/11/2008 họp tại Hà Nội. Đồng chí Đặng Ngọc Tùng, Ủy viên BCH Trung ương được bầu lại làm Chủ tịch.

- Đại hội Công đoàn Việt Nam lần thứ XI: Họp từ ngày 27 đến 30/7/2013 họp tại Hà Nội. Đồng chí Đặng Ngọc Tùng, Ủy viên BCH Trung ương được bầu lại làm Chủ tịch.

- Đại hội Công đoàn Việt Nam lần thứ XII: Họp từ ngày 24 đến 26/9/2018 họp tại Hà Nội. Đồng chí Bùi Văn Cường, Ủy viên BCH Trung ương được bầu lại làm Chủ tịch. Đến ngày 21/7/2019, đồng chí Nguyễn Đình Khang, Ủy viên BCH Trung ương Đảng được Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam bầu giữ chức Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

Mục tiêu của Đại hội lần thứ XII: Nâng cao hiệu quả đại diện, chăm lo, bảo vệ quyền lợi của đoàn viên và người lao động, vì việc làm bền vững, đời sống ngày càng cao. Tuyên truyền giáo dục, nâng cao giác ngộ giai cấp, bản lĩnh chính trị, tinh thần yêu nước, hiểu biết pháp luật, trách nhiệm cao, tay nghề giỏi, góp phần xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam lớn mạnh. Hoàn thiện mô hình tổ chức, đổi mới phương thức hoạt động, xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn bản lĩnh, trí tuệ, chuyên nghiệp; tập hợp, thu hút đông đảo người lao động vào tổ chức Công đoàn Việt Nam vững mạnh. Tích cực tham gia xây dựng Đảng, xây dựng hệ thống chính trị trong sạch; góp phần xây dựng và bảo vệ Tổ quốc.

Đại hội lần thứ XII Công đoàn Việt Nam đánh dấu một bước sự đổi mới trong tổ chức và hoạt động Công đoàn nhằm động viên công nhân lao động cả nước phấn đấu thực hiện thắng lợi đường lối đổi mới của Đảng Cộng sản Việt Nam.

Điều 10, Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 1992 quy định: “Công đoàn là tổ chức chính trị – xã hội của giai cấp công nhân và của người lao động, cùng với cơ quan Nhà nước, tổ chức kinh tế, tổ chức xã hội chăm lo và bảo vệ quyền lợi của cán bộ, công nhân, viên chức và những người lao động khác; tham gia quản lý nhà nước; tham gia kiểm tra giám sát hoạt động của cơ quan nhà nước, tổ chức kiểm tra, giáo dục cán bộ công nhân, viên chức và những người lao động khác xây dựng và bảo vệ tổ quốc.

1.1.2. Các yêu cầu đặt ra cho hoạt động công đoàn trong hội nhập quốc tế

** Yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH và hội nhập quốc tế*

Trong quá trình CNH, HĐH và hội nhập quốc tế, nền kinh tế, xã hội Việt Nam từng bước phát triển, vượt qua ảnh hưởng của khủng hoảng kinh tế thế giới. Cùng với sự phát triển nhanh của nhiều ngành công nghiệp, GCCN Việt Nam tăng nhanh về số lượng, đa dạng về cơ cấu.

Quá trình CNH, HĐH và hội nhập quốc tế đang đặt ra những yêu cầu cấp

bách, đòi hỏi phải không ngừng hoàn thiện và tăng cường sức mạnh của hệ thống chính trị, xây dựng đời sống xã hội ở Việt Nam. Điều này đòi hỏi các tổ chức chính trị - xã hội, trong đó có tổ chức CĐ, không ngừng đổi mới tổ chức, nâng cao hiệu quả hoạt động, đáp ứng với yêu cầu sự nghiệp CNH, HĐH và hội nhập quốc tế, cần phải xây dựng đội ngũ CBCĐ đủ về số lượng, đảm bảo về trình độ, năng lực, có bản lĩnh chính trị vững vàng.

Trong quá trình CNH, HĐH và hội nhập quốc tế, Việt Nam cũng tiếp thu được những thành tựu khoa học công nghệ đang phát triển như vũ bão trên thế giới. Điều này thúc đẩy thay đổi nhanh chóng cơ cấu kinh tế và trang thiết bị hiện đại. Sự phát triển mạnh mẽ của khoa học công nghệ nói chung, công nghệ thông tin, sinh học nói riêng và ứng dụng khoa học công nghệ vào đời sống xã hội đã và đang khách quan đặt ra cho tổ chức CĐ phải xây dựng đội ngũ cán bộ không ngừng nâng cao năng lực, trình độ đủ khả năng tiếp cận được với khoa học công nghệ hiện đại tiên tiến.

Quan hệ giữa nhiệm vụ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước và hội nhập quốc tế với công tác cán bộ là mối quan hệ biện chứng. Cán bộ có vai trò quyết định, vì nếu không có cán bộ tốt thì đường lối, chính sách có đúng mấy cũng khó có thể trở thành hiện thực trong cuộc sống. Mặt khác, yêu cầu sự nghiệp CNH, HĐH và hội nhập quốc tế là căn cứ để đề ra tiêu chuẩn cán bộ và xây dựng phương hướng mục tiêu, chương trình, nội dung đào tạo, bồi dưỡng, xem xét đánh giá, sử dụng cán bộ. Đây là nhiệm vụ đặt ra hết sức nặng nề cho cả hệ thống chính trị nói chung và tổ chức CĐ Việt Nam nói riêng.

Tiếp tục xây dựng CBCĐ nói chung, CBCĐ chuyên trách nói riêng nhằm đáp ứng yêu cầu sự nghiệp CNH, HĐH và hội nhập quốc tế là cần thiết khách quan và là yêu cầu cấp bách đặt ra cho tổ chức CĐ Việt Nam, đồng thời cũng chính là nhiệm vụ quan trọng trong công tác cán bộ của Đảng ta hiện nay.

** Yêu cầu bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người Lao động*

Trong 5 năm qua đất nước ta gặp rất nhiều khó khăn thách thức do tác động của khủng hoảng tài chính và suy thoái kinh tế toàn cầu; người Lao động chịu ảnh hưởng rất nhiều, đặc biệt là vấn đề việc làm, tiền lương, thu nhập, nhà ở, đời

sống... vốn đã khó khăn nay lại càng khó khăn nhiều hơn. Tình trạng vi phạm pháp luật về Lao động trong các doanh nghiệp nhất là khu vực doanh nghiệp ngoài nhà nước vẫn còn diễn ra phổ biến; trong đó chủ yếu là vi phạm những quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, trả lương thấp, nợ lương, vi phạm những quy định về giao kết hợp đồng Lao động, không thực hiện nghiêm chỉnh các chính sách về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hộ lao động... Đặc biệt tình trạng doanh nghiệp trốn tránh, chiếm dụng, nợ tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp còn diễn ra ở nhiều doanh nghiệp với số tiền hàng nghìn tỷ đồng. Tranh chấp Lao động, ngừng việc tập thể và đình công trong những năm qua vẫn diễn biến phức tạp xảy ra trong các loại hình doanh nghiệp. Các vụ tranh chấp Lao động tập thể và đình công đều xuất phát từ các yêu cầu lợi ích chính đáng của người Lao động trong thời gian dài nhưng không được giải quyết kịp thời. Trong khi đó thực trạng năng lực của cán bộ CĐCS, CBCĐ ở khu vực kinh tế ngoài nhà nước luôn di chuyển, còn hạn chế, chưa đáp ứng được yêu cầu của phong trào CN, hoạt động CĐ trong điều kiện CNH, HĐH và hội nhập quốc tế. Không ít CĐCS hoạt động chưa hiệu quả, chất lượng đối thoại, tham gia thương lượng ký kết thỏa ước lao động tập thể còn nặng nề về hình thức, vai trò tham gia quản lý của CĐ chưa cao chưa đại diện bảo vệ được quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của CNVCLĐ. Chính những điều đó cũng đang khách quan đặt ra cho tổ chức công đoàn Việt Nam phải tiếp tục xây dựng đội cán bộ công đoàn có bản lĩnh, nâng cao năng lực, trình độ để bảo vệ CNLĐ.

1.2. KHÁI QUÁT VỀ CHẤT LƯỢNG CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN.

1.2.1. Khái niệm cán bộ.

* Khái niệm “cán bộ” dùng để chỉ những người được biên chế vào làm việc trong bộ máy Chính quyền, Đảng, Đoàn thể, Doanh nghiệp nhà nước và sĩ quan trong lực lượng vũ trang. Ngoài ra, cán bộ được coi là những người có chức vụ, vai trò nòng cốt trong một cơ quan, tổ chức, có tác động ảnh hưởng đến hoạt động của cơ quan, tổ chức và liên quan đến vị trí lãnh đạo, chỉ huy, quản lý, điều hành, góp phần quyết định xu hướng phát triển của cơ quan, tổ chức.

Do những điều kiện lịch sử nhất định, suốt một thời gian dài trong đời sống chính trị - pháp lí ở Việt Nam tồn tại một tập hợp khái niệm “cán bộ, công nhân, viên chức” không có sự phân biệt rạch ròi từng khái niệm cũng như quy chế pháp lí đối với từng nhóm. Pháp lệnh Cán bộ, công chức năm 1988 (sửa đổi, bổ sung năm 2000, 2003) đề cập tới ba đối tượng cán bộ, công chức, quy định chung các đối tượng “cán bộ, công chức” là công dân Việt Nam, trong biên chế. Có thể nói, thuật ngữ “cán bộ” được sử dụng như một ước lệ, chưa thể hiện tính chất hành chính, chưa rõ nội hàm của khái niệm. Đây cũng là một hạn chế của Pháp lệnh Cán bộ, công chức.

Trong xu hướng toàn cầu hóa về kinh tế, những thành tựu của sự phát triển kinh tế - xã hội chủ động hội nhập kinh tế quốc tế, tăng cường mở rộng giao lưu hợp tác nhiều mặt với các nước, tiếp thu có chọn lọc tinh hoa văn hóa nhân loại. Đồng thời, các cuộc cải cách hành chính ngày nay đặt ra nhu cầu chuyên biệt hóa trong sự điều chỉnh pháp luật ngày càng rõ nét, đòi hỏi phải có sự thống nhất về nhận thức trong sự phân định các khái niệm có liên quan. Tại Chương 1 Điều 4 Luật Cán bộ, Công chức được Quốc hội ban hành tháng 11/2008, có hiệu lực từ ngày 01/01/2010 đã quy định cụ thể:

“Cán bộ là công dân Việt Nam, được bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm giữ chức vụ, chức danh theo nhiệm kỳ trong các cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương, ở tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương (sau đây gọi chung là cấp tỉnh), ở huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh (sau đây gọi chung là cấp huyện) trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước”

Như vậy, đến nay khái niệm cán bộ đã được quy định rõ ràng, cụ thể, xác định rõ nội hàm, đó là những người giữ chức vụ, chức danh theo nhiệm kỳ trong các cơ quan thuộc hệ thống chính trị Việt Nam, từ trung ương đến cấp huyện, quận và tương đương. Tùy góc độ và mục tiêu xem xét có thể phân biệt đội ngũ cán bộ thành các nhóm khác nhau:

- Xét về loại hình có thể phân thành: cán bộ Đảng, Đoàn thể; cán bộ nhà nước; cán bộ kinh tế và quản lý kinh tế; cán bộ khoa học, kỹ thuật.

- Theo tính chất và chức năng, nhiệm vụ có thể phân thành: nhóm chính khách; nhóm lãnh đạo, quản lý; nhóm chuyên gia; nhóm công chức, viên chức.

+ Nhóm chính khách: những cán bộ lãnh đạo ở tầm vĩ mô của đất nước còn được gọi là những nhà lãnh đạo chính trị cấp quốc gia hoặc là các chính khách. Các nhà chính trị có thể được phân loại nhưng căn cứ khác nhau: nhà chính trị chuyên nghiệp và nhà chính trị không chuyên nghiệp; nhà chính trị tham gia bộ máy nhà nước và nhà chính trị không tham gia bộ máy nhà nước. Họ không thuộc đội ngũ công chức nhà nước và ở mức độ nhất định, họ có vị trí “độc lập” trong quan hệ với nền hành chính nhà nước.

+ Nhóm cán bộ lãnh đạo, quản lý: bao gồm những người giữ chức vụ và trách nhiệm điều hành trong một cơ quan, tổ chức, đơn vị, có ảnh hưởng lớn đến hoạt động của tổ chức, có vai trò quyết định và định hướng, điều khiển hoạt động của cả bộ máy.

+ Nhóm chuyên gia: gồm những người giỏi một nghề, một ngành, có trình độ lý thuyết cao và năng lực hành động thực tiễn, năng lực nghiên cứu, sáng tạo, giải quyết một vấn đề lý luận hay thực hành. Họ phải có trình độ văn hóa rộng, hiểu biết chuyên môn sâu, có năng lực và vốn trí tuệ ngoại ngữ để cập nhật những thông tin mới.

+ Nhóm công chức, viên chức: bao gồm những người được tuyển dụng để trực tiếp thực thi các công việc hàng ngày của cơ quan, tổ chức, được hưởng theo ngạch bậc, trình độ và nhiệm vụ. Đây là nhóm có số lượng đông đảo trong toàn bộ đội ngũ cán bộ, công chức.

1.2.2. Khái niệm cán bộ công đoàn

Công đoàn là tổ chức chính trị - xã hội rộng lớn của giai cấp công nhân và của người lao động, được thành lập trên cơ sở tự nguyện, là thành viên trong hệ thống chính trị Việt Nam, dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam; đại diện cho cán bộ, công chức, viên chức, công nhân và những người lao động khác (sau đây gọi chung là 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 Việt Nam xã hội chủ nghĩa.

Vai trò của tổ chức Công đoàn Việt Nam không ngừng phát triển, mở rộng qua các thời kỳ. Ngày nay trong giai đoạn đất nước bước vào thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại, vai trò của Công đoàn Việt Nam tác động trên các lĩnh vực:

** Trong lĩnh vực chính trị:* Công đoàn có vai trò to lớn trong việc góp phần xây dựng và nâng cao hiệu quả của hệ thống chính trị - xã hội xã hội chủ nghĩa. Tăng cường mối liên hệ mật thiết giữa Đảng và nhân dân, bảo đảm và phát huy quyền làm chủ của nhân dân lao động, từng bước hoàn thiện nền dân chủ xã hội chủ nghĩa, bảo đảm thực thi pháp luật và để Nhà nước thực sự là Nhà nước của dân, do dân và vì dân. Để đảm bảo sự ổn định về chính trị.

** Trong lĩnh vực kinh tế:* Công đoàn tham gia xây dựng hoàn thiện cơ chế quản lý kinh tế nhằm xoá bỏ quan liêu, bao cấp, củng cố nguyên tắc tập trung trên cơ sở mở rộng dân chủ. Góp phần củng cố những thành tựu kinh tế văn hoá và khoa học kỹ thuật đã đạt được trong những năm thực hiện đường lối đổi mới của Đảng. Tiếp tục đẩy mạnh, nâng cao hiệu quả hoạt động của các thành phần kinh tế trong đó kinh tế Nhà nước giữ vai trò chủ đạo, liên kết và hỗ trợ các thành phần kinh tế khác phát triển có lợi cho quốc kế dân sinh. Đẩy mạnh công nghiệp hoá - hiện đại hoá đất nước, từng bước đưa kinh tế tri thức vào Việt Nam, góp phần nhanh chóng hội nhập với khu vực và thế giới. Đặc biệt, trong điều kiện nền kinh tế thị trường theo định hướng xã hội chủ nghĩa, việc đẩy mạnh hoạt động của các thành phần kinh tế vẫn đảm bảo cho kinh tế quốc doanh giữ vị trí then chốt, đóng vai trò chủ đạo.

** Trong lĩnh vực xã hội:* Công đoàn có vai trò trong tham gia xây dựng giai cấp công nhân vững mạnh cả về số lượng và chất lượng, không ngừng nâng cao trình độ giác ngộ chính trị, tính tổ chức kỷ luật, trình độ văn hoá, khoa học kỹ thuật, có nhãn quan chính trị, thực sự là lực lượng nòng cốt của khối liên minh công - nông - trí thức, làm nền tảng của khối đại đoàn kết toàn dân, là cơ sở vững

chắc đảm bảo vai trò lãnh đạo của Đảng và tăng cường sức mạnh của Nhà nước.

Điều 5 Điều lệ công đoàn Việt Nam (Đại hội Công đoàn Việt Nam lần thứ XI thông qua ngày 30 tháng 7 năm 2013) quy định: Cán bộ công đoàn là người được bầu vào các chức danh thông qua bầu cử tại đại hội hoặc hội nghị công đoàn (từ tổ công đoàn trở lên); được cơ quan, đơn vị có thẩm quyền của công đoàn chỉ định hoặc bổ nhiệm vào các chức danh cán bộ công đoàn hoặc được giao nhiệm vụ thường xuyên để thực hiện chức năng, nhiệm vụ của tổ chức Công đoàn Việt Nam.

Hướng dẫn thi hành Điều lệ CĐ Việt Nam của Đoàn Chủ tịch Tổng Lao động Việt Nam khóa XI xác định: “CBCĐ bao gồm: tổ trưởng, tổ phó CĐ, ủy viên ban chấp hành CĐ, ủy viên ủy ban kiểm tra CĐ, ủy viên các ban quân chủng CĐ các cấp thông qua kết quả bầu cử, hoặc các cấp CĐ có thẩm quyền chỉ định; cán bộ, công chức làm công tác chuyên môn nghiệp vụ trong bộ máy của tổ chức CĐ các cấp”.

** Trong lĩnh vực văn hoá - tư tưởng:* Trong nền kinh tế nhiều thành phần Công đoàn phát huy vai trò của mình trong việc giáo dục công nhân, viên chức và lao động nâng cao lập trường giai cấp, lấy chủ nghĩa Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh làm nền tảng tư tưởng, kim chỉ nam cho mọi hoạt động, phát huy những giá trị cao đẹp, truyền thống văn hoá dân tộc và tiếp thu những thành tựu tiên tiến của văn minh nhân loại góp phần xây dựng nền văn hoá tiên tiến, đậm đà bản sắc dân tộc Việt Nam.

Từ khái niệm trên có thể thấy cán bộ công đoàn có một số đặc trưng khác với cán bộ Đảng, cán bộ của các cấp chính quyền, cán bộ của các đoàn thể khác ở những mặt cụ thể sau:

Thứ nhất, cán bộ công đoàn là đoàn viên công đoàn

Thứ hai, cán bộ công đoàn là người được lựa chọn thông qua bầu cử hoặc được tuyển chọn, bổ nhiệm giao thực hiện một nhiệm vụ chuyên môn nào đó trong tổ chức công đoàn nhằm thực hiện chức năng, nhiệm vụ của Công đoàn.

Thứ ba, cán bộ công đoàn là cán bộ quần chúng, tức là cán bộ trực tiếp làm công tác vận động, tổ chức quần chúng công nhân, viên chức, lao động hoạt

động, đại diện bảo vệ quyền lợi, lợi ích chính đáng, hợp pháp của công nhân, viên chức, lao động. Đặc trưng này phân biệt cán bộ công đoàn với cán bộ Đảng, Nhà nước và cán bộ quân chủng khác.

Thứ tư, cán bộ công đoàn trưởng thành từ phong trào quần chúng và được quần chúng tín nhiệm, lựa chọn thông qua bầu cử, nên đội ngũ cán bộ công đoàn đều là những cán bộ nhiệt tình trong công tác công đoàn, có kinh nghiệm vận động, tổ chức hoạt động quần chúng và có uy tín đối với công nhân, viên chức, lao động.

1.2.3. Khái quát về chất lượng cán bộ công đoàn

1.2.3.1. Khái niệm về chất lượng cán bộ công đoàn

Có nhiều khái niệm và cách lý giải khác nhau về chất lượng; có ý kiến cho rằng chất lượng là sự xuất chúng, tuyệt hảo, là giá trị bằng tiền, là sự biến đổi về chất và là sự phù hợp với mục tiêu; quan niệm cho rằng: chất lượng là “tổng thể những tính chất, thuộc tính cơ bản của sự vật (sự việc)... làm cho sự vật (sự việc) này phân biệt với sự vật (sự việc) khác” (Từ điển tiếng Việt phổ thông). Chất lượng là “cái làm nên phẩm chất, giá trị của sự vật” hoặc là “cái tạo nên bản chất sự vật, làm cho sự vật này khác sự vật kia”

Từ những khái niệm trên có thể thấy, chất lượng là một khái niệm trừu tượng, phức tạp và là khái niệm đa chiều, nhưng chung nhất đó là khái niệm phản ánh bản chất của sự vật và dùng để so sánh sự vật này với sự vật khác và chất lượng không chỉ là một đặc tính đơn lẻ mà toàn bộ tất cả các đặc tính quyết định mức độ đáp ứng với mục tiêu và mục tiêu đó phải phù hợp với yêu cầu phát triển của xã hội.

Dựa trên những khái niệm chất lượng được nêu ra trên đây, có thể hiểu: chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn là chất lượng của từng cán bộ công đoàn và đội ngũ cán bộ có đủ về số lượng, phù hợp về cơ cấu, đáp ứng yêu cầu hoạt động theo chức năng và nhiệm vụ của tổ chức Công đoàn.

Chất lượng của mỗi cán bộ công đoàn (chất lượng của mỗi chức danh cán bộ công đoàn), được đánh giá bằng tâm lực, thể lực và trí lực của mỗi cán bộ, được biểu hiện cụ thể bằng: tư tưởng chính trị, đạo đức nghề nghiệp, trình độ chuyên môn, phương pháp, kỹ năng hoạt động công đoàn và sức khỏe để đáp

ứng yêu cầu tuyên truyền, giáo dục, động viên thuyết phục công nhân, viên chức và lao động, để đáp ứng yêu cầu hoạt động công đoàn. Chất lượng của mỗi cán bộ công đoàn và chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn là hai vấn đề tương đối khác nhau nhưng gắn liền với nhau. Có tất cả những cán bộ công đoàn tốt chưa chắc đã có đội ngũ cán bộ công đoàn tốt nếu cơ cấu của đội ngũ này không thích hợp với hoạt động, mục tiêu phát triển và sự vận động của tổ chức Công đoàn, với hệ thống tổ chức công đoàn. Vì vậy khi đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn phải đánh giá chất lượng của mỗi cán bộ công đoàn và cơ cấu của đội ngũ cán bộ công đoàn với yêu cầu chức năng, nhiệm vụ của từng cấp công đoàn.

Từ những luận điểm trên có thể kết luận rằng: chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn được thể hiện trên các yếu tố đó là chất lượng của mỗi cán bộ công đoàn và cơ cấu, số lượng và chất lượng của đội ngũ cán bộ công đoàn:

** Thứ nhất, về mặt chất lượng cán bộ công đoàn:* Về mặt chất lượng cán bộ công đoàn được thể hiện trên các mặt chính như:

- Nhận thức chính trị, phẩm chất đạo đức nghề nghiệp;
- Kiến thức chuyên môn;
- Sức khỏe của cán bộ;
- Phương pháp và kỹ năng hoạt động công đoàn.

** Thứ hai, về cơ cấu và số lượng cán bộ công đoàn:* Về mặt cơ cấu và số lượng đội ngũ cán bộ công đoàn thể hiện ở mức độ tương quan giữa tỷ lệ các cấp trình độ; tỷ lệ cán bộ công đoàn và số công đoàn cơ sở, số lượng đoàn viên công đoàn, số lượng công nhân, viên chức, lao động; tỷ lệ về giới, độ tuổi; cơ cấu cán bộ công đoàn cơ sở...

1.2.3.2. Phân loại cán bộ công đoàn

Cán bộ công đoàn có thể chia thành 2 loại là CBCĐ chuyên trách và CBCĐ không chuyên trách. Theo Luật Công Đoàn (sửa đổi năm 2012), trong Điều 4 quy định: “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 không chuyên trách là người làm việc kiêm nhiệm được Đại hội công đoàn, Hội nghị công đoàn các cấp bầu ra hoặc được Ban chấp hành công đoàn

chỉ định, bổ nhiệm vào chức danh từ Tổ phó tổ công đoàn trở lên”

1.2.3.3. Nâng cao chất lượng cán bộ công đoàn

Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn về cơ bản được hiểu là tăng giá trị cho người cán bộ trên các mặt phẩm chất đạo đức, năng lực, trình độ, kỹ năng thông qua các chính sách phát triển nguồn cán bộ, giúp họ có những năng lực, phẩm chất mới cao hơn để có thể hoàn thành tốt hơn mục tiêu của tổ chức và của chính bản thân họ.

Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn cũng có thể hiểu là quá trình tăng về số lượng và nâng cao về mặt chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn, nhằm tạo ra quy mô và cơ cấu đội ngũ cán bộ ngày càng phù hợp với nhu cầu về nhân lực phục vụ cho sự phát triển của tổ chức.

Số lượng và chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn luôn có mối quan hệ gắn bó và chịu ảnh hưởng tác động với nhau.

Nâng cao về số lượng đội ngũ cán bộ công đoàn là tăng nguồn lao động; nâng cao về chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn là cải thiện sức khỏe, trình độ chuyên môn và phẩm chất đạo đức của cá nhân cán bộ công đoàn.

Nghị quyết Hội nghị lần thứ 4 Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam khóa X về “Tiếp tục đẩy mạnh và nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn giai đoạn 2010 - 2020” đã đề ra chủ trương: tiếp tục phát triển đội ngũ cán bộ công đoàn một cách đồng bộ và toàn diện, đáp ứng nhu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập kinh tế thế giới. Tinh thần chung của Nghị quyết đề ra đến năm 2020 là: hoàn thiện hệ thống các quy định quản lý chỉ đạo công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn từ Tổng Liên đoàn đến cơ sở, phát huy hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng để có đội ngũ cán bộ công đoàn đáp ứng yêu cầu xây dựng giai cấp công nhân và tổ chức công đoàn lớn mạnh theo tinh thần Nghị quyết 20 Ban Chấp hành Trung ương Đảng Khóa X; xây dựng đội ngũ cán bộ giảng viên của các trường trong hệ thống công đoàn, đội ngũ giảng viên kiêm chức và cán bộ làm công tác đào tạo bồi dưỡng cán bộ công đoàn; xây dựng, hoàn thiện hệ thống các trường công đoàn phù hợp với Luật Giáo dục và hệ thống giáo dục quốc dân trở thành các trung

tâm mạnh về đào tạo, bồi dưỡng.

Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn chính là nâng cao toàn diện cả 3 yếu tố: tâm lực, thể lực và trí lực; đồng thời phân bổ, sử dụng, hoàn thiện và phát huy hiệu quả nguồn lực con người thông qua hệ thống phân công lao động.

Tâm vóc và thể lực rất quan trọng, nó phản ánh một phần thực trạng của cơ thể con người, liên quan chặt chẽ đến khả năng lao động của con người. Qua điều tra xã hội học cho thấy, người Việt Nam trong lứa tuổi lao động (từ 15 đến 60 tuổi) có thể lực thuộc loại trung bình thấp trên thế giới. Vì vậy, hướng phát triển của chúng ta là phải tăng thể lực, bao gồm: tăng chiều cao, cân nặng, tăng sức khỏe, tăng khả năng làm việc.

Nâng cao trí lực là nhiệm vụ cơ bản và xuyên suốt quá trình xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng đòi hỏi của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Việt Nam. Để nâng cao trí lực cần thông qua chất lượng và hiệu quả của công tác giáo dục và đào tạo.

Tâm lực ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn. Vì vậy, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn không chỉ chú trọng đến thể lực và trí lực mà phải coi trọng cả tâm lực hay chính là phẩm chất đạo đức - tinh thần của con người.

*** Nội dung nâng cao chất lượng cán bộ công đoàn**

Chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn biểu hiện ở thể lực, trí lực, tinh thần, thái độ, động cơ và ý thức lao động. Người cán bộ trong tư tưởng Hồ Chí Minh phải là con người Việt Nam phát triển toàn diện, đáp ứng được những yêu cầu và đòi hỏi của đất nước. Nội dung nâng cao chất lượng cán bộ công đoàn gồm:

Nâng cao thể lực

Một người có sức khỏe là người không có bệnh tật, có cảm giác thoải mái về thể chất, thư thái về tinh thần. Khi nói đến một người có sức khỏe tốt ta không chỉ nói đến sức khỏe cơ bắp (thể lực) mà còn nói đến cả sức khỏe trí tuệ (trí lực). Tuy nhiên nếu như không có thể lực tốt, con người cũng không thể nào phát triển trí lực tốt được.

Do tính chất và đặc thù của người làm công tác công đoàn, họ không chỉ

ngồi làm việc trong văn phòng mà còn tham gia vào các hoạt động phong trào nên phải thường xuyên đi xuống cơ sở, gặp gỡ công nhân, tham gia các chương trình giao lưu, tổ chức thực hiện các phong trào thi đua... do vậy, người cán bộ công đoàn cần phải có thể lực tốt để đủ sức lực đảm nhận công việc này.

Bên cạnh đó, người cán bộ công đoàn còn phải biết nắm bắt tâm tư, nguyện vọng của người lao động, suy nghĩ, xử lý các tình huống, các sự việc có liên quan đến quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng cho người lao động, vừa phải làm hài hòa các mối quan hệ giữa lao động và người sử dụng lao động... thì người cán bộ công đoàn không chỉ cần khỏe về thể lực mà còn phải khỏe mạnh về trí lực để có thể hoàn thành công việc được giao.

Chính vì vậy, việc nâng cao sức khỏe cho cán bộ công đoàn có vai trò quan trọng, quyết định đến nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn.

Nâng cao sức khỏe đội ngũ cán bộ công đoàn được thực hiện thông qua việc quan tâm đến thu nhập của cán bộ công đoàn, cán bộ công đoàn có thu nhập tốt thì sẽ có điều kiện cải thiện thể lực, tái tạo sức lao động tốt hơn; tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho cán bộ công đoàn, kịp thời phát hiện, xử lý những vấn đề sức khỏe mà cán bộ công đoàn gặp phải trong quá trình làm việc nhằm bảo vệ sức khỏe cho cán bộ công đoàn. Bên cạnh đó, để nâng cao sức khỏe cho cán bộ công đoàn, các cấp công đoàn cần vận động cán bộ công đoàn tích cực tham gia các phong trào văn hóa, văn nghệ, thể dục, thể thao, tham quan du lịch nhằm tăng cường sức khỏe thể chất cũng như sức khỏe tinh thần cho cán bộ công đoàn. Kịp thời thăm hỏi, động viên cán bộ công đoàn cũng như gia đình cán bộ công đoàn có hoàn cảnh khó khăn.

Nâng cao trí lực

Chủ tịch Hồ Chí Minh từng nhấn mạnh: “Con người nếu chỉ có phẩm chất đạo đức tốt, bản lĩnh chính trị vững vàng, mà thiếu tri thức, kiến thức khoa học, tức có đức mà không có tài, thì cũng chẳng khác gì ông Bụt ngồi trên toà sen, không làm điều gì xấu nhưng cũng chẳng làm được việc gì có ích cho đời”. [Hồ Chí Minh: Toàn tập, Nxb. Chính trị quốc gia, H, 1995, t.10, tr.727]

Trí lực là năng lực của trí tuệ con người, thể hiện thông qua các khả

năng khác nhau như khả năng quan sát, trí nhớ, kỹ năng thực hành, sức sáng tạo... Sự yếu kém về trí tuệ sẽ là lực cản nguy hại nhất dẫn đến sự thất bại trong hoạt động của con người.

Trí lực của người cán bộ nằm ở khả năng xử lý, giải quyết công việc sao cho hợp lý, phù hợp với những yêu cầu đặt ra, có tính sáng tạo nhằm rút ngắn thời gian làm việc mà vẫn đảm bảo các yêu cầu cần thiết của công việc.

Người cán bộ có trí lực tốt là người đã được trải qua đào tạo, rèn luyện và đã đạt được những thành tựu nhất định về kiến thức, khả năng tư duy, nhận thức.

Ngoài ra, trí lực còn thể hiện ở việc người cán bộ không chỉ đơn thuần có kiến thức ở nhiều lĩnh vực liên quan đến công việc của mình mà còn có kiến thức ở nhiều lĩnh vực khác nhau, có tầm nhìn về những vấn đề xảy ra sắp tới. Tùy từng công việc cụ thể mà trí lực của người cán bộ sẽ chuyên sâu vào những lĩnh vực nhất định, những kiến thức còn lại không cần quá nhiều nhưng đủ để vận dụng vào thực tiễn quản lý.

Đối với cán bộ công đoàn chuyên trách, cần tập trung đào tạo, bồi dưỡng về lý luận và nghiệp vụ công tác công đoàn ở các trình độ như: đại học, trung cấp, đại học phân công đoàn; về lý luận chính trị như: cử nhân và cao cấp, trung cấp, ngoài ra còn đào tạo về tin học, ngoại ngữ ở trình độ trung cấp, cao đẳng, cử nhân và các chứng chỉ trình độ A,B,C.

Đối với đội ngũ cán bộ công đoàn, xuất phát từ vị trí, yêu cầu của mỗi cấp, mỗi loại cán bộ công đoàn mà đòi hỏi về trình độ học vấn phổ thông, trình độ chuyên môn và nghiệp vụ công tác công đoàn khác nhau. Tức là trên cơ sở yêu cầu nhiệm vụ của từng loại, từng cấp cán bộ và trên cơ sở điều kiện thực tế của từng giai đoạn lịch sử, vị trí, yêu cầu của mỗi loại, mỗi cấp cán bộ đòi hỏi cán bộ công đoàn phải có tiêu chuẩn nhất định về trình độ học vấn phổ thông, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ công tác công đoàn. Đây là những tiêu chí cụ thể, rõ ràng, dễ lượng hóa để đánh giá; tuy nhiên, trong chừng mực nhất định thì việc tiêu chuẩn hóa cán bộ công đoàn thông qua các lớp đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn thể hiện thông qua bằng cấp ghi trong lý lịch cán bộ cũng chưa thể đánh giá hoàn toàn đúng năng lực cán bộ bởi thực tế hiện nay một số trường hợp chạy

theo bằng cấp, chất lượng đào tạo của một số cơ sở chưa cao, dẫn đến có những trường hợp đào tạo xong không thể ứng dụng được kiến thức đã học vào thực tiễn làm việc. Vì vậy, việc tiêu chuẩn hóa cán bộ công đoàn phải kết hợp chặt chẽ giữa trình độ được đào tạo với năng lực thực tiễn của cán bộ.

Trong điều kiện hiện nay, xu thế toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế, khoa học, công nghệ ngày càng phát triển, trình độ học vấn, chuyên môn, nghiệp vụ của người lao động ngày càng nâng cao thì đòi hỏi người cán bộ công đoàn cũng phải không ngừng nâng cao trình độ học vấn, chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng hoạt động. Bên cạnh đó, đã là cán bộ công đoàn thì dù là cán bộ công đoàn chuyên trách hay cán bộ công đoàn kiêm nhiệm thì nhất thiết phải có trình độ nghiệp vụ công đoàn, có khả năng vận động công nhân, viên chức, lao động, tổ chức hoạt động công đoàn. Đây là tiêu chuẩn hết sức quan trọng cần phải có, bởi nếu không hiểu về lý luận, nghiệp vụ và không có kỹ năng hoạt động công đoàn thì cán bộ công đoàn không thể thực hiện tốt được chức năng, nhiệm vụ của tổ chức công đoàn.

Bên cạnh tiêu chí về trình độ học vấn phổ thông, trình độ lý luận và nghiệp vụ công tác công đoàn, một yêu cầu đặt ra nữa là cán bộ công đoàn công tác ở ngành nào nhất thiết phải có kiến thức chuyên môn về ngành đó. Trên thực tế, hầu hết cán bộ công đoàn ở cơ sở là cán bộ công đoàn không chuyên trách, nên việc thực hiện công việc chuyên môn vẫn là chủ yếu, điều này đòi hỏi cán bộ công đoàn trước hết phải là người am hiểu và giỏi về chuyên môn để hoàn thành tốt nhiệm vụ của mình. Hơn nữa, muốn tham gia quản lý thì phải là người thông thạo chuyên môn, phải biết một cách đầy đủ và chính xác tất cả những điều kiện sản xuất, phải am hiểu được kỹ thuật của lĩnh vực sản xuất đó ở trình độ hiện đại của nó, phải có một trình độ khoa học nhất định. Có như vậy cán bộ công đoàn mới am hiểu thực tế, mới nắm chắc được tính chất công việc của từng loại công nhân, mới có điều kiện hiểu được tâm tư, nguyện vọng và điều kiện sống của công nhân, lao động để trong tổ chức hoạt động của cán bộ công đoàn, công nhân lao động cảm nhận được tiếng nói của cán bộ công đoàn vừa có trình độ hiểu biết chuyên môn nghề nghiệp, vừa thể hiện tiếng nói của cán bộ công đoàn là tiếng nói

của chính người trong cuộc.

Đối với chính quyền đây là cơ sở để cán bộ công đoàn tham gia quản lý, xây dựng kế hoạch sản xuất kinh doanh có hiệu quả; người sử dụng lao động nhận thấy ý kiến của cán bộ công đoàn đưa ra là hợp lý, xuất phát từ thực tế sản xuất, phát triển của ngành cũng như của cơ quan đơn vị, trên cơ sở đó có sự phối hợp tạo điều kiện cho công đoàn hoạt động được tốt hơn. Do vậy yêu cầu đặt ra là cán bộ công đoàn ở ngành nào, nhất thiết phải có chuyên môn về ngành đó. Yêu cầu này cần phải được coi là nguyên tắc trong bố trí sử dụng cán bộ công đoàn. Tức là trước hết cán bộ công đoàn phải là người có đầy đủ tiêu chuẩn như một người lao động thực thụ của đơn vị nơi mình công tác, do đó mới tùy theo từng vị trí công tác mà cán bộ công đoàn đảm nhiệm, để đặt ra tiêu chuẩn về trình độ lý luận, nhiệm vụ công đoàn. Yêu cầu về năng lực chuyên môn, nghề nghiệp đối với cán bộ công đoàn thuộc lĩnh vực công tác đang đặt ra cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn phải là những người trưởng thành từ phong trào công nhân, được quần chúng công nhân, lao động tin nhiệm, đồng thời đây cũng là yêu cầu đối với công tác quy hoạch, đào tạo cán bộ công đoàn phải theo địa chỉ chứ không thể đào tạo chung chung. Đặc biệt về sử dụng cán bộ công đoàn, nhất là cán bộ công đoàn cơ sở phải thực sự là những người trưởng thành từ phong trào công nhân, được quần chúng tin nhiệm.

Về lý luận chính trị, bên cạnh kiến thức về học vấn, chuyên môn và nghiệp vụ công tác công đoàn, cán bộ công đoàn phải có kiến thức nhất định về lý luận chính trị, bởi chỉ có trình độ lý luận chính trị mới có thể giới quan và phương pháp luận khoa học làm cơ sở cho nhận thức chính trị và xem xét, giải quyết vấn đề đúng đắn, khách quan. Đặc biệt, do đặc điểm cán bộ công đoàn trưởng thành từ hoạt động thực tiễn, nên nếu được lý luận cách mạng soi sáng thì sẽ củng cố được quan điểm, lập trường của giai cấp công nhân, giúp cho cán bộ công đoàn kiên định đấu tranh bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của công nhân, viên chức, lao động và có phương pháp hoạt động tốt. Hơn nữa cán bộ công đoàn có trình độ lý luận sẽ có năng lực nhận thức, nắm bắt những vấn đề mà nhu cầu thực tiễn đặt ra, đồng thời giúp cho cán bộ công đoàn nắm

được các quy luật khách quan của cuộc sống, trên cơ sở đó mà có phương pháp giải quyết thỏa đáng các mâu thuẫn phát sinh hàng ngày, nhằm mang lại hiệu quả tối ưu, phù hợp với nguyện vọng và thỏa mãn lợi ích của công nhân.

Đảng ta lấy chủ nghĩa Mác-Lê Nin, tư tưởng Hồ Chí Minh làm nền tảng tư tưởng, kim chỉ nam cho hoạt động. Do vậy, yêu cầu về trình độ lý luận chính trị đối với cán bộ công đoàn là phải được trang bị lý luận của Chủ nghĩa Mác-Lê Nin, tư tưởng Hồ Chí Minh và chủ trương, đường lối của Đảng Cộng sản Việt Nam, trang bị lý luận về giai cấp công nhân và tổ chức, hoạt động của công đoàn Việt Nam. Yêu cầu về trình độ lý luận của cán bộ công đoàn không chỉ đơn giản là có các chứng chỉ, bằng cấp, vấn đề cốt lõi là đòi hỏi cán bộ công đoàn phải có khả năng biến những vấn đề được học thành nhận thức, hành động cụ thể, thiết thực trong công tác của mình. Đó chính là khả năng vận dụng lý luận vào thực tiễn, khả năng tổng hợp thực tiễn, vận dụng lý luận vào phân tích, xem xét, so sánh, đánh giá thật đúng đắn, thực tế khách quan để rút ra những bài học kinh nghiệm cho tổ chức hoạt động thực tế của mình.

Nâng cao tâm lực

Trong quá trình CNH-ĐH đất nước, ngoài việc không ngừng nâng cao trí lực và thể lực, còn phải tính đến phẩm chất đạo đức, nhân cách con người, nói cách khác là tâm lực. Phát triển nhân cách, đạo đức đem lại cho con người khả năng thực hiện tốt các chức năng xã hội, nâng cao năng lực sáng tạo của họ trong hoạt động thực tiễn xã hội. Do vậy, phát triển đội ngũ cán bộ, ngoài việc quan tâm nâng cao mặt bằng và dân trí, nâng cao sức khỏe cho mỗi con người, cho cộng đồng xã hội, thì cần coi trọng xây dựng đạo đức, nhân cách, lý tưởng cho người cán bộ.

Tâm lực là sức mạnh về ý chí của con người, tiềm ẩn trong tư duy, suy nghĩ. Người cán bộ có tâm lực tốt là người có ý chí mạnh mẽ, kiên định, tinh táo, sáng suốt trong mọi việc. Ý chí mạnh mẽ, kiên định của người cán bộ thể hiện ở chỗ trước mọi cám dỗ, người cán bộ vẫn luôn giữ vững tinh thần, không làm những điều trái với Hiến pháp, Pháp luật và đạo đức của người cán bộ; luôn kiên định theo chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, các quy định của tổ chức nơi mình công tác. Trong công việc, người cán

bộ có tâm lực tốt là người luôn sáng suốt, lựa chọn những quyết sách đúng đắn, phù hợp với tình hình chính trị, kinh tế, xã hội của đất nước. Tâm lực của người cán bộ còn thể hiện ở tâm huyết của họ đối với công việc, luôn hết mình vì công việc không quản ngại khó khăn gian khổ; là ý thức trách nhiệm cao của cá nhân đối với xã hội, với mong muốn làm giàu cho bản thân và cho xã hội.

Nhằm nâng cao phẩm chất đạo đức, lối sống của đội ngũ cán bộ công đoàn, công đoàn các cấp cần đẩy mạnh, tăng cường công tác tuyên truyền, giáo dục nâng cao phẩm chất nghề nghiệp của cán bộ công đoàn nhằm nâng cao bản lĩnh chính trị, nhận thức sâu sắc quan điểm, đường lối đổi mới của Đảng, tích cực vận dụng đường lối đổi mới của Đảng vào hoạt động công đoàn.

Các cấp công đoàn cần gắn việc tuyên truyền, giáo dục đội ngũ cán bộ công đoàn, người lao động với các phong trào lớn trong cả nước như việc phát động và học tập làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh, triển khai thực hiện các chủ trương, đường lối của Đảng thành pháp luật và các quy định của công đoàn. Thông qua các hoạt động này giúp làm chuyển biến tích cực nhận thức, tư duy, hành động của đội ngũ cán bộ công đoàn theo hướng chuẩn hóa. Việc học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh sẽ giúp tăng cường đạo đức cách mạng, đạo đức nghề nghiệp trong mỗi cán bộ công đoàn, thúc đẩy cán bộ công đoàn làm việc theo tinh thần Cần, kiệm, liêm, chính, chí, công, vô tư.

Các cấp công đoàn cần đổi mới công tác tuyên truyền, giáo dục chính trị, tư tưởng, đạo đức, lối sống cho cán bộ công đoàn và người lao động; nâng cao chất lượng hoạt động của các cơ quan truyền thông, báo chí của hệ thống công đoàn; chú trọng nêu gương những điển hình tiên tiến trong lao động, sản xuất; tự phê bình và phê bình và đấu tranh với những biểu hiện tích cực, vô trách nhiệm, tư lợi cá nhân, vi phạm những chuẩn mực đạo đức của người cán bộ; thực hiện quy định chế độ giáo dục, bồi dưỡng lý luận đối với cán bộ công đoàn.

Các cấp công đoàn cần thường xuyên tổ chức hội nghị, đối thoại trực tiếp với công nhân, lao động, qua đó nắm bắt được những tâm tư, nguyện vọng chính đáng của người lao động; chủ động nắm bắt, đánh giá, dự báo hành động, diễn biến tư tưởng của cán bộ công đoàn, đoàn viên, công nhân, viên chức, lao

động và có những biện pháp xử lý kịp thời, hiệu quả.

1.2.4. Các nhân tố ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng cán bộ công đoàn

Chất lượng đội ngũ cán bộ, đặc biệt là đội ngũ cán bộ công đoàn là một chỉ tiêu tổng hợp về con người, chịu tác động tổng hòa từ nhiều yếu tố, có những yếu tố thuộc về truyền thống, sự vận động của xã hội, của cá nhân người lao động, nhưng chủ yếu là do quá trình giáo dục, đào tạo, việc làm, thu nhập, năng suất lao động, quan hệ xã hội mà hình thành nên. Đặc biệt, chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn chịu ảnh hưởng sâu sắc bởi một số nhân tố như sau:

Hệ thống giáo dục, đào tạo với cán bộ công đoàn

Công tác giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng đối với cán bộ công đoàn được xem là nhân tố chính trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn. Cán bộ công đoàn được giáo dục đầy đủ kiến thức, được đào tạo, bồi dưỡng theo phương pháp bài bản, tích cực về lý luận, nghiệp vụ sẽ nâng cao được năng lực bản thân cũng như chất lượng cho đội ngũ cán bộ công đoàn. Bởi vì năng lực tư duy, năng lực chuyên môn, nghiệp vụ, trình độ lý luận chính trị và khả năng vận dụng linh hoạt các phương pháp hoạt động của cán bộ công đoàn về cơ bản được hình thành trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng. Thông qua đào tạo, bồi dưỡng, cán bộ công đoàn được trang bị một lượng kiến thức cần thiết, có tính hệ thống về chuyên môn nghiệp vụ, khoa học kỹ thuật, đó là cơ sở quan trọng để hình thành năng lực của cán bộ công đoàn.

Tuy nhiên, hiện nay công tác giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng đối với cán bộ công đoàn còn nhiều bất cập:

- Nhận thức của các cấp công đoàn về đào tạo, bồi dưỡng chưa tương xứng với nhu cầu và yêu cầu. Việc tổ chức lớp vẫn dàn trải, chưa phân loại đối tượng để tổ chức tập huấn riêng theo những nội dung chuyên sâu phù hợp với đối tượng của từng loại hình công đoàn cơ sở thuộc khối hành chính sự nghiệp, khối sản xuất kinh doanh, dịch vụ.

- Phương pháp triển khai nội dung theo các chuyên đề vẫn áp dụng theo phương pháp thuyết trình là chính; thời gian tổ chức một buổi tập huấn thường

chỉ trong một buổi nhưng có từ 2 - 3 nội dung nên chưa sâu, chưa kỹ. Thời gian để tổ chức các lớp bồi dưỡng, tập huấn cho cán bộ công đoàn trong doanh nghiệp gặp nhiều khó khăn, nhất là trong các doanh nghiệp khu vực kinh tế ngoài nhà nước.

- Nội dung bồi dưỡng, tập huấn cho cán bộ công đoàn cơ sở chưa liên hệ và gắn kết nhiều với thực tiễn hoạt động ở cơ sở; chủ yếu vẫn là cung cấp các kiến thức mà chưa quan tâm nhiều đến việc trang bị các kỹ năng cần thiết cho cán bộ công đoàn cơ sở để thực hiện tốt những nhiệm vụ đề ra; các nội dung vẫn từ cấp trên triển khai xuống mà chưa xuất phát từ nhu cầu, nguyện vọng của đội ngũ cán bộ công đoàn cơ sở.

- Đội ngũ giảng viên kiêm chức còn thiếu, trình độ, năng lực chưa đồng đều; việc chủ động tổ chức triển khai nội dung tập huấn ở một số công đoàn cấp trên cơ sở và công đoàn cơ sở còn hạn chế, chủ yếu dựa vào công đoàn ngành, Tổng Liên đoàn cả về giảng viên và nguồn kinh phí cấp hỗ trợ, chưa chủ động giảng viên tại chỗ và sử dụng nguồn kinh phí theo quy định.

- Công tác tổng hợp, thống kê, báo cáo đánh giá kết quả tập huấn, bồi dưỡng hàng năm ở các cấp công đoàn chưa được thực hiện thường xuyên; thời lượng tổ chức tập huấn nghiệp vụ có nơi còn ít, chưa đảm bảo yêu cầu.

- Nguồn kinh phí dành cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn còn hạn chế, chưa đạt yêu cầu theo hướng của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

Bên cạnh đó, một số vấn đề có tác động không nhỏ đến công tác giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng đối với cán bộ công đoàn - đó là nhận thức của cán bộ công đoàn về công tác giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng. Vấn đề này thể hiện thông qua tinh thần ham học hỏi, ham hiểu biết của cán bộ công đoàn. Trước hết, để có năng lực, cán bộ công đoàn phải thực sự là người yêu nghề, có sở thích và hăng say trong hoạt động công đoàn, có ý chí và nỗ lực vươn lên trong hoạt động nghiên cứu, tìm tòi, đổi mới, sáng tạo trong hoạt động công đoàn. Trên thực tế, tri thức rất phong phú, việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn thông qua trường học hoặc các đợt bồi dưỡng, tập huấn thì không thể đáp ứng được công việc hàng ngày. Xã hội ngày càng phát triển, cho nên việc tự học, tự rèn

luyện về nhiều mặt là phương pháp tốt nhất để nâng cao năng lực cho mỗi người. Trong điều kiện nền kinh tế thị trường, toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế, chỉ có những người say mê với công việc của mình mới có nghị lực vượt qua khó khăn để không ngừng học tập, rèn luyện, không ngừng nâng cao trình độ mới hoàn thành tốt nhiệm vụ công tác.

Cơ chế, chính sách đối với cán bộ công đoàn

Cơ chế, chính sách đãi ngộ, tuyển dụng, sử dụng, bổ nhiệm cán bộ là nhân tố quan trọng, quyết định tới chất lượng đội ngũ cán bộ. Nếu cơ chế, chính sách tuyển dụng, sử dụng, bổ nhiệm của tổ chức Công đoàn thực hiện tốt thì sẽ tuyển dụng, sử dụng, bổ nhiệm được người có năng lực, phẩm chất, đáp ứng được yêu cầu đề ra, tạo động lực khuyến khích cán bộ nỗ lực vươn lên trong công tác, học tập, chất lượng cán bộ công đoàn không ngừng được nâng cao. Ngược lại nếu cơ chế, chính sách sử dụng, đãi ngộ và bảo vệ không tốt thì không những không khuyến khích nâng cao chất lượng của cán bộ công đoàn mà còn có thể làm cho cán bộ công đoàn không thiết tha, gắn bó với công đoàn, dẫn đến hạn chế, triệt tiêu động cơ phấn đấu vươn lên của cán bộ công đoàn. Tạo động lực cho đội ngũ cán bộ công đoàn là việc làm rất cần thiết nhằm gắn bó, ràng buộc lợi ích giữa đội ngũ cán bộ công đoàn với hệ thống tổ chức Công đoàn Việt Nam.

Chế độ khuyến khích đội ngũ cán bộ công đoàn bao gồm khuyến khích về vật chất và tinh thần. Khuyến khích vật chất là hoạt động dùng lợi ích vật chất để kích thích người cán bộ thông qua tiền lương, tiền thưởng, các khoản phụ cấp, trợ cấp... Khuyến khích tinh thần là những hoạt động dùng lợi ích tinh thần để kích thích người cán bộ, như đánh giá và đối xử một cách công bằng đối với người cán bộ, tạo ra các cơ hội được đào tạo, thăng tiến, khen thưởng và xử phạt nghiêm minh, công bằng.

Ngoài ra, chế độ chăm sóc sức khỏe là một nhân tố ảnh hưởng trực tiếp đến việc bảo vệ và tăng cường sức khỏe cho cán bộ công đoàn, được thể hiện thông qua và là kết quả của các hoạt động y tế, dinh dưỡng, thể dục - thể thao, rèn luyện thân thể... Chế độ chăm sóc sức khỏe được thể hiện thông qua khả năng đảm bảo nhu cầu dinh dưỡng cả về mặt số lượng, chất lượng và cơ cấu bữa

ăn; chất lượng dịch vụ y tế; tổ chức tập luyện thể dục, thể thao...

Môi trường hoạt động, công tác của cán bộ công đoàn

Môi trường công tác và rèn luyện của cán bộ công đoàn có tác động quan trọng đến việc nâng cao chất lượng cán bộ công đoàn, nếu công tác tuyển chọn, bố trí, sử dụng cán bộ công đoàn khách quan, hợp lý, môi trường hoạt động của cán bộ công đoàn thật sự dân chủ, tập thể đoàn kết, thương yêu giúp đỡ nhau và tạo điều kiện cho nhau học tập, công tác và cống hiến thì sẽ là động lực mạnh mẽ, khuyến khích, động viên mọi cán bộ công đoàn gắn bó với tổ chức, không ngừng khắc phục mọi khó khăn, phấn đấu học tập, rèn luyện, hoàn thành tốt chức năng nhiệm vụ của tổ chức giao cho. Ngược lại, nếu môi trường công tác của cán bộ công đoàn không dân chủ, đoàn kết, tôn trọng lẫn nhau thì không những không khuyến khích cán bộ công đoàn hăng hái công tác và cống hiến mà thậm chí còn kìm hãm, làm thui chột tinh thần của cán bộ công đoàn. Do vậy, để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn đòi hỏi phải thực sự dân chủ trong công tác cán bộ, phải căn cứ vào phẩm chất và năng lực cụ thể của từng người, yêu cầu của từng công việc để đề bạt, sử dụng cán bộ cho phù hợp. Thực tế trong phong trào công nhân, hoạt động công đoàn thời gian qua cho thấy, những đơn vị, cơ quan nào xây dựng được hệ thống quy chế hoạt động tốt, quan hệ tập thể trong sáng lành mạnh, có chính sách cán bộ phù hợp, người lao động sống với nhau có nghĩa, có tình, thì nơi đó có môi trường tốt cho cán bộ công đoàn phát huy hết khả năng của mình.

1.3. KINH NGHIỆM NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN CỦA MỘT SỐ LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG TỈNH VÀ BÀI HỌC KINH NGHIỆM CHO LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG TỈNH VĨNH PHÚC

1.3.1. Kinh nghiệm của Liên đoàn Lao động một số tỉnh thành ở Việt Nam.

1.3.1.1. Kinh nghiệm của Liên đoàn Lao động tỉnh Quảng Ninh

Trong những năm qua Liên đoàn Lao động tỉnh Quảng Ninh luôn xác định việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn là yếu tố quyết định để xây dựng công đoàn vững mạnh. Liên đoàn Lao động tỉnh Quảng Ninh đã đề ra các giải pháp chủ yếu sau:

Một là, đổi mới nâng cao chất lượng đánh giá và quản lý cán bộ. Đánh giá và quản lý cán bộ phải thực hiện theo quy chế, trong đánh giá phải làm rõ những mặt mạnh, những hạn chế trên 3 vấn đề: Kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao; Phẩm chất chính trị, tác phong công tác, đạo đức, lối sống; Tín nhiệm đối với cán bộ, CNVCLĐ trong cơ quan, đơn vị.

Hai là, xây dựng và thực hiện quy hoạch cán bộ theo một quy trình hoàn chỉnh, bao gồm các khâu: đánh giá, lựa chọn đưa vào nguồn; đào tạo, bồi dưỡng; giao việc thử thách; đề bạt, bổ nhiệm cán bộ. Phát hiện nguồn cán bộ được xem là vấn đề quan trọng, phải dựa vào cơ sở, thông qua phong trào CNVCLĐ và hoạt động công đoàn, căn cứ vào kết quả công tác, sự suy tôn của cán bộ, đoàn viên để lựa chọn cán bộ đưa vào nguồn. Trong từng giai đoạn phải được kiểm nghiệm, lấy phiếu thăm dò tín nhiệm trong trong cán bộ, công nhân viên một cách công khai, dân chủ để bổ sung nguồn cán bộ.

Ba là, nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, đặc biệt là gắn đào tạo với sử dụng. Liên đoàn Lao động tỉnh Quảng Ninh đã chú trọng việc phân loại và xác định rõ đối tượng đào tạo; đổi mới nội dung, phương thức đào tạo; xây dựng cơ chế chính sách. Trên cơ sở quy hoạch được xác lập, xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cho toàn khóa và từng năm cụ thể. Cán bộ nào đi học tập trung hoặc tại chức về lý luận chính trị, quản lý kinh tế, chuyên môn nghiệp vụ, ngoại ngữ, tin học... Thời gian đào tạo được thông báo công khai trong cơ quan, đơn vị và cho từng cán bộ được cử đi học biết để chuẩn bị.

Đánh giá về sử dụng cán bộ công đoàn sau đào tạo, theo khảo sát của Liên đoàn Lao động tỉnh Quảng Ninh, trong 358 cán bộ công đoàn được hỏi khi tốt nghiệp học phần công đoàn, có 95 người (chiếm 26,5% ý kiến trả lời) đánh giá tốt; có 213 người (chiếm 59,5% ý kiến trả lời) đánh giá khá và có 50 người (chiếm 14% ý kiến trả lời) đánh giá trung bình.

Bốn là, thực hiện tiêu chuẩn hóa cán bộ, Liên đoàn Lao động tỉnh thực hiện nghiêm túc tiêu chuẩn cán bộ của Trung ương, của Tỉnh ủy và Tổng Liên đoàn, Liên đoàn Lao động tỉnh Quảng Ninh coi trọng cả đức và tài, chuyên môn nghiệp vụ phẩm chất chính trị, phong cách, lối sống, kiên quyết

không đưa cán bộ không đủ tiêu chuẩn vào quy hoạch. Nhờ thực hiện tốt các nội dung trên, nên hiện nay chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn các cấp tỉnh Quảng Ninh được nâng lên đáng kể.

1.3.1.2. Kinh nghiệm của Liên đoàn Lao động tỉnh Phú Thọ

Thực hiện chương trình quy hoạch cán bộ, chương trình đưa cán bộ, công chức trẻ về cơ sở, tổ chức nhiều các lớp bồi dưỡng, tập huấn chuyên sâu nghiệp vụ, thành thạo các kỹ năng giao tiếp, kỹ năng xử lý tình huống cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý và công chức trẻ tuổi ở các đơn vị, sau khi đào tạo, bồi dưỡng sẽ được luân chuyển về các đơn vị cơ sở, xem xét đề bạt, bổ nhiệm chức vụ khi có kết quả làm việc tốt.

Thường xuyên thực hiện chế độ tự phê bình và phê bình đối với công chức quy hoạch ở các cấp. Tạo điều kiện, môi trường hoạt động, đồng thời có cơ chế giám sát các hoạt động của công chức quy hoạch.

Chủ động phối hợp với trường chính trị tỉnh đào tạo chương trình quản lý nhà nước cho đội ngũ cán bộ, công chức; đối với cán bộ lãnh đạo cấp ban trở lên cử tham gia lớp quản lý nhà nước ngạch Chuyên viên chính. Mục tiêu nhằm trang bị kiến thức lý luận cơ bản về quản lý nhà nước giúp cho cán bộ, công chức nâng cao năng lực thực tiễn để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Duy trì thường xuyên công tác đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ, công chức; bồi dưỡng kỹ năng theo chức danh và vị trí việc làm. Quan tâm chú trọng công tác điều động, luân chuyển, luân phiên công chức.

Theo dõi, đánh giá và quản lý chặt chẽ cán bộ, công chức được cử đi đào tạo, đánh giá để xác định tính hiệu quả, phát hiện những thiếu sót, bất cập để hoàn thiện hơn công tác đào tạo sau này; xử lý nghiêm các trường hợp bỏ học, vi phạm quy định.

1.3.2. Kinh nghiệm của một số quốc gia trong khu vực :

1.3.2.1. Kinh nghiệm của Công đoàn Singapore

Công đoàn duy trì mối quan hệ gắn bó chặt chẽ, cộng sinh với Chính phủ và trên thực tế đã có cơ chế trao đổi, chỉ định, biệt phái, bổ sung cán bộ công đoàn tham gia công tác tại cơ quan của chính phủ, nghị viện, doanh nghiệp.

Chính phủ khuyến khích NTUC nhận các nghị sĩ đến làm việc toàn thời gian với các công đoàn và chỉ định những nghị sĩ làm cố vấn cho các công đoàn và đưa các vấn đề của người lao động và công đoàn vào nghị viện (quốc hội). Đồng thời cũng có nhiều cán bộ qua hoạt động công đoàn tham gia vào công tác quản lý nhà nước, điều hành doanh nghiệp. Những bổ sung như vậy vào nguồn nhân lực của công đoàn tạo nên một sự khác biệt về chất lượng. Hoạt động đội ngũ cán bộ công đoàn thống nhất, tinh nhuệ, luôn vì người lao động mà hoạt động, làm việc. Bộ máy tinh gọn, cần thiết cán bộ chuyên trách, cán bộ không chuyên trách thì phải tâm huyết, nhiệt tình. Tập trung ưu tiên số một là chức năng đại diện bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên và người lao động; đồng thời tìm mọi nguồn lực để nâng cao quyền lợi của đoàn viên.

1.3.2.2 Kinh nghiệm của Công đoàn ở Nhật Bản

Công đoàn ở Nhật Bản không tổ chức theo ngành dọc trên phạm vi toàn quốc (công đoàn ngành có thành viên là những doanh nghiệp trong cùng một ngành) mà chỉ tổ chức trong phạm vi từng doanh nghiệp rồi tự các công đoàn cấp doanh nghiệp đó liên hiệp lại với nhau thành các liên đoàn ngành và tổ chức cấp quốc gia. Chính phủ có thể thương lượng với liên hiệp này về những vấn đề chung nhất như mô hình tiền lương toàn quốc. Còn các vấn đề cụ thể hơn thì được thương lượng ở cấp doanh nghiệp. Công đoàn Nhật Bản luôn chú trọng và bảo vệ người lao động thành công trong vấn đề an toàn việc làm. Chế độ tuyển dụng lâu dài và trả lương theo thâm niên tạo nên sự gắn bó trung thành của người lao động với công ty, gắn lợi ích riêng với lợi ích chung, nên hiếm khi có mâu thuẫn về quyền lợi.

Để quan hệ lao động được hài hòa thì cần nâng cao năng lực cho cán bộ công đoàn. Trong mọi mối quan hệ, thành phần quan trọng nhất là con người, tức là cần tập trung tăng cường quan hệ giữa người và người. Tổ chức công đoàn phải tạo dựng được niềm tin để người lao động có thể trao đổi thẳng thắn và tin cậy những khó khăn, vướng mắc của mình. Từ đó, tăng cường liên kết giữa lao động và người sử dụng lao động, nâng cao chính sách phúc lợi qua các cuộc đối thoại giữa người lao động và sử dụng lao động.

Để gây sự chú ý với người lao động, nhằm thu hút người lao động tham gia

vào tổ chức công đoàn của mình, chúng tôi thường xuyên tổ chức các hoạt động giao lưu văn hóa thể thao, giải trí cho người lao động. Tổ chức các chuyến tham quan, dã ngoại, bóng chày, tour đi trong ngày đến cơ sở... nhằm tạo dựng mối liên kết giữa các thành viên công đoàn, cũng như gia đình đoàn viên được giao lưu với nhau.

1.3.3. Bài học kinh nghiệm cho Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc.

Từ kinh nghiệm thực tiễn của các địa phương trên và một số quốc gia trong khu vực, có thể rút ra một số bài học có giá trị tham khảo cho Lao động Lao động tỉnh Vĩnh Phúc như sau:

- *Một là*, làm tốt công tác cán bộ và phải quán triệt sâu sắc tinh thần này tới các cấp công đoàn. Từ đó nêu cao tinh thần, trách nhiệm của mọi cá nhân, tập thể trong việc đề xuất những giải pháp thiết thực, hiệu quả xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng và cơ cấu đáp ứng yêu cầu phong trào công nhân, tổ chức công đoàn trong điều kiện phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập kinh tế quốc tế.

- *Hai là*, các cấp công đoàn phải hướng sự chú ý nhiều hơn về cơ sở, bám sát các phong trào cách mạng của quần chúng, từ đó phát hiện, lựa chọn được các đoàn viên ưu tú để quy hoạch, đào tạo bồi dưỡng thành cán bộ công đoàn.

- *Ba là*, đẩy mạnh và không ngừng đổi mới nội dung, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao hơn nữa năng lực, trình độ và bản lĩnh cán bộ công đoàn. Đẩy mạnh nghiên cứu lý luận, tổng kết thực tiễn về tổ chức công đoàn, làm cơ sở khoa học cho đổi mới nội dung, phương pháp và nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn trong tình hình mới.

- *Bốn là*, các cấp công đoàn cần quan tâm thực hiện tốt chế độ, chính sách đối với đội ngũ cán bộ công đoàn; chú trọng những điều kiện để đội ngũ cán bộ công đoàn được học tập, làm việc giao lưu trao đổi kinh nghiệm... nhằm nâng cao hơn nữa chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn, đáp ứng những yêu cầu của công cuộc đổi mới kinh tế đất nước.

Chương 2

THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN CỦA LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG TỈNH VĨNH PHÚC

2.1. ĐẶC ĐIỂM TỰ NHIÊN, CHÍNH TRỊ, KINH TẾ - XÃ HỘI VÀ HOẠT ĐỘNG CỦA LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG TỈNH VĨNH PHÚC.

2.1.1. *Đặc điểm tự nhiên, chính trị, kinh tế - xã hội của tỉnh Vĩnh Phúc*

Vĩnh Phúc là tỉnh nằm trong quy hoạch vùng thủ đô Hà Nội; là tỉnh thuộc Vùng kinh tế trọng điểm Bắc Bộ, phía Bắc giáp các tỉnh Thái Nguyên và Tuyên Quang, Phía Tây giáp Phú Thọ, phía Đông và phía Nam giáp Thủ đô Hà Nội. Tỉnh Vĩnh Phúc có 9 đơn vị hành chính (bao gồm: Thành phố Vĩnh Yên, Phúc Yên, các huyện Bình Xuyên, Lập Thạch, Sông Lô, Tam Dương, Tam Đảo, Vĩnh Tường, Yên Lạc). Tỉnh có diện tích tự nhiên 1.231,76 km². Tỉnh Vĩnh Phúc có 137 đơn vị cấp xã gồm 15 phường, 12 thị trấn và 110 xã, có 37% dân số sống ở đô thị và 63% dân số sống ở nông thôn. Do đặc điểm vị trí địa lý tỉnh Vĩnh Phúc có ba vùng sinh thái rõ rệt: đồng bằng, trung du và miền núi; liền kề với thủ đô Hà Nội, gần sân bay quốc tế Nội Bài; có hệ thống giao thông đường bộ, đường sắt, đường sông thuận lợi trên trục phát triển kinh tế của Việt Nam. Từ một địa phương thuần nông trở thành tỉnh có giá trị sản xuất công nghiệp lớn, là trung tâm sản xuất ô-tô, xe máy hàng đầu của vùng kinh tế trọng điểm Bắc Bộ và cả nước. Hệ thống hạ tầng kỹ thuật được đầu tư, nâng cấp theo hướng hiện đại. Các lĩnh vực giáo dục, y tế, văn hóa, thông tin có nhiều chuyển biến; an ninh quốc phòng được tăng cường, trật tự an toàn xã hội được giữ vững; tốc độ tăng trưởng kinh tế bình quân đạt 15,37%/năm; thu ngân sách tăng nhanh, từ 100 tỷ đồng năm 1997 lên trên 32.000 tỷ đồng năm 2019.

Với vị trí liền kề Thủ đô Hà Nội, nằm trong vành đai phát triển công nghiệp của các tỉnh phía Bắc, chịu ảnh hưởng lan toả và phát triển của các khu công nghiệp lân cận, Vĩnh Phúc có nhiều tiềm năng, lợi thế để thu hút đầu tư, phát triển kinh tế, đặc biệt là công nghiệp, du lịch và dịch vụ. Trong những năm qua, Tỉnh uỷ, HĐND, UBND tỉnh rất coi trọng công tác quy hoạch, thu hút đầu tư. Vì vậy, tỉnh đã tiến hành quy hoạch 19 Khu Công

nghiệp với diện tích 5.540 ha và đi vào hoạt động được 13 Khu Công nghiệp với tổng diện tích 2.653 ha phục vụ cho quá trình CNH, HĐH của tỉnh. Ngoài khối các Sở ban ngành, đơn vị hành chính sự nghiệp còn có hơn 5.700 doanh nghiệp được cấp phép kinh doanh còn hiệu lực. Trong đó, có 3.410 doanh nghiệp đang hoạt động và 156.172 CNLĐ đã được báo cáo định kỳ với cơ quan quản lý Nhà nước về lao động (Sở Lao động – TB&XH).

2.1.2. Quá trình hình thành và phát triển của LĐLĐ tỉnh Vĩnh Phúc

Đảng Cộng sản Việt Nam ra đời đánh dấu một bước ngoặt vĩ đại, mở ra một trang sử mới trong cuộc kháng chiến chống ngoại xâm của dân tộc. Từ khi thành lập, với đường lối cách mạng đúng đắn, Đảng đã tiến hành xây dựng cơ sở Đảng và quần chúng trong các địa bàn của cả nước. Từ đó, Đảng đã từng bước lãnh đạo các phong trào đấu tranh của quần chúng nhân dân từ thấp đến cao. Với truyền thống yêu nước của dân tộc, kết hợp với sự lãnh đạo của một Đảng Mác xít chân chính, phong trào đấu tranh của nhân dân ta đã phát triển mạnh mẽ. Nhận thấy Vĩnh Phúc là nơi có nhiều đồn điền, lại án ngữ các trục đường giao thông quan trọng nên cán bộ của Đảng đã sớm tìm cách bắt rễ vào cơ sở để gây dựng phong trào.

Thực hiện Nghị quyết kỳ họp thứ X Quốc hội khoá IX về việc điều chỉnh địa giới hành chính của một số tỉnh. Sau gần 29 năm hợp nhất với tỉnh Phú Thọ, từ ngày 01-01-1997, Liên đoàn lao động tỉnh Vĩnh Phúc được tái lập theo quyết định số 1501/QĐ - TLĐ ngày 07-12-1996 của Đoàn chủ tịch Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam. Liên đoàn lao động tỉnh gồm 6 Liên đoàn lao động các huyện, thị xã đó là: Liên đoàn lao động thị xã Vĩnh Yên (nay là Liên đoàn Lao động thành phố Vĩnh Yên), Liên đoàn lao động huyện Mê Linh (nay sát nhập vào Hà Nội), Vĩnh Tường, Yên Lạc, Lập Thạch, Tam Đảo. Năm 1998 huyện Tam Đảo tách thành hai huyện Tam Dương và Bình Xuyên . Đến cuối năm 2003, huyện Tam Dương tách thành hai huyện Tam Dương và Tam Đảo; Huyện Mê Linh tách thành huyện Mê linh và thị xã Phúc Yên. Cùng với quá trình phát triển đất nước, giai cấp công nhân tỉnh Vĩnh Phúc đã có những bước trưởng thành cả về số lượng và chất lượng; giác ngộ chính trị, trình độ học vấn chuyên môn, nghề nghiệp được nâng lên. CNVCLĐ trong tỉnh năng động, sáng tạo, thích ứng nhanh với cơ chế thị trường, tiếp cận nhanh công nghệ tiên tiến, hiện đại, từng bước làm

chủ những công việc có trình độ khoa học kỹ thuật đã và đang có nhiều đóng góp quan trọng vào việc thực hiện chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và của tỉnh trong thời kỳ hội nhập.

Tổng số CNVCLĐ tỉnh Vĩnh Phúc hiện nay có 146.855 người trong đó khu vực nhà nước hiện có 32.879 người (chiếm tỷ lệ 22.4%), khu vực ngoài nhà nước 113.976 người (chiếm tỷ lệ 77.6%). Hệ thống công đoàn các cấp tỉnh Vĩnh Phúc gồm có 9 LĐLĐ huyện, thành phố; 3 Công đoàn ngành; Công đoàn các KCN; 1202 công đoàn cơ sở (Trong đó có 02 CĐCS trực thuộc LĐLĐ tỉnh) với tổng số 140.254 đoàn viên. Cùng với quá trình phát triển và chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng CNH-HĐH, đội ngũ công nhân viên chức, lao động của tỉnh có nhiều biến động theo xu hướng vừa có sự chuyển dịch, vừa có sự bổ xung giữa các thành phần kinh tế. Số lượng công nhân viên chức, lao động ngày càng tăng chủ yếu trong các công ty liên doanh với nước ngoài, các khu công nghiệp tập chung như: Khai Quang, Bình Xuyên. Về chất lượng đội ngũ công nhân viên chức, lao động cũng không ngừng được nâng cao; tỷ lệ đội ngũ công nhân viên chức, lao động qua đào tạo ngày càng chiếm tỷ lệ cao. Việc làm, đời sống của công nhân viên chức, lao động tương đối ổn định và từng bước được cải thiện.

Liên đoàn lao động tỉnh Vĩnh Phúc từ khi tái lập tỉnh (1997) đến nay đã trải qua 5 kỳ Đại hội. Đại hội lần thứ X (tháng 4 - 1998), bầu ra Ban chấp hành Liên đoàn lao động tỉnh gồm 29 đồng chí; Ban Thường vụ gồm 9 đồng chí (Chủ tịch và 01 Phó chủ tịch). Đại hội lần thứ XI (tháng 6 - 2003) bầu 33 đồng chí vào Ban chấp hành; Ban Thường vụ gồm 11 đồng chí (Chủ tịch và 02 Phó chủ tịch). Đại hội lần thứ XII (Tháng 7 - 2008) bầu ra Ban chấp hành Liên đoàn lao động tỉnh khoá XII gồm 31 đồng chí, Ban Thường vụ gồm 9 đồng chí và bầu đoàn đại biểu dự Đại hội công đoàn Việt Nam. Đại hội lần thứ XIII (Tháng 01 - 2013) bầu Ban chấp hành công đoàn tỉnh khoá XIII gồm 32 đồng chí, Ban thường vụ 10 đồng chí. Đại hội lần thứ XIV (Tháng 5 -2018) bầu ra BCH Liên đoàn Lao động tỉnh khoá mới gồm 28 đồng chí, Ban thường vụ 11 đồng chí.

Đại hội Công đoàn tỉnh Vĩnh Phúc lần thứ XIV diễn ra trong thời điểm toàn Đảng, toàn dân, công nhân viên chức và người lao động quyết tâm vượt qua mọi

khó khăn, thách thức, ra sức thi đua lao động, thực hiện thắng lợi các mục tiêu kinh tế - xã hội góp phần đẩy mạnh sự nghiệp CNH - HĐH đất nước.

Sau 20 năm tái lập tỉnh, Vĩnh Phúc đã đạt được những thành tựu quan trọng và toàn diện trên các lĩnh vực kinh tế chính trị, văn hóa xã hội, an ninh quốc phòng. Đời sống nhân dân, trong đó có CNVCLĐ được cải thiện và nâng cao. Mục tiêu hoạt động Công đoàn Vĩnh Phúc trong những năm tới là: “Tập trung đổi mới tổ chức và hoạt động công đoàn; phát huy sức mạnh tổng hợp chăm lo, bảo vệ quyền lợi của đoàn viên, người lao động; tích cực tham gia xây dựng Đảng, xây dựng Chính quyền, xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế”.

Đại hội Công đoàn tỉnh Vĩnh Phúc lần thứ XIV diễn ra trong thời điểm toàn Đảng, toàn dân, công nhân viên chức và người lao động quyết tâm vượt qua mọi khó khăn, thách thức, ra sức thi đua lao động, thực hiện thắng lợi các mục tiêu kinh tế - xã hội góp phần đẩy mạnh sự nghiệp CNH - HĐH đất nước. Và xác định mục tiêu phương hướng, phong trào CNVCLĐ và hoạt động công đoàn trong 5 năm (2013- 2018) là: “Đẩy mạnh công tác tuyên truyền giáo dục, vận động, tập hợp, đoàn kết lực lượng, xây dựng đội ngũ công nhân, viên chức, lao động phát triển cả về số lượng và chất lượng; nâng cao bản lĩnh nghề nghiệp, tác phong công nghiệp, kỷ luật lao động, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế. Tập trung thực hiện tốt chức năng đại diện, chăm lo, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của công nhân, viên chức, lao động. Tiếp tục đổi mới nội dung, phương thức hoạt động công đoàn, phát triển đoàn viên, xây dựng tổ chức Công đoàn vững mạnh, tham gia xây dựng Đảng chính quyền trong sạch, vững mạnh, tổ chức hiệu quả phong trào thi đua hành động cách mạng trong công nhân, viên chức, lao động góp phần sớm đưa Vĩnh Phúc ra khỏi tình nghèo, tạo nền tảng đến năm 2020 cơ bản thành tỉnh công nghiệp”.

Hiện nay Liên đoàn Lao động tỉnh đang quản lý trực tiếp 13 công đoàn cấp trên cơ sở cụ thể có 9 LĐLĐ huyện, thành phố và 4 công đoàn ngành gồm:

- Liên đoàn Lao động Thành phố Vĩnh Yên
- Liên đoàn Lao động Thành phố Phúc Yên
- Liên đoàn Lao động huyện Bình Xuyên

- Liên đoàn Lao động huyện Tam Dương
- Liên đoàn Lao động huyện Tam Đảo
- Liên đoàn Lao động huyện Vĩnh Tường
- Liên đoàn Lao động huyện Yên Lạc
- Liên đoàn Lao động huyện Sông Lô
- Liên đoàn Lao động huyện Lập Thạch

Công đoàn ngành địa phương gồm:

- Công đoàn ngành Giáo Dục
- Công đoàn ngành Y Tế
- Công đoàn Viên Chức tỉnh
- Công đoàn Các khu Công nghiệp
- Nhà Văn Hóa CN Khai Quang (thuộc CĐ Các Khu CN Quản lý)
- Nhà Khách Công đoàn Tam Đảo

Quản lý 01 đơn vị sự nghiệp, và 2 CĐCS trực thuộc với tổng số có 146.855 CNVCLĐ và 131.836 đoàn viên.

2.1.3. Chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn

Liên đoàn Lao động tỉnh được tổ chức theo địa giới hành chính tỉnh do Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam quyết định thành lập hoặc giải thể phù hợp với quy định của Luật Công Đoàn.

Liên đoàn Lao động tỉnh chỉ đạo trực tiếp các liên đoàn lao động huyện, công đoàn địa phương, Công đoàn KCN và các Công đoàn cơ sở các đơn vị của Trung ương không có Công đoàn ngành trung ương hoặc Công đoàn tổng công ty.

Theo quy định Điều 30 Điều lệ Công đoàn Việt Nam khóa XII thì Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc có nhiệm vụ, quyền hạn như sau:

- Tuyên truyền đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và nhiệm vụ của tổ chức CĐ. Triển khai thực hiện các Chỉ thị, Nghị quyết của CĐ cấp trên và Nghị quyết của Đại hội CĐ tỉnh, các Chỉ thị, Nghị quyết của Đảng, chính sách pháp luật của nhà nước.

- Đại diện, bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên, người Lao động trên địa bàn. Tham gia với Tỉnh ủy, Ủy ban Nhân dân tỉnh Vĩnh Phúc về các chủ trương, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội và các vấn đề có liên

quan đến đời sống, việc làm và điều kiện làm việc của đoàn viên, người Lao động trên địa bàn. Tổ chức phong trào thi đua yêu nước, các hoạt động xã hội.

- Phối hợp với các cơ quan chức năng của Tỉnh, CĐ ngành trung ương tổ chức thanh tra, kiểm tra việc thực hiện pháp luật và các chính sách có liên quan trực tiếp đến đoàn viên, người Lao động trong các cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp; tham gia hội đồng trọng tài Lao động ở địa phương, hướng dẫn và chỉ đạo việc giải quyết tranh chấp Lao động, tham gia điều tra tai nạn Lao động, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người Lao động trong các doanh nghiệp đóng trên địa bàn.

- Chỉ đạo các CĐ ngành địa phương, Liên đoàn Lao động huyện, thành phố, CĐ các khu công nghiệp, thuộc tỉnh thực hiện các nhiệm vụ theo quy định của Điều lệ CĐ Việt Nam. Phối hợp với công đoàn ngành trung ương và tương đương chỉ đạo các CĐCS trực thuộc công đoàn ngành trung ương và tương đương đóng trên địa bàn.

- Hướng dẫn, chỉ đạo các CĐCS trực thuộc các CĐ cấp trên cơ sở khác đóng trên địa bàn tỉnh những nội dung như: Triển khai thực hiện nghị quyết của Đảng, các chủ trương, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội, an ninh quốc phòng. Phối hợp với các cơ quan chức năng của nhà nước ở địa phương kiểm tra, thanh tra lao động; điều tra các vụ tai nạn Lao động; giải quyết khiếu nại, tố cáo, tranh chấp Lao động; đại diện bảo vệ người Lao động trước người sử dụng lao động, cơ quan nhà nước và trong quá trình tham gia tố tụng; kiểm tra, giám sát thực hiện chế độ chính sách đối với người lao động.

- Tổ chức vận động đoàn viên, người lao động rèn luyện học tập, nâng cao trình độ chuyên môn, nghề nghiệp; quản lý và tổ chức các hoạt động văn hóa, thể dục thể thao, các cơ sở văn hóa công nhân; các cơ sở dạy nghề, giới thiệu việc làm và tư vấn pháp luật của công đoàn theo quy định của Nhà nước và tổ chức công đoàn.

- Thực hiện quy hoạch, quản lý đào tạo, bồi dưỡng cán bộ và thực hiện chính sách đối với cán bộ được phân cấp quản lý.

- Hướng dẫn, chỉ đạo đại hội các CĐ cấp dưới; Phát triển đoàn viên, xây dựng CĐCS và nghiệp đoàn vững mạnh.

- Thực hiện công tác đối ngoại theo quy định của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

Quản lý tài chính, tài sản và hoạt động kinh tế của CĐ theo quy định của luật và tổ chức công đoàn.

2.1.4. Cơ cấu tổ chức, chức năng, nhiệm vụ

Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc là tổ chức chính trị - xã hội, được thành lập theo địa giới hành chính cấp Tỉnh, do Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam quyết định thành lập hoặc giải thể phù hợp với các quy định của Luật Công đoàn và điều lệ Công đoàn Việt Nam. Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc đặt dưới sự lãnh đạo trực tiếp của Tỉnh ủy Vĩnh Phúc và Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, phối hợp với Ủy Ban nhân dân tỉnh và các tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức xã hội khác trong tỉnh hoạt động trong khuôn khổ Hiến pháp và pháp luật CHXHCN Việt Nam. Liên đoàn lao động tỉnh Vĩnh Phúc tổ chức và hoạt động theo nguyên tắc tập trung dân chủ: Cơ quan lãnh đạo của mỗi cấp do bầu cử lập ra; quyền quyết định cao nhất là đại hội, giữa hai nhiệm kỳ là Ban chấp hành; ban chấp hành hoạt động theo nguyên tắc tập trung dân chủ.

Về cơ cấu tổ chức Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc có các cấp sau:

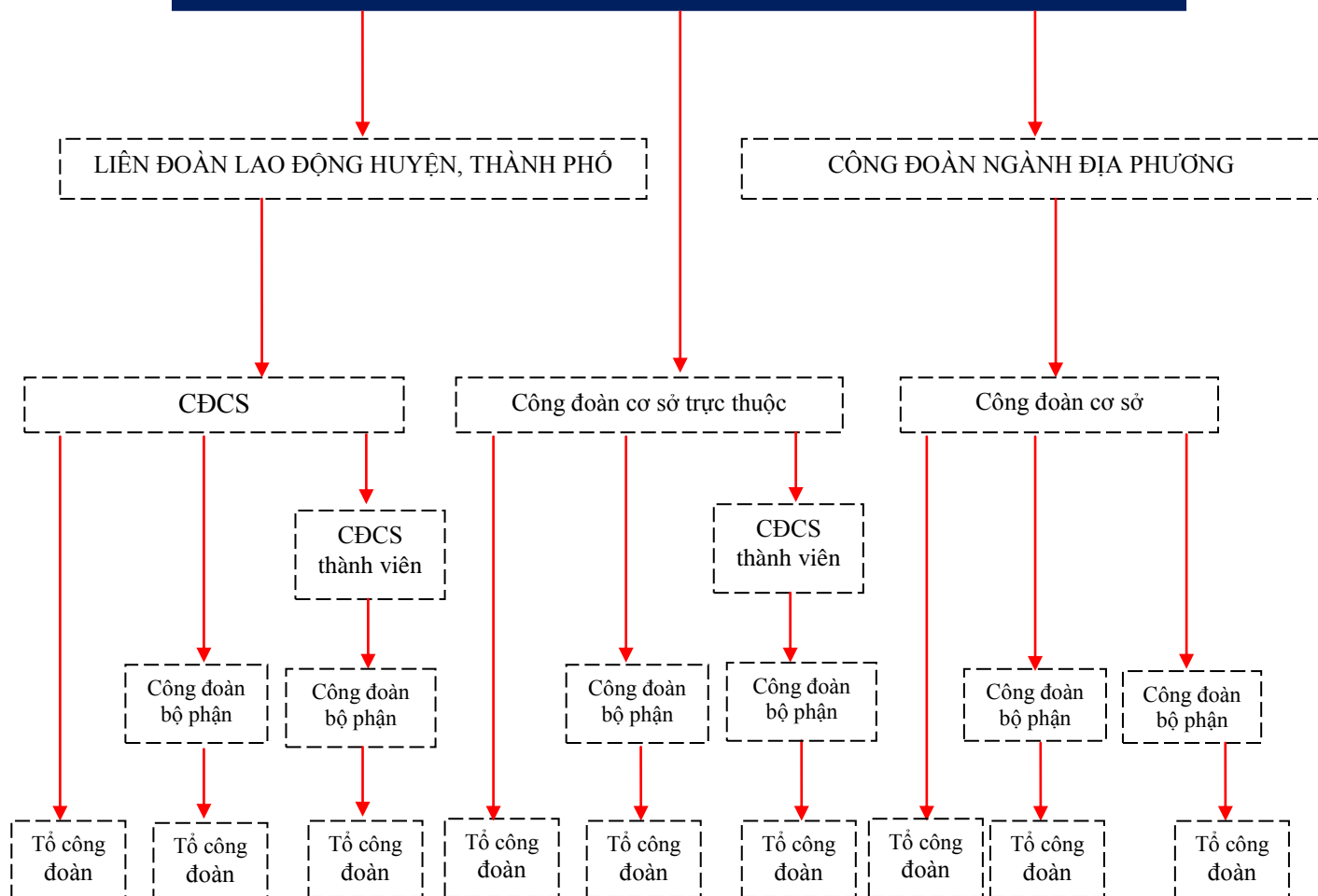
- + Liên đoàn Lao động tỉnh
- + Công đoàn cấp trên cơ sở.
- + Công đoàn cơ sở.

Theo quyết định 883/QĐ-TLĐ ngày 16 tháng 7 năm 2009 của Đoàn chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc gồm 5 ban bao gồm:

- Ban Chính sách Pháp luật và Quan hệ Lao động
- Ban Tổ chức - Kiểm tra
- Ban Tài chính
- Ban Tuyên giáo và Nữ Công
- Văn phòng



LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG TỈNH VĨNH PHÚC



Sơ đồ 2.1: Cơ cấu tổ chức Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc

Nguồn: Ban Tổ chức - Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc

Số lượng, cơ cấu cán bộ công đoàn chuyên trách

Theo thống kê của Ban Tổ chức Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc, năm 2019 có 90 CBCĐ chuyên trách, trong đó, cơ quan Liên đoàn Lao động tỉnh: 30 cán bộ, Công đoàn Cấp trên cơ sở: 53 cán bộ; Đơn vị sự nghiệp: 02 cán bộ; 02 cán bộ chuyên trách tại CĐCS.

**Bảng 2.1: Số lượng, cơ cấu cán bộ công đoàn
chuyên trách Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc**

(Đơn vị tính: người)

TT	Cấp/Đơn vị công đoàn	2017	2018	2019
1	Liên đoàn Lao động tỉnh	37	35	30
2	CĐ cấp trên cơ sở	61	56	53
3	CĐ Cơ sở	2	2	2
4	Nhà khách CĐ Tam đảo	5	4	2
Cộng		105	98	89

Nguồn: Ban Tổ chức Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc

Trong những năm gần đây, cơ cấu đội ngũ cán bộ công đoàn chuyên trách của Liên đoàn Lao động tỉnh có sự thay đổi cả về số lượng và sự phân bổ cán bộ. Từ năm 2017 đến 2019, số cán bộ công đoàn chuyên trách toàn tỉnh giảm 15 người. Cụ thể, năm 2017 Liên đoàn Lao động tỉnh có 37 cán bộ công đoàn chuyên trách; CĐ cơ sở có 2 cán bộ công đoàn chuyên trách; CĐ cấp trên cơ sở có 61 cán bộ CĐ chuyên trách, tới năm 2019 cán bộ chuyên trách Liên đoàn Lao động tỉnh giảm 7 cán bộ, Nhà khách Công đoàn Tam Đảo giảm 3 cán bộ, Công đoàn cấp trên cơ sở giảm 8 cán bộ. Số lượng cán bộ công đoàn chuyên trách tỉnh Vĩnh Phúc giảm như vậy do Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc thực hiện đề án 01-ĐA/TU ngày 31/11/2016 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về sắp xếp tổ chức bộ máy, tinh giản biên chế và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức các cơ quan, đơn vị tỉnh Vĩnh Phúc giai đoạn 2016 – 2020. Nhìn chung trong 3 năm gần đây số lượng cán bộ công đoàn chuyên trách giảm đáng kể, với số lượng CBCĐ chuyên trách là 90 cán bộ, cơ bản đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ của tổ chức công đoàn hiện nay. Tuy nhiên, trước yêu cầu của sự phát triển kinh tế - xã hội và hội nhập quốc tế, số lượng doanh nghiệp, công nhân lao động, đoàn viên và CĐCS ngày một tăng, nhiệm vụ của tổ chức công đoàn ngày một nặng nề hơn thì số lượng cán bộ công đoàn chuyên trách cần phải được tăng thêm về số lượng để đáp ứng yêu cầu của tổ chức.

2.2. THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN CỦA LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG TỈNH VĨNH PHÚC.

Trong những năm gần đây, để nâng cao trình độ đội ngũ cán bộ công đoàn, Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc rất chú trọng các vấn đề sau:

2.2.1. Về thể lực của cán bộ công đoàn

Thể lực là yếu tố rất quan trọng với một người lao động, trong đó có đội ngũ cán bộ, viên chức. Với yêu cầu của công việc, đòi hỏi cán bộ không chỉ cần có kiến thức mà còn phải có đủ sức khỏe thì mới đảm đương được các nhiệm vụ được giao.

Thể lực được thể hiện chủ yếu qua các yếu tố tiêu biểu như tuổi tác, giới tính, tình trạng sức khỏe.

Bảng 2.2: Thống kê độ tuổi và giới tính của cán bộ công đoàn chuyên trách Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc

Giới tính \ Tuổi		Dưới 30 tuổi	Từ 30 đến 40	Từ 41 đến 50	Từ 51 đến 60	Tổng
		Số liệu đến tháng 12 năm 2017	Nam	7	13	15
	Nữ	7	30	9	7	53
	Tổng	14	43	24	24	105
Số liệu đến tháng 12 năm 2018	Nam	7	12	15	11	45
	Nữ	4	31	14	4	53
	Tổng	11	43	29	15	98
Số liệu đến tháng 12 năm 2019	Nam	5	10	18	7	40
	Nữ	2	27	17	1	47
	Tổng	7	37	35	8	87

Nguồn: Ban Tổ chức Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc

Nhìn vào bảng 2.2 ta có thể nhận thấy số lượng cán bộ công đoàn chuyên trách Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc giảm dần và số lượng cán bộ trẻ đang được bổ sung rất nhiều. Tính đến năm 2017 số lượng cán bộ công đoàn độ tuổi từ 30 tuổi đến dưới 40 tuổi là 43/105 chiếm 41% đây là một tỷ lệ khá cao, vì đối tượng cán bộ công đoàn chuyên trách còn khá trẻ, đặc biệt ở lứa tuổi 30 - 40

chiếm số đông gần 1/2 là một ưu thế khá lớn vì đây là độ tuổi đạt được độ chín về chuyên môn, nghiệp vụ, có thời gian công tác khá lâu, rút được nhiều kinh nghiệm trong công việc nên chất lượng hiệu quả công việc sẽ cao hơn. Đồng thời với mục tiêu trẻ hóa cán bộ có năng lực, trình độ cao, cùng với sự nhanh, nhạy trong công việc cũng như trong đối nhân xử thế, đội ngũ này sẽ có nhiều đóng góp cho sự phát triển chung của công đoàn Việt Nam.

Theo bảng thống kê 2.2 có thể nhận thấy: số lượng cán bộ độ tuổi từ 50 tuổi cũng có sự biến động nhiều do các chính sách của nhà nước về điều chỉnh biên chế, điều này có thể xem là lợi thế và cũng là bất lợi và ảnh hưởng đến chất lượng thực hiện nhiệm vụ công đoàn, vì cán bộ trên 50 tuổi đã có thời gian công tác rất lâu, đúc rút được rất nhiều kinh nghiệm trong quá trình thực hiện nhiệm vụ, tuy nhiên ở độ tuổi 50 một số cán bộ đã không đủ sức khỏe để đảm đương nhiệm vụ công việc.

Qua 3 năm, số lượng cán bộ nữ so với cán bộ nam là có sự chênh lệch, tuy nhiên không quá mất cân đối, nhưng sự chênh lệch cũng gây nên những ảnh hưởng nhất định, vì cán bộ nữ sẽ có nhiều mối quan tâm hơn như con cái, gia đình..., đó cũng là một hạn chế của sự chênh lệch giới tính. Các cán bộ nữ cũng có những hạn chế nhất định về sức khỏe, thể lực thường yếu hơn cán bộ nam. Ngoài thời gian công tác thực hiện nhiệm vụ mà tổ chức công đoàn giao phó, cán bộ nữ thường xuyên phải quán xuyến công việc gia đình, thời gian công tác bị gián đoạn bởi quá trình thai sản, chính vì thế công đoàn cũng có những ưu tiên nhất định nhằm nâng cao sức khỏe cho cán bộ nữ để đảm bảo họ có đủ sức khỏe để phục vụ công việc.

Chế độ chính sách được thực hiện rất kịp thời và đầy đủ đối với những cán bộ không may bị ốm đau hay tai nạn. Đặc biệt là những cán bộ nữ nghỉ hưởng chế độ thai sản. Hàng năm Liên đoàn Lao động tỉnh đã phối hợp cùng với Bệnh viện đa khoa tỉnh Vĩnh Phúc tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho cán bộ. Qua công tác khám sức khỏe định kỳ có thể biết được tình trạng sức khỏe hiện thời của cán bộ; ngoài ra còn có thể dự báo, phát hiện sớm một số căn bệnh để chữa trị kịp thời, từ đó sẽ có những điều chỉnh phù hợp về chế độ cho cán bộ. Theo kết quả khám sức khỏe của cán bộ công đoàn Lao động tỉnh như sau:

**Bảng 2.3: Kết quả đánh giá sức khỏe cán bộ công đoàn chuyên trách
Của Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc**

(Đơn vị: người)

Năm Xếp loại	2017	2018	2019
Loại I	62	58	55
Loại II	43	40	32
Loại III	0	0	2
Cộng	105	98	87

Nguồn: Ban Tổ chức - Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc

Bảng 2.3 thể hiện kết quả khám sức khỏe qua các năm của đội ngũ cán bộ công đoàn chuyên trách Lao động Lao động tỉnh Vĩnh Phúc. Nhìn chung, sức khỏe đội ngũ cán bộ công đoàn đều ở trạng thái tốt, dù đặc thù công việc hay phải đi công tác nên số lượng cán bộ có sức khỏe loại 2 chiếm số lượng lớn do yếu tố công việc tác động.

Xác định sức khỏe là yếu tố quan trọng, là vốn quý trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn, trong những năm qua Lao động Lao động tỉnh Vĩnh Phúc đã chỉ đạo công đoàn các cấp quan tâm chăm sóc sức khỏe, chăm lo đời sống vật chất và tinh thần cho đoàn viên lao động nói chung và đội ngũ cán bộ công đoàn nói riêng. Đặc biệt là trong công tác tổ chức khám sức khỏe, kiểm tra định kỳ. Bên cạnh việc khám sức khỏe định kỳ, các cấp công đoàn trong tỉnh còn tích cực tổ chức các hoạt động văn hóa - văn nghệ, thể dục thể thao... nhằm nâng cao sức khỏe thể chất và tinh thần cho đoàn viên lao động, trong đó đội ngũ cán bộ công đoàn luôn là những yếu tố tích cực, đi đầu công tác phong trào thi đua.

Thực hiện Chỉ thị số 05/2008/CT-TTg ngày 31/01/2008 của Thủ tướng Chính phủ về việc nâng cao sử dụng thời gian làm việc của cán bộ, công chức, viên chức nhà nước và chủ trương của Tỉnh ủy Vĩnh Phúc về việc vận động cán bộ, đảng viên, công chức gương mẫu không uống rượu, bia trong giờ và ngày

làm việc, Liên đoàn Lao động tỉnh đã chỉ đạo các cấp công đoàn trong tỉnh quán triệt tinh thần của Chỉ thị số 05 đến toàn thể CNVCLĐ. Nhờ làm tốt công tác trên, trong những năm qua tình trạng sử dụng rượu bia trong CNVCLĐ, đặc biệt trong đội ngũ cán bộ công đoàn giảm nhiều do đó sức khỏe, đặc biệt là thể lực đội ngũ cán bộ công đoàn được nâng lên đáng kể.

2.2.2. Về trí lực của cán bộ công đoàn

Thực hiện công tác nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn trong những năm qua, Liên đoàn Lao động tỉnh đã triển khai thực hiện Nghị quyết số 4a/NQ-TLĐ, ngày 4/3/2010 của Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động (khóa X) về “Nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn giai đoạn 2010 - 2020”. Các cấp công đoàn đã chú trọng đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ cho đội ngũ cán bộ công đoàn, nhằm đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của tổ chức công đoàn.

+ Liên đoàn Lao động tỉnh đã tổ chức đào tạo, tập huấn cho các đối tượng là cán bộ công đoàn chuyên trách; Ủy viên BCH các Liên đoàn Lao động huyện, thành, phố, CĐ ngành; Công đoàn cơ sở doanh nghiệp ngoài nhà nước có đông công nhân lao động gồm các lớp:

- Lớp tuyên truyền chính sách pháp luật: 60 lớp. Số lượng 100 người/ lớp
- Lớp công tác tổ chức: 03 lớp. Số lượng 50 người.
- Lớp giảng viên kiêm chức: 02 lớp. Số lượng 25 người/ lớp
- Lớp công tác văn phòng: 01 lớp. Số lượng 50 người
- Lớp CĐCS khu vực ngoài Nhà nước: 02 lớp. Số lượng 25 người/ lớp
- Lớp nghiệp vụ kế toán Công đoàn: Số lượng 40 người
- Lớp lý luận và nghiệp vụ công đoàn: Số lượng 50 người

+ Công đoàn cấp trên cơ sở: Đối tượng là Chủ tịch, Phó chủ tịch CĐCS, Ủy viên Ban chấp hành CĐCS, cán bộ được phân công làm công tác Nữ công công đoàn của CĐCS quản lý trực tiếp gồm các lớp:

- Lớp tập huấn cho cán bộ làm công tác nữ công tại cơ sở, các Liên đoàn lao động huyện, thành phố, Công đoàn ngành và Công đoàn các khu công nghiệp tổ chức 01 lớp.

- Lớp tập huấn nghiệp vụ công tác hoạt động Công đoàn, các Liên đoàn lao

động, huyện, thành phố, Công đoàn ngành và Công đoàn các khu công nghiệp tổ chức 01 lớp.

+ Công đoàn cơ sở: Tập huấn nghiệp vụ công tác hoạt động Công đoàn cho các đồng chí là Ủy viên Ban Chấp hành, tổ trưởng công đoàn.

Các cấp ủy Đảng, các lãnh đạo cơ quan, đơn vị chuyên môn đã quan tâm chỉ đạo sâu sát về công tác cán bộ trong tình hình mới, quan tâm phối hợp đồng cấp, người sử dụng lao động đã tạo điều kiện về thời gian, kinh phí để cho cán bộ công đoàn tham gia học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, đó là động lực, là điều kiện để đội ngũ cán bộ công đoàn tỉnh Vĩnh Phúc không ngừng nâng cao chất lượng công tác, đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế.

Bảng 2.4: Trình độ đào tạo chuyên môn của cán bộ công đoàn chuyên trách Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc năm 2019

(Đơn vị: người)

TT	Cấp/ đơn vị công đoàn	Trình độ			
		Tiến sĩ	Thạc sĩ	Cử nhân	Cao đẳng/ Trung cấp
1	Liên đoàn lao động tỉnh	0	6	24	0
2	Công đoàn cấp trên cơ sở	0	6	47	0
3	Công đoàn cơ sở	0	0	2	0
4	Nhà khách CĐ Tam Đảo	0	0	2	0
Tổng số		0	12	75	0

Nguồn: Ban Tổ chức - Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc

Nhìn vào bảng số liệu trong bảng 2.4, chúng ta có thể thấy:

Trình độ chuyên môn của đội ngũ cán bộ công đoàn chuyên trách có trình độ chuyên môn nghiệp vụ là đại học và trên đại học: có 12 cán bộ trình độ Thạc sĩ (14%), 75 cán bộ trình độ đại học (86%).

Những năm gần đây việc nâng cao trình độ cho cán bộ công đoàn được Liên đoàn Lao động tỉnh từng bước thay đổi và đào tạo theo phương pháp tích cực. Các chương trình đào tạo, tập huấn đã được đổi mới về phương pháp, giảm nhẹ phần lý thuyết, tăng thời lượng cho thảo luận và bài tập tình huống thực tiễn đã nhận

được sự hưởng ứng tích cực của học viên. Điều đó làm tăng tính thiết thực của chương trình, đáp ứng được yêu cầu vận dụng vào thực tế của người học.

Có thể thấy qua số liệu thu thập được, số lượng cán bộ công đoàn chuyên trách có trình độ sau đại học cũng khá cao 14%; tuy nhiên số lượng này vẫn còn quá ít, mặc dù thời điểm hiện tại số lượng cán bộ công đoàn đang theo học Cao học có tăng lên, song nhìn chung vẫn còn chậm so với yêu cầu phát triển CNH, HĐH và yêu cầu đổi mới. Đây cũng là mặt hạn chế của Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc. Liên đoàn Lao động tỉnh đã hết sức tạo điều kiện để một số cán bộ có cơ hội học tập, tuy nhiên do số lượng cán bộ công đoàn còn hạn chế, công việc nhiều nên một số cán bộ tuy theo học nhưng vẫn phải cố gắng hoàn thành nhiệm vụ được giao.

Bảng 2.5: Kết quả đào tạo chuyên môn nghiệp vụ LĐLĐ tỉnh Vĩnh Phúc

(Đơn vị: Người)

Trình độ đào tạo	2017	2018	2019	Cộng
Tiến sĩ	0	0	0	0
Thạc sĩ	6	2	4	12
Cử nhân	0	0	0	0

Nguồn: Ban Tổ chức - Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc

Về đào tạo chuyên môn, lý luận chính trị và đào tạo bổ trợ khác: từ năm 2017 đến năm 2019 có 12 cán bộ đi đào tạo Thạc sĩ; cử 22 đồng chí tham dự các lớp lý luận chính trị và 25 cán bộ tham dự các khóa bồi dưỡng về ngoại ngữ, tin học và đào tạo khác.

Bảng 2.6: Kết quả đào tạo lý luận chính trị

Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc

(Đơn vị: Người)

Trình độ đào tạo	2017	2018	2019	Cộng
Cử nhân/cao cấp	2	4	4	10
Trung cấp	4	4	4	12
Sơ cấp	0	0	0	0

Nguồn: Ban Tổ chức - Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc

Qua Bảng 2.6 có thể thấy trong những năm gần đây, số lượng cán bộ được cử đi đào tạo lý luận chính trị có chiều hướng tăng dần. Trong số này tập trung chủ yếu vào trình độ Trung cấp lý luận chính trị và cao cấp lý luận chính trị với tổng số cán bộ được đào tạo từ năm 2017 đến năm 2019 là 22 cán bộ. Trình độ lý luận này tương ứng với những cán bộ có tuổi đời từ 30 – 40 tuổi đang nằm trong diện quy hoạch cán bộ. Điều đó cho thấy xu hướng quy hoạch Liên đoàn Lao động tỉnh đang hướng dần về việc sử dụng nhiều hơn các cán bộ trẻ cho các vị trí lãnh đạo chủ chốt.

Bảng 2.7: Trình độ tin học, ngoại ngữ cán bộ công đoàn chuyên trách Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc năm 2019

Lĩnh vực đào tạo	Tổng số CBCĐ chuyên trách	Từ trung cấp trở lên		Chứng chỉ A,B,C		Chưa qua đào tạo	
		Số người	Tỷ lệ (%)	Số người	Tỷ lệ (%)	Số người	Tỷ lệ (%)
Trình độ tin học	105	0	0	105	100%	0	0
Trình độ ngoại ngữ		15	14%	90	86%	0	0

Nguồn: Ban Tổ chức - Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc

Theo khảo sát thực tế mới có khoảng 95% CBCĐ chuyên trách sử dụng thành thạo tin học văn phòng. Như vậy số cán bộ có trình độ tin học văn phòng (A,B) nhưng chưa áp dụng được công nghệ thông tin vào hoạt động công đoàn còn chiếm tỷ lệ khoảng (5%) trong khi đòi hỏi thực tế hoạt động công đoàn rất cần đến sự am hiểu kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin. Trong thời điểm hiện nay, điều hành bộ máy cơ sở thì ngoài kiến thức thực tế, người cán bộ còn phải biết vận dụng công nghệ phụ trợ cho công việc, đây là một yêu cầu bắt buộc.

Về trình độ ngoại ngữ, với những người đã được đào tạo thì hầu hết là chứng chỉ A,B (chiếm đa số trong tổng số cán bộ) nhưng chỉ một số rất ít có trình độ thực sự, đủ khả năng giao tiếp, học tập, nghiên cứu, phục vụ công tác. Điều này là một thực tế dễ hiểu đối với đội ngũ cán bộ công chức, viên chức nói chung cũng như cán bộ công đoàn Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc nói riêng; vì đặc thù của ngoại ngữ là yêu cầu thường xuyên trao đổi giao tiếp và

trau dồi kiến thức, chính vì thế mà một số cán bộ đã qua đào tạo có chuyên môn về ngoại ngữ nhưng sau 1 thời gian công tác thì trình độ lại giảm sút.

Để đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế, nhất là cán bộ công đoàn làm việc tại khu vực có vốn đầu tư nước ngoài, cán bộ công đoàn cấp trên cơ sở, cán bộ công đoàn cấp tỉnh, cần có trình độ ngoại ngữ nhất định (có thể giao tiếp hoặc làm việc trực tiếp đối với người nước ngoài). Tuy nhiên, về trình độ ngoại ngữ của cán bộ công đoàn Liên đoàn Lao động tỉnh còn quá yếu.

Với số liệu thống kê nêu trên thì trình độ ngoại ngữ của cán bộ công đoàn chuyên trách của tỉnh Vĩnh Phúc còn rất thấp, người có văn bằng chứng chỉ A chiếm tỷ lệ cao 86%; thực tế theo khảo sát của Liên đoàn Lao động huyện, thành phố và CĐ ngành thì CBCĐ chuyên trách có thể giao tiếp thông thường với người nước ngoài chiếm tỷ lệ 5%, khi làm việc phải thông qua phiên dịch, điều đó rất khó khăn cho CBCĐ trong quá trình hội nhập quốc tế.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn bước đầu có chuyển biến tích cực, đặc biệt là sau khi có các Nghị quyết của Tổng Liên đoàn. Qua các lớp đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ đã giúp cán bộ công đoàn các cấp hiểu được lý luận nghiệp vụ công tác công đoàn, có được phương pháp, kỹ năng hoạt động, góp phần quan trọng trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ. Tuy đã đạt được một số kết quả, song nhìn chung công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn trong thời gian qua vẫn còn bộc lộ những tồn tại, hạn chế. Công tác đào tạo, bồi dưỡng chưa thật gắn chặt với công tác quy hoạch, bố trí sử dụng và thực hiện chính sách đối với cán bộ. Nội dung bồi dưỡng, tập huấn cho cán bộ công đoàn cơ sở chưa liên hệ và gắn kết nhiều với thực tiễn hoạt động ở cơ sở. Công tác tổng hợp, thống kê, báo cáo đánh giá kết quả đào tạo, bồi dưỡng hằng năm ở các cấp công đoàn chưa được thực hiện thường xuyên; thời lượng tổ chức các lớp tập huấn, bồi dưỡng nghiệp vụ có nơi còn ít, chưa đảm bảo yêu cầu. Còn hiện tượng đùn đẩy, né tránh trách nhiệm công việc, chưa thường xuyên học tập bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực công tác hạn chế; tình trạng mất đoàn kết nội bộ vẫn còn xảy ra, có biểu hiện cục bộ, kè cựa địa vị, ganh tị, bè phái, lợi ích nhóm, trong thực hiện nhiệm vụ chuyên môn không phối hợp với nhau, làm

việc theo kiểu “mạnh ai nấy làm” dẫn đến hiệu quả công việc không cao.

2.2.3. Về tâm lực của cán bộ công đoàn

Nghị quyết Hội nghị lần thứ IV Ban Chấp hành Trung ương (khóa XI) về xây dựng Đảng đã khẳng định: kiên quyết đấu tranh, ngăn chặn, đẩy lùi tình trạng suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức lối sống trong cán bộ, đảng viên. Xác định được tầm quan trọng của công tác này, trong những năm qua, Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc đã làm tốt công tác tuyên truyền về đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước và nhiệm vụ chính trị của Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc đến công nhân, viên chức, lao động với cán bộ công đoàn Liên đoàn Lao động tỉnh nói chung và cán bộ công đoàn nói riêng. Việc học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh theo chủ đề hàng năm được triển khai nghiêm túc ở mỗi cấp công đoàn.

Mỗi cán bộ đều xác định việc tự phê bình là nhiệm vụ thường xuyên và là yêu cầu bắt buộc. Đây cũng là yếu tố rất quan trọng và cũng là yếu tố khó đánh giá nhất trong quá trình thực hiện luận văn bởi tâm lực là khái niệm khá trừu tượng, bị ảnh hưởng bởi nhiều yếu tố, trong đó có những yếu tố khách quan và cả những yếu tố chủ quan.

Việc đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ, viên chức ở các phòng ban chuyên môn không chỉ dựa vào bằng cấp chuyên môn, trình độ lý luận chính trị..., mà phải hội đủ nhiều yếu tố, trong đó có thể nói là yếu tố về khả năng hoạt động thực tiễn, về kỹ năng, mức độ thành thạo công việc rất cần thiết và quan trọng.

Năng lực chuyên môn của mỗi cán bộ công đoàn không phải là thứ năng lực bất biến, được sử dụng trong mọi hoàn cảnh, môi trường, do đó đòi hỏi mỗi cán bộ công đoàn luôn phải nỗ lực rèn luyện cho mình một kỹ năng công tác, phải chịu khó nghiên cứu, tìm tòi, học hỏi trong thực tiễn cuộc sống, am hiểu lĩnh vực mình đang làm và qua đó từng bước nâng cao năng lực chuyên môn và khả năng thành thạo công việc mình đang làm. Hiện nay, kỹ năng và mức độ thành thạo trong công việc của cán bộ công chức, viên chức đang là vấn đề được đặc biệt quan tâm.

Nhìn chung số lượng, chất lượng đội ngũ cán bộ công chức, viên chức cơ bản đã đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ. Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức

tham gia công tác quản lý, lãnh đạo các cấp phát huy tốt vai trò và khả năng của mình, không ngừng nâng cao hiệu quả lãnh đạo, quản lý điều hành, góp phần quan trọng vào sự đổi mới hoạt động của hệ thống chính trị.

Đa phần cán bộ công chức, viên chức của Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc đã đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ đặt ra, có tinh thần trách nhiệm trong công việc, giữ vững đạo đức, phẩm chất cách mạng, có ý thức tổ chức kỷ luật và chấp hành sự phân công của tổ chức, có lối sống lành mạnh, giản dị, gắn bó với nhân dân và góp phần to lớn vào sự nghiệp phát triển kinh tế xã hội của ngành trong thời kỳ hội nhập nền kinh tế của đất nước với nền kinh tế của thế giới

Bảng 2.8: Kết quả đánh giá thực hiện chức trách, nhiệm vụ của cán bộ công đoàn Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc

(ĐVT: Người)

Kết quả đánh giá công việc	2017	2018	2019	Cộng
Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ	35	39	45	119
Hoàn thành tốt nhiệm vụ	69	57	41	167
Hoàn thành nhiệm vụ	1	1	1	3

Nguồn: Ban Tổ chức - Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc

Bảng 2.8 thể hiện kết quả đánh giá thực hiện chức trách, nhiệm vụ của đội ngũ cán bộ công đoàn Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc trong những năm gần đây. Kết quả đánh giá trên cả ba phương diện đều có sự thay đổi, năm sau cao hơn năm trước. Đồng thời kết quả này cũng phản ánh phần nào đạo đức của đội ngũ cán bộ công đoàn Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc đối với công việc của mình, đó là hết lòng tận tụy với công việc, phấn đấu hoàn thành chức trách, nhiệm vụ của người đoàn viên, người cán bộ công đoàn.

Đánh giá đúng mức độ cống hiến đối với công việc của cán bộ công đoàn cũng là một yếu tố quan trọng tác động tới tâm lý của cán bộ. Xác định đúng cán bộ hoàn thành nhiệm vụ một cách xuất sắc, cán bộ chưa hoàn thành tốt để từng cán bộ có phương hướng phấn đấu trong công việc. Cán bộ nào chưa hoàn thành tốt công việc thì cần cố gắng nỗ lực trong công tác, cán bộ nào đã hoàn thành tốt thì cần phải duy trì và giúp đỡ những người khác trong công việc.

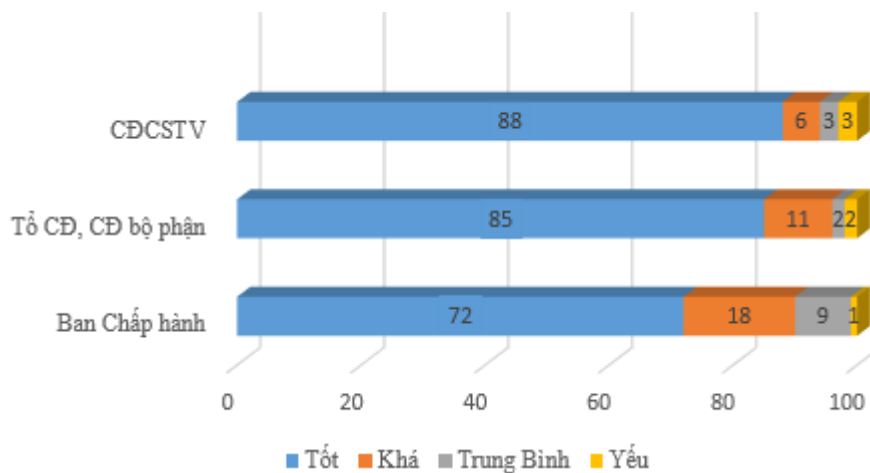
Trong tình hình hiện nay, xã hội có nhiều chuyển biến phát triển hội nhập

nền kinh tế quốc tế, đời sống nhân dân từng bước được nâng cao, xã hội ngày càng phát triển đã ảnh hưởng tích cực và tiêu cực về nhiều mặt đến lực lượng cán bộ, công chức, viên chức, tạo sự chuyển biến lớn về tư tưởng, đạo đức lối sống của cán bộ, công chức, viên chức, do vậy đã có một bộ phận cán bộ, công chức, viên chức có biểu hiện suy thoái, thiếu gương mẫu về đạo đức và lối sống. Trong khi đó việc nhận xét đánh giá cán bộ, công chức, viên chức cuối năm các cơ quan, đơn vị thực hiện chưa nghiêm túc, vẫn còn mang tính hình thức, đánh giá chung chung và cả nể; công tác thực hiện chế độ báo cáo không trung thực, bao che cho những cán bộ, công chức, viên chức, lao động vi phạm.

** Đánh giá năng lực thực hiện nhiệm vụ công tác công đoàn của cán bộ công đoàn tỉnh Vĩnh Phúc*

Qua Phiếu hỏi đã phát cho 150 CNVC Lao động công tác tại các cơ quan hành chính sự nghiệp, doanh nghiệp và 150 phiếu phát cho cán bộ công đoàn tại các CĐCS về đánh giá kết quả hoạt động của công đoàn kết quả như sau:

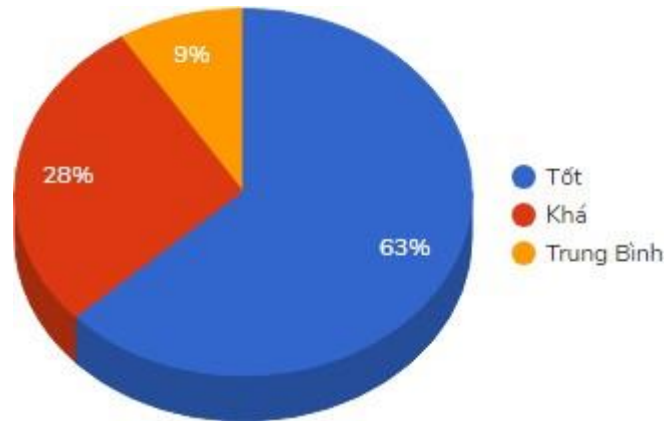
Hình 2-1: Tổng hợp đánh giá của CNVCLĐ về năng lực thực hiện nhiệm vụ của cán bộ công đoàn (Đơn vị tính %)



(Nguồn: Từ phiếu khảo sát và tính toán)

Biểu đồ 2.1 cho thấy, qua hỏi 150 CNVCLĐ hiện đang công tác tại các cơ quan hành chính sự nghiệp, doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh về năng lực thực hiện nhiệm vụ công tác công đoàn của các cán bộ công đoàn trong Ban Chấp hành CĐCS, các tổ công đoàn, công đoàn bộ phận, các CĐ cơ sở thành viên, tỷ lệ đánh giá khả năng thực nhiệm vụ của cán bộ công đoàn chủ yếu được đánh giá tốt (72% với Ban Chấp hành CĐCS; 85% với cán bộ CĐ công tác tại các tổ

CĐ, CĐ bộ phận; 88% với cán bộ CĐ công tác tại các CĐCSTV). Tuy nhiên vẫn còn một số lượng CNVCLao đồng đánh giá trung bình và yếu về khả năng của cán bộ công đoàn. Con số này đòi hỏi sự cố gắng, nỗ lực hơn nữa của cán bộ CĐ các cấp, bởi thước đo đánh giá họ quan trọng nhất vẫn là từ chính những đoàn viên, CNVCLao động mà họ trực tiếp quản lý.

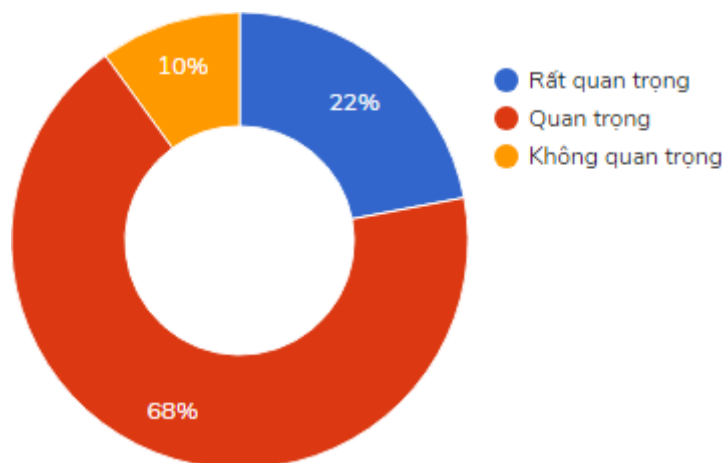


Hình 2-2: Tổng hợp phiếu hỏi cán bộ công đoàn tự đánh giá về năng lực thực hiện nhiệm vụ

(Nguồn: Từ phiếu khảo sát và tính toán)

Tổng hợp kết quả từ 300 phiếu khảo sát về cán bộ công đoàn tự đánh giá năng lực thực hiện nhiệm vụ của bản thân. Có 63% cán bộ công đoàn được hỏi tự đánh giá năng lực thực hiện nhiệm vụ của cán bộ công đoàn là tốt; 28% cán bộ công đoàn được hỏi tự đánh giá là khá, 9% cán bộ công đoàn được hỏi tự đánh giá là trung bình và không có yếu kém.

Kết quả khảo sát trên ta thấy năng lực thực hiện nhiệm vụ của cán bộ công đoàn trong điều kiện kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế hiện nay nhìn chung vẫn được người lao động, và bản thân cán bộ công đoàn đánh giá cao, tạo được niềm tin của CNVCLao động và cơ bản đáp ứng được yêu cầu phong trào công nhân và hoạt động công đoàn.



Hình 2-3: Đánh giá của CB, CC, VC, NLD về vai trò của cán bộ công đoàn

(Nguồn: Từ phiếu khảo sát và tính toán)

Đánh giá về năng lực của cán bộ công đoàn còn thể hiện ở việc người lao động coi trọng vai trò của cán bộ công đoàn đối với họ. Vấn đề này thông qua kết quả điều tra cho thấy: Có tới 22% CNVCLĐ được hỏi đánh giá cán bộ công đoàn có vai trò rất quan trọng đối với họ; 68% CNVCLĐ được hỏi đánh giá là quan trọng và có 10% CNVCLĐ được hỏi đánh giá là không có vai trò quan trọng đối với họ.

2.3. ĐÁNH GIÁ CHUNG THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN CỦA LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG TỈNH VĨNH PHÚC

2.3.1. Những thành tựu đạt được và nguyên nhân

2.3.1.1. Những thành tựu đạt được

Trong những năm qua thực hiện đường lối mới do Đảng Cộng sản Việt Nam khởi xướng và lãnh đạo, trong sự nghiệp đẩy mạnh CNH-HĐH và hội nhập quốc tế, chất lượng cán bộ công đoàn Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc có những điểm mạnh sau:

Thứ nhất, đã xây dựng được đội ngũ cán bộ công đoàn các cấp trong tỉnh đáp ứng yêu cầu vận động, tập hợp công nhân lao động vào công đoàn và tổ chức hoạt động công đoàn.

Thứ hai, xây dựng cơ cấu đội ngũ CBCĐ cơ bản cân đối, hợp lý. Cơ cấu đội ngũ CBCĐ đã từng bước được xây dựng, củng cố đảm bảo cân đối hợp lý,

giữa cán bộ chuyên trách và cán bộ không chuyên trách, giữa CBCĐ huyện, thành, thị và CD ngành, đáp ứng được yêu cầu tổ chức hoạt động CD ở từng cấp, từng ngành, từng thành phần kinh tế, điều này hoàn toàn phù hợp với yêu cầu sắp xếp, đổi mới và nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức CD.

Thứ ba, chất lượng CBCĐ các cấp cũng được nâng lên. Chất lượng CBCĐ các cấp cũng được nâng lên trên cả hai mặt: phẩm chất đạo đức và năng lực chuyên môn nghiệp vụ. Đa số CBCĐ có lập trường tư tưởng vững vàng, tin tưởng vào đường lối chủ trương của Đảng, có phẩm chất đạo đức tốt, lối sống lành mạnh, có tác phong quần chúng, an tâm với công tác công đoàn, luôn cố gắng khắc phục mọi khó khăn, phấn đấu hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, được quần chúng tín nhiệm cao.

Thứ tư, trình độ học vấn chuyên môn nghề nghiệp được nâng cao. Trình độ học vấn chuyên môn nghề nghiệp, nhất là chuyên môn về lý luận, nghiệp vụ công tác công đoàn của CBCĐ đã được nâng lên đáng kể, nhìn chung CBCĐ các cấp có kiến thức về lý luận và nghiệp vụ công tác CD, am hiểu các chính sách, pháp luật liên quan đến quyền lợi nghĩa vụ của CNLao động và của CD. Chất lượng tham gia xây dựng chính sách, pháp luật, tham gia quản lý kinh tế, quản lý xã hội, quản lý cơ quan, doanh nghiệp của cán bộ công đoàn đã từng bước đạt chất lượng tốt.

Thứ năm, năng lực lãnh đạo và quản lý của CBCĐ các cấp đã từng bước đáp ứng được yêu cầu CNH-HĐH và hội nhập quốc tế. Năng lực lãnh đạo và quản lý, tổ chức hoạt động của CBCĐ các cấp đã được nâng lên cùng với xu thế phát triển của đất nước và xu hướng trí thức hóa đội ngũ CNVCLao động. Kinh nghiệm tổ chức hoạt động CD các cấp cũng từng bước được tích lũy, củng cố và hoàn thiện. Điều này thể hiện rõ trong việc CBCĐ các cấp có khả năng tiếp thu, vận dụng đường lối chủ trương của Đảng trong việc đề ra các chủ trương, chương trình kế hoạch, tổ chức hoạt động CD đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong từng giai đoạn chuyển đổi của nền kinh tế; đặc biệt cán bộ công đoàn đã tích lũy được kinh nghiệm trong việc đàm phán, thương lượng ký kết thỏa ước lao động tập thể, giải quyết tranh chấp Lao động.

2.3.1.2. Nguyên nhân của thành tựu đạt được:

Các cấp công đoàn trong tỉnh ngày càng nhận thức rõ vai trò hết sức quan trọng của đội ngũ cán bộ công đoàn vì vậy đã chú trọng đến cán bộ và công tác cán bộ công đoàn, đã coi xây dựng chiến lược xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ công đoàn, tổ chức thực hiện chiến lược trong mỗi thời kỳ là một trong những nhiệm vụ quan trọng, thường xuyên của mỗi cấp công đoàn.

Thực hiện Nghị quyết số 04a/NQ-TLao động, Kế hoạch số 836/KH-TLĐ ngày 31/5/2010 của Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam khoá X về việc tiếp tục đẩy mạnh và nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn giai đoạn 2010 - 2020; Chương trình số 328/CTr-Lao động Lao động ngày 10/12/2013 của Ban Chấp hành Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc về “Nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của đội ngũ cán bộ công đoàn đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới” Từ năm 2017 đến năm 2019 Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc đã mở các lớp đào tạo bồi dưỡng cho cán bộ trong diện quy hoạch, cán bộ Công đoàn chuyên trách chưa có lý luận và nghiệp vụ Công đoàn theo chương trình Đại học phần, chưa đạt trình độ lý luận chính trị, quản lý Nhà nước, cán bộ được phân công làm kế toán, công tác kiểm tra tại các Liên đoàn Lao động huyện, thành, thị, Công đoàn ngành và công đoàn các khu công nghiệp, CĐCS trực thuộc, đội ngũ giảng viên kiêm chức công đoàn cấp trên cơ sở nhằm đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng, từng bước nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của đội ngũ cán bộ công đoàn từ tỉnh đến cơ sở nhằm xây dựng đội ngũ công đoàn có đủ trình độ, năng lực hoạt động thực tiễn, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của phong trào công nhân và hoạt động công đoàn trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế.

2.3.2. Hạn chế và nguyên nhân

2.3.2.1. Những hạn chế

Mặc dù các cấp công đoàn trong tỉnh đều tập trung nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn, tuy nhiên để đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của phong trào công nhân và hoạt động công đoàn trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế thì đội ngũ cán bộ công đoàn Liên đoàn

Lao động tỉnh Vĩnh Phúc còn có tồn tại, hạn chế sau:

Thứ nhất, đội ngũ cán bộ công đoàn chuyên trách còn thiếu, số lượng ít so với số đoàn viên phụ trách. Qua các năm từ 2015-2019, số lượng đoàn viên công đoàn tăng nhanh, trong khi biên chế chuyên trách không tăng nên đã gặp không ít khó khăn trong tổ chức, chỉ đạo công đoàn cơ sở hoạt động.

Thứ hai, cơ cấu đội ngũ cán bộ công đoàn chưa thực sự hợp lý. Cơ cấu đội ngũ cán bộ công đoàn, xét trên góc độ quy hoạch cán bộ chưa thực sự hợp lý, thể hiện ở tình trạng thiếu hụt cán bộ kế cận ở nhiều công đoàn cơ sở. Không quan tâm đến công tác kiện toàn cán bộ công đoàn, để xảy ra tình trạng, một CĐCS có 5 Ủy viên Ban Chấp hành nhưng chỉ có 1 người thực sự hoạt động. Như vậy là hoạt động công đoàn mới chỉ mang tính hình thức, chưa sâu sát.

Thứ ba, Tỷ lệ cán bộ công đoàn cơ sở chưa qua trường lớp đào tạo, bồi dưỡng về nghiệp vụ công tác công đoàn còn lớn. Trình độ học vấn, ngoại ngữ, tin học của cán bộ công đoàn cấp cơ sở còn yếu, một số cán bộ công đoàn còn ngại học tập nghiên cứu, nâng cao trình độ và năng lực bản thân. Một bộ phận cán bộ công đoàn còn được đánh giá có năng lực trung bình, yếu và chưa hoàn thành nhiệm vụ. Do đó, nhiều cán bộ công đoàn còn lúng túng khi tổ chức hoạt động; chưa tự tin, có bản lĩnh để trao đổi, thương lượng với người sử dụng lao động trong xây dựng thỏa ước lao động tập thể, yêu cầu doanh nghiệp thực hiện nghiêm các quy định của pháp luật lao động đối với người lao động.

Thứ tư, công tác tuyên truyền, giáo dục chính trị tư tưởng có đổi mới. Đa số cán bộ công đoàn đều là Đảng viên hoặc được dự nguồn kết nạp Đảng nên phần khởi, tin tưởng vào Đảng, Nhà nước vào công cuộc đổi mới và triển vọng phát triển của đất nước, có ý thức rèn luyện, nâng cao phẩm chất đạo đức, lối sống, có ý thức phục vụ tổ chức công đoàn, được đoàn viên công đoàn và người lao động tin tưởng. Tuy nhiên, vẫn còn có cán bộ công đoàn chưa thực sự có tư tưởng chính trị vững vàng, còn quan liêu.

Thứ năm, vẫn còn cán bộ công đoàn cơ sở chưa năng động. Hiện tượng hành chính hoá hoạt động công đoàn còn tồn tại và có ở nhiều cán bộ công đoàn, nhiều cán bộ công đoàn cơ sở chưa năng động trong cơ chế mới, chưa chủ động

trong xây dựng kế hoạch và tổ chức thực hiện công việc của mình.

Thứ sáu, năng lực tổ chức hoạt động công đoàn của cán bộ công đoàn còn hạn chế. Năng lực tham mưu đề xuất, kiểm tra giám sát, vận động quần chúng, tổ chức hoạt động công đoàn của một bộ phận cán bộ công đoàn chưa tốt; năng lực vận động, thuyết phục quần chúng còn hạn chế. Hiện tượng làm việc theo phong cách hành chính còn tồn tại.

Thứ bảy, việc đánh giá cán bộ công đoàn hàng năm chưa sát, tiêu chí chưa rõ ràng, chưa đánh giá đúng phẩm chất, năng lực cán bộ, người làm việc năng nổ, nhiệt tình với người làm việc cầm chừng gần như không có sự khác nhau. Một số bộ phận chưa thể hiện tinh thần trách nhiệm và cái tâm phục vụ người lao động.

2.3.2.2. Nguyên nhân hạn chế:

Nhận thức của một số cán bộ đảng viên trong thực hiện các Chỉ thị, Nghị quyết, quy định của Đảng và nhà nước còn hạn chế. Một số Liên đoàn Lao động huyện, thành, thị, công đoàn ngành còn hành chính hóa trong hoạt động công đoàn, do vậy chưa tham mưu tích cực cho Liên đoàn Lao động tỉnh đề ra các giải pháp hữu hiệu để nâng cao hiệu quả hoạt động công đoàn cơ sở.

Thứ nhất, là số lượng CBCĐ chuyên trách quá ít. Theo quy định của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam thì Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc được xếp vào tỉnh loại I với biên chế cơ quan Lao động Lao động tỉnh từ 45 đến 60 cán bộ công chức và Lao động Lao động các huyện, thành phố, công đoàn ngành được biên chế từ 70 đến 80 cán bộ công chức, không kể cán bộ hợp đồng và CBCĐ chuyên trách được bố trí làm việc tại các doanh nghiệp trên 1.000 lao động. Tuy vậy thực tế hiện nay Ban Thường vụ Tỉnh ủy chỉ định biên chế cho các cấp CĐ trong tỉnh được tuyển dụng 79 biên chế, như vậy CBCĐ chuyên trách còn quá thiếu so với quy định nên hoạt động CĐ đã khó khăn lại càng khó khăn hơn trong tổ chức, chỉ đạo CĐCS hoạt động.

Thứ hai, CBCĐ chưa thực sự nỗ lực cố gắng để tự học, tự bồi dưỡng rèn luyện để đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế. Nền kinh tế thị trường định hướng XHCN ở nước ta đang trong quá trình phát triển và hoàn thiện; vì vậy có nhiều

vấn đề phức tạp mới nảy sinh, nhất là trong quan hệ lao động ở các doanh nghiệp. Các doanh nghiệp cũng đang trong quá trình tìm tòi và hoàn thiện mô hình tổ chức quản lý và sản xuất kinh doanh, do vậy đã có những tác động lớn đến tổ chức và hoạt động của tổ chức CĐ trong các doanh nghiệp, ảnh hưởng trực tiếp đến việc nâng cao năng lực, trình độ của CBCĐ. Bản thân một bộ phận CBCĐ chưa thực sự nỗ lực cố gắng để tự học, tự bồi dưỡng rèn luyện để đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp CNH-HĐH và hội nhập quốc tế. Một bộ phận CBCĐ thiếu tu dưỡng, rèn luyện, sa vào chủ nghĩa cá nhân ích kỷ, cơ hội, quên đi trách nhiệm, bổn phận trước Đảng, trước dân; ngại khó, ngại khổ, ngại va chạm; thu vén cá nhân.

Thứ ba, công tác đào tạo, bồi dưỡng về nghiệp vụ công tác CĐ còn gặp khó khăn. Lực lượng Lao động ở khu vực công nghiệp, dịch vụ tăng rất nhanh, nhất là ở những doanh nghiệp ngoài quốc doanh, nhưng CBCĐ chuyên trách không tăng, CBCĐ cơ sở đa số là hoạt động kiêm nhiệm. Bản thân CBCĐ không chuyên trách phải thực hiện nhiệm vụ chuyên môn là chính, có ít thời gian cho hoạt động CĐ, mặt khác thường xuyên bị thay đổi sau mỗi kỳ đại hội, nên họ chưa thực sự thành thạo và chuyên tâm trau dồi năng lực hoạt động công đoàn cho bản thân. Do ảnh hưởng của suy thoái kinh tế, dẫn đến nhiều doanh nghiệp, đơn vị gặp khó khăn trong sản xuất kinh doanh nên chưa tạo điều kiện về thời gian, kinh phí cho công đoàn hoạt động. Một số chủ doanh nghiệp ngoài quốc doanh không sẵn sàng hợp tác với công đoàn nên việc hỗ trợ, tạo điều kiện cho cán bộ công đoàn hoạt động và tổ chức tập huấn nghiệp vụ cho CBCĐ còn hạn chế.

Thứ tư, chế độ, chính sách đối với CBCĐ chưa thực sự hấp dẫn. Công tác thi tuyển cán bộ công chức công đoàn chưa chú trọng tới thành phần xuất thân từ CN và tiêu chí quan trọng là năng lực thực tế, còn nặng về bằng cấp, chưa bám vào nhu cầu vị trí cần tuyển nên chưa thu hút được nhiều cán bộ có năng lực làm CBCĐ và sau khi tuyển dụng chưa đáp ứng được yêu cầu vị trí cần tuyển. Không ít trường hợp do môi trường làm việc không phù hợp, khó phát huy, khó phát triển nên xin chuyển hoặc xin nghỉ việc. Việc ban hành và tổ chức thực hiện các chính sách đối với CBCĐ, trong đó có chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ

còn thiếu đồng bộ, lương thu nhập nhìn chung thấp, chưa có chính sách trả lương theo vị trí công việc..., chưa động viên được cán bộ tích cực học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Việc bố trí sử dụng cán bộ chưa thực sự dân chủ thậm chí bị chi phối do ý chí chủ quan của cá nhân nên chưa tạo động lực cho CBCĐ nâng cao trình độ, chất lượng công tác.

Chương 3

ĐỀ XUẤT MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN TẠI LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG TỈNH VĨNH PHÚC.

3.1. YÊU CẦU ĐỐI VỚI HOẠT ĐỘNG CÔNG ĐOÀN CỦA LIÊN ĐOÀN CỦA LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG TỈNH VĨNH PHÚC TRONG BỐI CẢNH HIỆN TẠI VÀ GIAI ĐOẠN TỚI.

Nhằm tiếp tục đẩy mạnh phong trào CNVCLĐ trong tỉnh theo tinh thần Chỉ thị số 34 - CT/TW ngày 07/4/2014 của Bộ Chính trị về tiếp tục đổi mới công tác thi đua, khen thưởng; Nghị quyết Hội nghị lần thứ 6 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng về “Tiếp tục xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”. Trong những năm tới phong trào CNVCLĐ và các cấp Công đoàn cần bám sát vào nhiệm vụ chính trị của cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp và mục tiêu phát triển kinh tế xã hội của tỉnh; tuyên truyền vận động CNVCLĐ đoàn kết, năng động, sáng tạo, ra sức thi đua, phấn đấu thực hiện thắng lợi các nhiệm vụ được giao. Trong bối cảnh đất nước đang đẩy mạnh quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế sâu rộng; tác động mạnh mẽ của cách mạng công nghiệp lần thứ tư; những điều kiện phát triển mới của nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, đặt Công đoàn Vĩnh Phúc trước những thách thức, khó khăn cần vượt qua. Đó là thách thức, khó khăn trong việc tổ chức thực hiện vai trò đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động do thực tế việc thực thi các quyền và lợi ích của người lao động tại nhiều doanh nghiệp không như kỳ vọng; là thách thức đổi mới tư duy hướng đến tính thiết thực trong hoạt động của tổ chức Công đoàn là thực hiện đầy đủ chức năng đại diện, chăm lo, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động; là khó khăn trong việc phát triển đoàn viên và thành lập công đoàn cơ sở; rồi tiềm lực tài chính phục vụ nhiệm vụ chính trị của tổ chức Công đoàn Việt Nam; tính đồng bộ trong đổi mới mô hình tổ chức, bộ máy và chức năng, nhiệm vụ của tổ chức Công đoàn.

Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc cũng đang đứng trước những áp lực lớn bởi hiện tại, người lao động có quyền tự nguyện tham gia (hoặc không tham gia) vào tổ chức Công đoàn. Tuy nhiên, khi tham gia Hiệp định đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP), trong tương lai, người lao động có quyền tự do thành lập hoặc gia nhập tổ chức mà họ lựa chọn làm đại diện. Đây là một thay đổi quan trọng đối với người lao động.

Bên cạnh đó, một bộ phận cán bộ công đoàn chưa chuyên nghiệp, năng lực chuyên môn hạn chế; thiếu hụt đội ngũ cán bộ trưởng thành qua thực tiễn hoạt động công đoàn ngoài khu vực nhà nước, phần lớn cán bộ làm việc như cán bộ hành chính, công tác đào tạo bồi dưỡng nặng về bằng cấp, chế độ trách nhiệm trong công việc chưa thực sự cụ thể... Mặt khác, cán bộ công đoàn chủ yếu là kiêm nhiệm, lại thường xuyên biến động, kiến thức về chính sách, pháp luật và kỹ năng hoạt động công đoàn còn hạn chế, nhiều cán bộ chưa tâm huyết với hoạt động công đoàn, chưa thực sự quan tâm đến đời sống vật chất và tinh thần của người lao động; khả năng giao tiếp, kỹ năng thương lượng, đối thoại còn chưa đáp ứng yêu cầu...

3.2. MỤC TIÊU VÀ PHƯƠNG HƯỚNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN CỦA LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG TỈNH VĨNH PHÚC.

3.2.1. Quan điểm nâng cao chất lượng cán bộ công đoàn Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc đến năm 2023.

Thực hiện Nghị quyết Đại hội Công đoàn Việt Nam lần thứ XII của Ban chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam. Nghị quyết Đại hội Công đoàn tỉnh Vĩnh Phúc lần thứ XIV khẳng định, để nâng cao chất lượng cán bộ công đoàn Liên đoàn Lao động Vĩnh Phúc đến năm 2023, cần quán triệt một số quan điểm chủ yếu sau:

- *Thứ nhất*, xây dựng cán bộ công đoàn các cấp từ tỉnh đến cơ sở, đặc biệt là cán bộ đứng đầu, có phẩm chất và năng lực, có bản lĩnh chính trị vững vàng trên cơ sở lập trường giai cấp công nhân, để xây dựng và bảo vệ tổ quốc xã hội chủ nghĩa.

- *Thứ hai*, xây dựng cán bộ công đoàn có mục tiêu, có lý tưởng rõ ràng

trong con đường phấn đấu, học tập, tu dưỡng; trung thành với lợi ích của giai cấp công nhân và của dân tộc; có năng lực tiếp thu, chọn lọc những giá trị văn hóa, khoa học kỹ thuật, công nghệ mới; có tư duy sáng tạo trong việc vận dụng những nguyên lý, nguyên tắc lý luận vào trong hoạt động thực tiễn phong trào công nhân và hoạt động công đoàn.

- *Thứ ba*, xây dựng đội ngũ CBCĐ đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đảm bảo sự chuyên tiếp liên tục và vững vàng giữa các thế hệ cán bộ nhằm thực hiện thắng lợi nhiệm vụ CNH-HĐH và hội nhập quốc tế.

- *Thứ tư*, có chính sách đãi ngộ, động viên, khuyến khích cán bộ công đoàn hoàn thành nhiệm vụ và có cơ chế loại bỏ, bãi nhiệm những người không hoàn thành nhiệm vụ, vi phạm kỷ luật, mất uy tín với người lao động và xã hội.

- *Thứ năm*, tập trung đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao chất lượng cán bộ công đoàn nắm vững được quan điểm, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; có trình độ lý luận chính trị, chuyên môn nghiệp vụ, kiến thức quản lý Nhà nước, quản lý kinh tế, quản lý xã hội; nắm vững về lý luận nghiệp vụ công tác công đoàn và phương pháp vận động quần chúng, đáp ứng với yêu cầu nhiệm vụ được giao trong thời kỳ mới.

3.2.2. Định hướng nâng cao chất lượng cán bộ công đoàn Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc đến năm 2023.

Căn cứ vào yêu cầu nhiệm vụ của tổ chức Công đoàn, việc nâng cao chất lượng cán bộ công đoàn cần tập trung vào các định hướng sau:

- *Một là*, tiếp tục đổi mới nâng cao nhận thức của cán bộ công đoàn các cấp về các quan điểm, mục tiêu, nhiệm vụ và giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn theo chương trình 1644/CTr-TLĐ ngày 04/11/2013 của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

- *Hai là*, rà soát, bổ sung các quy định, quy chế nhằm cụ thể hóa, thể chế hóa nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ, phát huy vai trò của các cấp công đoàn trong công tác cán bộ. Xây dựng tiêu chí đánh giá, lấy hiệu quả hoàn thành nhiệm vụ làm thước đo chủ yếu để đánh giá cán bộ công đoàn

- *Ba là*, xây dựng quy hoạch cán bộ; mở rộng phạm vi, đối tượng để chọn nguồn cán bộ công đoàn đưa vào quy hoạch; thực hiện luân chuyển cán bộ công đoàn.

- *Bốn là*, nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ theo mục tiêu, quy hoạch và tiêu chuẩn cán bộ. Đổi mới nội dung, phương pháp, chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn; thực hiện tốt chính sách đối với cán bộ công đoàn. Nghiên cứu sửa đổi, bổ sung chế độ hỗ trợ kinh phí cho cán bộ được cử đi học; tạo môi trường, khuyến khích lợi ích vật chất và tinh thần để cán bộ làm việc phát huy khả năng, tài năng.

- *Năm là*, tiếp tục kiện toàn tổ chức bộ máy, nâng cao chất lượng cán bộ chủ chốt Liên đoàn Lao động các huyện thành, thị, công đoàn ngành; lãnh đạo các ban Liên đoàn Lao động tỉnh mang tính chuyên sâu; xây dựng tiêu chuẩn đối với cán bộ.

- *Sáu là*, chú trọng nâng cao trí lực cho đội ngũ cán bộ công đoàn, bản lĩnh của cán bộ công đoàn và nâng cao thể lực cho cán bộ công đoàn; xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn đủ về số lượng, đảm bảo chất lượng và hợp lý về cơ cấu, phù hợp với điều kiện, hoàn thành cụ thể của từng cấp công đoàn.

3.2.3. Mục tiêu nâng cao chất lượng cán bộ công đoàn Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc đến năm 2023

Đất nước ta đang tiếp tục vững bước tiến lên trên con đường công nghiệp hóa, hiện đại hóa, thực hiện dân giàu, nước mạnh, xã hội dân chủ, công bằng văn minh. Để cùng với toàn Đảng, toàn dân thực hiện thắng lợi Nghị quyết Đại hội XII của Đảng, Đại hội XII Công đoàn Việt Nam đã đề ra mục tiêu: “Nâng cao hiệu quả đại diện, chăm lo, bảo vệ quyền lợi của đoàn viên và người lao động, vì việc làm bền vững, đời sống ngày càng cao. Tuyên truyền, giáo dục, nâng cao giác ngộ giai cấp, bản lĩnh chính trị, tinh thần yêu nước, hiểu biết pháp luật, trách nhiệm cao, tay nghề giỏi, góp phần xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam lớn mạnh. Hoàn thiện mô hình tổ chức, đổi mới phương thức hoạt động, xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn bản lĩnh, trí tuệ, chuyên nghiệp; tập hợp, thu hút đông đảo người lao động vào tổ chức Công đoàn Việt Nam; xây dựng Công

đoàn Việt Nam vững mạnh. Tích cực tham gia xây dựng Đảng, xây dựng hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh; góp phần xây dựng và bảo vệ Tổ quốc”.

Trong thời gian tới, quán triệt tinh thần của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc cần có những biện pháp nhằm nâng cao năng lực cán bộ công đoàn như: đổi mới nội dung, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn về phẩm chất đạo đức, chính trị, cũng như kỹ năng hoạt động nghề nghiệp. Bên cạnh đó, Cán bộ công đoàn tỉnh Vĩnh Phúc cần được bố trí đầy đủ, phù hợp với từng cấp, từng đơn vị để thực sự phát huy vai trò của công đoàn, thực hiện nhiệm vụ phát triển chung của cả nước.

3.3. Đề xuất một số giải pháp nâng cao chất lượng cán bộ công đoàn của Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc

Nâng cao chất lượng cán bộ công đoàn là yêu cầu luôn được đặt ra đối với Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc; việc nâng cao chất lượng cán bộ công đoàn là yêu cầu đòi hỏi khách quan, vừa là yêu cầu cấp thiết và lâu dài. Để nâng cao chất lượng cán bộ công đoàn Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc trong phạm vi nghiên cứu của đề tài luận văn, tác giả đề xuất một số nhóm giải pháp sau đây:

3.3.1. Nâng cao chất lượng công tác quy hoạch, tạo nguồn cán bộ công đoàn

Quy hoạch cán bộ để chủ động chuẩn bị nhân lực của một tổ chức trong tương lai. Cán bộ ở thời điểm quy hoạch không nhất thiết phải đáp ứng đầy đủ điều kiện và tiêu chuẩn của chức danh được quy hoạch, nhưng tại thời điểm được bố trí, họ phải đạt được những yêu cầu đó. Nếu công tác quy hoạch cán bộ được thực hiện tốt sẽ giúp cho tổ chức có được nguồn nhân lực đủ đức, đủ tài giữ các vị trí quan trọng, làm cho tổ chức phát triển.

Quy hoạch cán bộ là quá trình thực hiện đồng bộ các chủ trương, biện pháp để tạo nguồn cán bộ, xây dựng đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp nhằm bảo đảm thực hiện nhiệm vụ chính trị trong thời gian nhất định. Qua đó lựa chọn những cán bộ thực sự có đức, có tài để đưa vào nguồn kế cận, dự bị; từng bước thử thách, giao nhiệm vụ và đưa đi đào tạo để cán bộ rèn luyện ở trường lớp và trong thực tiễn. Trong tổ chức thực hiện cần có sự chỉ đạo

chặt chẽ và đồng bộ, kế thừa và phát triển, tạo nguồn cán bộ, góp phần khắc phục dần tình trạng bị động, lúng túng trong công tác cán bộ. Đội ngũ cán bộ trong quy hoạch nói chung bảo đảm tiêu chuẩn theo quy định.

Để quy hoạch cán bộ công đoàn cần xây dựng chiến lược, hoạch định cán bộ công đoàn, xây dựng chiến lược, hoạch định cán bộ có vai trò và tầm quan trọng đặc biệt đối với việc nâng cao chất lượng cán bộ công đoàn. Chiến lược cán bộ công đoàn trong thời gian tới phải thể hiện tư duy khoa học, biện chứng và sáng tạo, phù hợp với đặc điểm, tình hình của công đoàn các cấp và yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ mới.

Quy hoạch cán bộ là công tác quan trọng, cùng với công tác xây dựng chiến lược cán bộ, công chức, tạo ra sự chủ động trong công tác xây dựng, nâng cao chất lượng cán bộ công đoàn. Do vậy để nâng cao chất lượng cán bộ Công đoàn cần làm tốt công tác quy hoạch. Muốn làm tốt công tác này cần nâng cao vai trò, trách nhiệm cá nhân người cán bộ lãnh đạo đứng đầu, phát huy tính dân chủ, phát huy kinh nghiệm đã có lựa chọn những cán bộ lãnh đạo tài đức vẹn toàn, đồng thời tiếp tục chủ động phát hiện, quy hoạch, đào tạo và bồi dưỡng kịp thời những cán bộ, công chức trẻ tuổi, có đầy đủ thể lực, tài năng và phẩm hạnh xứng đáng để đảm đương vai trò lãnh đạo, đầu tàu của mỗi cơ quan đơn vị.

Gắn kết quy hoạch cán bộ với các khâu khác trong công tác cán bộ, góp phần từng bước xây dựng đội ngũ cán bộ "vừa hồng, vừa chuyên" đáp ứng yêu cầu cho sự phát triển của công đoàn Việt Nam trong thời kỳ mới. Về việc quy hoạch cán bộ công đoàn: trong công tác quy hoạch cán bộ công đoàn phải thông qua phong trào công nhân và hoạt động công đoàn để phát hiện, lựa chọn, bồi dưỡng đưa vào diện quy hoạch. Trong lựa chọn để đưa vào diện quy hoạch cán bộ công đoàn các cấp, yêu cầu Ban Thường vụ, Ban Chấp hành phải lựa chọn dân chủ, khách quan để đưa vào quy hoạch cán bộ cấp mình và giới thiệu nguồn cán bộ cho cấp trên để đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Đối với mỗi chức danh cần phải quy hoạch 2-3 người. Cần mở rộng diện nguồn lựa chọn quy hoạch (nguồn tại chỗ, nguồn lâu dài...) Bên cạnh đó, công tác quy hoạch cần quan tâm chú ý phát hiện, lựa chọn, tạo nguồn và quy hoạch những cán bộ trẻ, được đào tạo cơ

bản, ưu tiên những người xuất thân từ thành phần công nhân, nông dân, con em cán bộ công đoàn có đủ tiêu chuẩn.

Để đổi mới công tác quy hoạch cán bộ, gắn quy hoạch với đào tạo cán bộ công đoàn. Các cấp Công đoàn căn cứ vào tiêu chuẩn từng chức danh cán bộ công đoàn, hàng năm các cấp công đoàn cần tiến hành khảo sát, đánh giá thực trạng đội ngũ cán bộ; dự báo nhu cầu đào tạo cán bộ cấp mình để có kế hoạch bổ sung, thay thế, chuẩn bị lực lượng dự nguồn để bổ sung cho các cấp công đoàn; tổ chức các lớp bồi dưỡng, học dự bị cho những cán bộ công đoàn được lựa chọn để có đủ điều kiện thi vào các trường đại học trong hệ thống công đoàn.

Để gắn đào tạo với sử dụng, đào tạo với giải quyết việc làm, các cấp Công đoàn cần có biện pháp sau: mọi kế hoạch đào tạo được duyệt phải có căn cứ khoa học, trong đó có căn cứ nhu cầu đào tạo và về việc sử dụng sau khi đào tạo. Khuyến khích và tạo điều kiện thuận lợi cho tất cả các cấp Công đoàn tổ chức đào tạo cho cán bộ công đoàn. Ban hành quy định các tổ chức Công đoàn chỉ được phép tuyển dụng cán bộ công đoàn qua đào tạo, có trình độ đúng với công việc. Có chính sách, quy định trách nhiệm các cấp Công đoàn trong việc đào tạo cán bộ công đoàn. Khuyến khích các trường đẩy mạnh liên doanh, liên kết với các tổ chức Công đoàn thông qua hợp đồng đào tạo, thực hiện đào tạo có địa chỉ, đào tạo theo yêu cầu của tổ chức Công đoàn.

Về tạo nguồn cán bộ công đoàn, cần dựa vào quy hoạch, đồng thời trên cơ sở tiêu chuẩn cán bộ công đoàn để xác định nguồn cán bộ bổ sung, thay thế đội ngũ cán bộ công đoàn, do thực tế biến động về cán bộ hàng năm hoặc đến kỳ đại hội. Nguồn cán bộ hiện nay được hình thành từ các nguồn chính sau: (i) người có trình độ chuyên môn, qua thực tiễn công tác được quần chúng tín nhiệm, có nhiệt tình, tâm huyết, có năng khiếu hoạt động công đoàn, đây là nguồn chủ yếu; (ii) người trưởng thành từ phong trào quần chúng của công nhân lao động cơ sở được chọn lựa, đào tạo tập trung; (iii) cán bộ chuyên môn và các đoàn thể khác cung cấp.

Cần chủ động tạo nguồn, không để bị động, không đủ nguồn. Nguồn cán bộ phong phú, dồi dào mới có điều kiện chủ động bố trí, sắp xếp, sử dụng cán bộ

một cách hợp lý, giúp họ phát huy được năng lực, sở trường.

3.3.2. Nâng cao chất lượng công tác thi tuyển, bầu cử cán bộ công đoàn

Nâng cao chất lượng công tác thi tuyển, bầu cử cán bộ công đoàn là giải pháp vừa mang tính trước mắt, vừa mang tính lâu dài để lựa chọn, bổ sung đội ngũ cán bộ công đoàn đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị của từng cấp công đoàn.

Nâng cao chất lượng công tác thi tuyển là phù hợp quy định hiện nay về thi tuyển chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý trong các cơ quan công đoàn và đơn vị sự nghiệp trong hệ thống công đoàn. Tuy nhiên, việc thi tuyển cán bộ công đoàn cần căn cứ vào phân cấp quản lý cán bộ của Đảng.

Nâng cao chất lượng công tác thi tuyển cán bộ công đoàn là một hình thức lựa chọn người có tài, có đức đảm bảo công khai, công bằng, cạnh tranh và bình đẳng nhằm từng bước nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn đáp ứng yêu cầu cán bộ cho tổ chức công đoàn.

Qua thi tuyển sẽ tuyển chọn được những người có trình độ, năng lực, có phẩm chất đạo đức tốt, góp phần tăng cường, bổ sung đội ngũ cán bộ lãnh đạo công đoàn trẻ, có trình độ, có năng lực, tạo nguồn cán bộ kế thừa có chất lượng cao góp phần vào sự phát triển của tổ chức công đoàn.

Để nâng cao chất lượng công tác thi tuyển cán bộ công đoàn, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam cần yêu cầu các cấp công đoàn xây dựng quy chế tuyển dụng cán bộ công đoàn. Cần mở rộng phạm vi, đối tượng thi tuyển cán bộ công đoàn, cần tiến hành rà soát, lựa chọn từ ít nhất từ 2 ứng viên dự thi cho một vị trí chức danh.

Quy định thi tuyển cần xác định rõ nguyên tắc, đối tượng, điều kiện, tiêu chuẩn đăng ký dự thi; cơ quan, đơn vị tổ chức và phê duyệt kế hoạch, kết quả thi tuyển và nội dung, quy trình tổ chức thi tuyển. Ngoài việc thi tuyển, cần gặp gỡ, trao đổi và phỏng vấn sâu các nội dung nghiên cứu với những người đã trúng tuyển.

Đối với công tác bầu cử cán bộ công đoàn là nhiệm vụ quan trọng của mỗi kỳ đại hội công đoàn các cấp, đồng thời là công tác mang tính thường kỳ khi có sự thay đổi, bổ sung cán bộ công đoàn ở những chức danh phải thông quan bầu cử. Để đổi mới, nâng cao chất lượng công tác bầu cử cán bộ công đoàn cần phải

coi đây là đợt sinh hoạt chính trị sâu rộng trong mỗi cấp tổ chức bầu cử, phải nâng cao hơn nữa nhận thức về quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm của đoàn viên, cán bộ công đoàn trong việc xây dựng, củng cố tổ chức và cán bộ công đoàn. Việc bầu cử phải thực hiện theo quy định của Điều lệ Công đoàn, sự lãnh đạo của cấp ủy đảng cùng cấp, phải chuẩn bị tốt công tác chuẩn bị nhân sự, gắn với kết quả nhân sự của Đại hội Đảng các cấp và quy hoạch cán bộ, để lựa chọn và giới thiệu người ra ứng cử, tổ chức tốt giới thiệu cán bộ công đoàn ra ứng cử, trong đó chú trọng về tiêu chuẩn và cơ cấu.

Trên cơ sở tiêu chuẩn mà xác định cơ cấu thích hợp, bảo đảm tính đại diện, người được giới thiệu ứng cử phải hội đủ phẩm chất, năng lực trình độ và khả năng thực hiện nhiệm vụ, tiêu chuẩn của cấp được đề cử.

Bên cạnh đó, cần tiến tới tổ chức để người ứng cử tiếp xúc với đại biểu bầu mình để trình bày chương trình hành động của mình.

Điều quan trọng trong bầu cử là phải bảo đảm dân chủ, bình đẳng, đúng pháp luật, kiên quyết ngăn chặn lợi dụng dân chủ để làm trái đường lối chủ trương của Đảng, pháp luật của Nhà nước.

Việc bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, giới thiệu cán bộ ứng cử phải xuất phát từ yêu cầu nhiệm vụ của từng địa phương, đơn vị, của từng cấp công đoàn; đồng thời căn cứ tiêu chuẩn, quy hoạch cán bộ, năng lực cán bộ và kết quả đánh giá cán bộ của cơ quan có thẩm quyền. Cán bộ được giới thiệu ứng cử, bổ nhiệm nhất thiết phải trong quy hoạch chức danh đó hoặc chức danh tương đương đã được cấp có thẩm quyền phê duyệt và phải đảm bảo tiêu chuẩn cán bộ theo quy định.

Thực hiện thí điểm việc thi tuyển cán bộ lãnh đạo ở một số cơ quan trực thuộc Tổng Liên đoàn và công đoàn ngành, công đoàn địa phương để rút kinh nghiệm trước khi nhân rộng.

Hình thành chủ trương và xây dựng quy chế để thực hiện bầu cử, bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo theo hướng cấp trưởng giới thiệu cấp phó để cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định và giới thiệu nhân sự thay thế khi chuyển công tác hoặc nghỉ hưu khi điều kiện cho phép.

3.3.3. Tăng cường công tác giáo dục chính trị tư tưởng, phẩm chất đạo đức và lối sống cho cán bộ công đoàn

Tiếp tục quán triệt Nghị Quyết số 20-NQ/TW, ngày 28/01/2008 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa X về “*Tiếp tục xây dựng giai cấp công nhân thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa - hiện đại hóa đất nước*” trong công tác giáo dục chính trị, tư tưởng đối với cán bộ công đoàn nói chung và cán bộ công đoàn Lao động Lao động tỉnh Vĩnh Phúc nói riêng. Do đó cần thường xuyên, bền bỉ trau dồi, củng cố và phát triển đạo đức cách mạng, phấn đấu, tu dưỡng, rèn luyện, thực hiện cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư, có ý thức tổ chức kỷ luật, giữ gìn sự đoàn kết, có lối sống giản dị trong sạch, không xa hoa lãng phí trong cán bộ, công nhân, viên chức, lao động. Cần phải có sự thống nhất trong Đảng, trong nhân dân, sự đồng thuận trong xã hội thì việc nâng cao trình độ lý luận, rèn luyện bản lĩnh chính trị và năng lực thực hiện nhiệm vụ cho cán bộ công đoàn là nhiệm vụ hết sức nặng nề không chỉ riêng của tổ chức Công đoàn. Quan điểm, đường lối, chủ trương của Đảng luôn được đổi mới và ngày một hoàn thiện để đáp ứng yêu cầu của thực tiễn phát triển, thì cũng đòi hỏi trình độ nhận thức của đội ngũ cán bộ công đoàn phải được bồi dưỡng nâng lên cho ngang tầm.

Để tăng cường công tác giáo dục chính trị tư tưởng, phẩm chất đạo đức và lối sống cho cán bộ công đoàn cần tập trung vào một số nội dung sau:

Bên cạnh việc trang bị kiến thức chuyên môn thì cần thiết phải cung cấp kiến thức về lý luận chính trị, xây dựng lí tưởng chính trị là độc lập dân tộc gắn liền với chủ nghĩa xã hội, trên nền tảng chủ nghĩa Mác - Lê Nin 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 - Lê Nin, 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, nghe theo và hoạt động theo.

Cần tập trung giáo dục quan điểm quần chúng cho người cán bộ công đoàn. Quan điểm quần chúng thể hiện: 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, phải 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.

3.3.4. Nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn

Nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng là một trong những nhóm giải pháp vô cùng quan trọng trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn, đặc biệt trong điều kiện hội nhập quốc tế.

Để nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn cần tập trung vào những nội dung trọng tâm sau:

- Hoàn thiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn các cấp: Để hoàn thiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn các cấp cần tập trung xây dựng tiêu chuẩn cán bộ công đoàn đáp ứng tiêu chuẩn chung về cán bộ của Đảng (theo Nghị quyết hội nghị Trung ương 3 khoá VIII; Nghị quyết hội nghị Trung Ương 9 khoá X...) và yêu cầu tiêu chuẩn về cán bộ công đoàn. Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ đáp ứng với yêu cầu tiêu chuẩn cán bộ công đoàn.

Quy hoạch đào tạo nguồn cán bộ công đoàn là công nhân viên chức lao động đang làm việc trực tiếp ở các doanh nghiệp trong các thành phần kinh tế, có đủ tiêu chuẩn, điều kiện, được lựa chọn quy hoạch làm cán bộ công đoàn. Quy

hoạch đào tạo các chức danh chủ chốt của công đoàn các cấp.

Thực hiện dự báo, xây dựng kế hoạch cán bộ công đoàn: dự báo về tốc độ gia tăng đoàn viên công đoàn, công nhân lao động, công đoàn cơ sở; nhu cầu đào tạo cán bộ công đoàn của các ngành, địa phương; số lượng và chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn... Tiến hành khảo sát, đánh giá thực trạng cơ sở đào tạo cán bộ công đoàn; hệ thống tổ chức quản lý; chất lượng và hiệu quả đào tạo... Từ đó, xây dựng chiến lược, kế hoạch ngắn hạn, trung hạn và dài hạn về đào tạo cán bộ công đoàn.

Căn cứ vào tiêu chuẩn, quy hoạch, nhu cầu đào tạo cán bộ công đoàn xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn.

- Tham gia tích cực vào kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của Đảng, Nhà nước và các tổ chức quốc tế: cử đi đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn theo các đề án, kế hoạch đào tạo của Đảng, Nhà nước. Xây dựng các dự án đầu tư nâng cấp các cơ sở đào tạo của hệ thống công đoàn từ ngân sách nhà nước. Kết hợp với các cơ sở đào tạo trong và ngoài nước, cử cán bộ công đoàn đi đào tạo sau đại học, chính trị, ngoại ngữ, tin học theo chuyên môn, công việc được phân công. Phối hợp với các tổ chức trong và ngoài nước nghiên cứu trao đổi kinh nghiệm về kỹ năng, nghiệp vụ công tác công đoàn.

- Đổi mới nội dung chương trình, hình thức, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn:

Thực hiện đổi mới nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn theo yêu cầu thực tiễn hoạt động công đoàn, hạn chế sự lệch pha giữa nội dung đào tạo, bồi dưỡng với thực tiễn hoạt động công đoàn và nhu cầu người học. Cải tiến nội dung, chương trình, tập trung đi sâu vào kỹ năng hoạt động công đoàn. Xây dựng nội dung, chương trình mở (tăng môn học tự chọn) để có thể thay đổi phù hợp với các lớp mở tại địa phương và ngành, với từng loại đối tượng, gắn lý luận với thực tiễn và đảm bảo tính liên thông giữa các cấp đào tạo. Tập trung nghiên cứu xây dựng chương trình đào tạo các học phần, các chuyên đề mới, đáp ứng nhu cầu của người học. Nghiên cứu xây dựng chương trình, hình thức đào tạo từ xa, tạo điều kiện để công nhân viên chức lao động, cán bộ

công đoàn nâng cao trình độ. Ban hành khung chương trình và nội dung chương trình chuẩn cho đào tạo cán bộ công đoàn các cấp (cấp cơ sở; cấp trên cơ sở; cấp tỉnh, thành phố, ngành; cấp trung ương).

Chú trọng đào tạo kỹ năng, coi đây là phương tiện hữu hiệu để đạt các mục tiêu khi tổ chức thực hiện nhiệm vụ của công đoàn. Việc rèn luyện, nâng cao kỹ năng là yêu cầu thường xuyên đối với tổ chức công đoàn và cán bộ công đoàn. Ngoài các công việc có tính chất nghiệp vụ, tác nghiệp phục vụ cho nghiên cứu và quản lý hành chính tại các cơ quan công đoàn thì việc tổ chức thực hiện vai trò đại diện của công đoàn đều cần đến kỹ năng. Kỹ năng của cán bộ công đoàn được thực hiện thông qua việc: thương lượng, đàm phán để ký kết thoả ước lao động tập thể, ký kết các cam kết, các nghị quyết, quy chế...; động viên, lôi cuốn đoàn viên, công nhân lao động thực hiện nhiệm vụ chuyên môn và nhiệm vụ công đoàn; lấy ý kiến công nhân lao động, cán bộ chuyên môn, cán bộ quản lý, các nhà khoa học... tham gia đóng góp cho hoạt động công đoàn; tham gia với cơ quan chuyên môn, với đảng, nhà nước về pháp luật, chế độ chính sách đối với người lao động;

Đối với hình thức đào tạo cần vận dụng linh hoạt các hình thức đào tạo như: chính quy tập trung; vừa làm, vừa học; đào tạo liên thông; đào tạo từ xa; đào tạo ngắn hạn. Tuy nhiên cần xác định rõ đối tượng tham gia các hình thức đào tạo đó, đối với cán bộ trẻ, thuộc diện quy hoạch lâu dài cần áp dụng hình thức đào tạo chính quy tập trung, đối với cán bộ lãnh đạo, cán bộ ở vùng sâu, vùng xa cần áp dụng hình thức đào tạo từ xa...

Đổi mới phương pháp đào tạo để nâng cao khả năng chủ động tiếp nhận các kiến thức mới, cần sử dụng phương pháp đào tạo tích cực và sử dụng phương tiện dạy học hiện đại trong quá trình giảng dạy;

Tăng cường thực tập, thực tế; tổ chức học tập nghiệp vụ dưới các hình thức đóng vai giải quyết tình huống. Hội thảo, tọa đàm với các nhà lý luận, chuyên gia thực tiễn...

Hướng dẫn người học tự nghiên cứu giáo trình, biến quá trình đào tạo thành quá trình tự đào tạo, học có nghiên cứu, chủ động tích cực.

- Tăng cường công tác quản lý đào tạo và thực hiện chế độ chính sách đối với cán bộ công đoàn đi đào tạo, bồi dưỡng: xây dựng các quy định về quản lý đào tạo như: qui chế đào tạo cán bộ công đoàn trong toàn hệ thống; qui định phân cấp quản lý, phân cấp đào tạo; qui hoạch tuyển chọn, cử tuyển cán bộ đi học; quy chế khuyến khích ưu đãi đối với cán bộ công đoàn được cử đi đào tạo, bồi dưỡng; xác định rõ trách nhiệm của từng cấp công đoàn về công tác quản lý đào tạo cán bộ công đoàn.

Tăng cường kiểm tra, hướng dẫn việc thực hiện các quy định về đào tạo cán bộ công đoàn. Phổ biến các quy chế, quy định, các chế độ chính sách đối với cán bộ làm công tác đào tạo cán bộ công đoàn. Kiểm tra việc chấp hành quy định về đào tạo, bồi dưỡng, nhất là tuyển sinh, về dạy và học, việc cấp phát bằng, chứng chỉ đào tạo.

- Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý đào tạo: kịp thời sửa đổi, bổ sung các chế độ, chính sách để khuyến khích cán bộ, giảng viên học tập như: Quy định về chế độ, quyền lợi của cán bộ đi học, quy định đãi ngộ cán bộ và sử dụng cán bộ sau khi đi học... Có chiến lược đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên. Tập trung đào tạo để đạt trình độ chuẩn về chuyên môn; trình độ đại học hoặc tương đương về ngoại ngữ cho đội ngũ giảng viên. Đào tạo, bồi dưỡng giảng viên phương pháp giảng dạy tích cực, chú trọng năng lực thực hành và khả năng xử lý tình huống. Xây dựng đội ngũ giảng viên kiêm chức của hệ thống công đoàn. Tổ chức các lớp đào tạo giảng viên, giảng viên kiêm chức về công đoàn.

- Xây dựng và nâng cấp hệ thống các cơ sở đào tạo: quy hoạch, sắp xếp các cơ sở đào tạo cán bộ công đoàn để đảm bảo các mục tiêu cân đối về cơ cấu ngành, nghề, trình độ đào tạo; cân đối giữa nhu cầu đào tạo và sử dụng. Đảm bảo phát huy lợi thế của các Công đoàn ngành, địa phương; hình thành các trường đào tạo cán bộ công đoàn trọng điểm. Đảm bảo sự thống nhất quản lý của cơ quan Công đoàn (chủ quản) và cơ quan quản lý nhà nước về giáo dục và đào tạo. Xây dựng các cơ sở đào tạo (Trường Đại học Công đoàn; Trường Đại học Tôn Đức Thắng) trở thành các trung tâm mạnh nghiên cứu đào tạo, bồi

dưỡng cán bộ công đoàn cho toàn hệ thống công đoàn, thực hiện đạt chuẩn về cơ sở vật chất, đội ngũ giảng viên của một trường đại học. Nâng cấp các trường trung cấp công đoàn.

- Tăng cường kinh phí cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn hàng năm, các cấp công đoàn phải có kế hoạch tăng cường nguồn lực, đầu tư khoảng từ 10% - 15% nguồn tài chính công đoàn các cấp cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn. Đồng thời tranh thủ sự hỗ trợ kinh phí của cấp ủy Đảng, chính quyền và của các tổ chức quốc tế cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn.

3.3.5. 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, có thể đẩy hàng loạt cán bộ đến chỗ sai lầm, 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:

- 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.

- 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.

- 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, là phải giải quyết tốt chính sách tiền lương và chính sách 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. Không thể đòi hỏi ở đội ngũ cán bộ công đoàn được đào tạo về năng lực phẩm chất mà tiền lương và thu nhập của họ không tương xứng. Tiền lương vừa là vấn đề chính sách, vừa phản ánh bản chất xã hội, phản ánh mục đích lao động của con người; phải tương xứng với trình độ, năng lực thực tế, khả năng đóng góp của cán bộ công đoàn đối với tổ chức công đoàn. Giải quyết bài toán tiền lương cán bộ công đoàn hiện nay là công việc hết sức khó khăn, liên quan đến nhiều vấn đề khác của kinh tế - xã hội. Trong chính sách tiền lương đối với cán bộ công đoàn, cần quy định các trường hợp nâng lương, nâng ngạch vượt cấp cho những người lập thành tích thật sự xuất sắc, tích cực học tập nâng cao trình độ. Đổi mới chính sách tiền lương phải gắn liền với chính sách thu hút nhân tài, khuyến khích tài năng.

Giải quyết vấn đề tiền lương cho cán bộ công đoàn được đào tạo cần nhấn mạnh một số điểm chính sau: giải quyết vấn đề tiền lương cho cán bộ công đoàn được đào tạo 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 được đào tạo. Tiền lương phải đảm bảo đời sống cá nhân và gia đình của cán bộ.

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 chính đáng của 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 khi người sử dụng lao động sa thải khi họ đấu tranh vì quyền và lợi ích của người lao động.

3.3.6. Cải tiến công tác đánh giá, sử dụng cán bộ công đoàn

Đánh giá cán bộ và sử dụng cán bộ công đoàn là hai khâu quan trọng của công tác cán bộ, nếu đánh giá và sử dụng cán bộ công đoàn tốt sẽ góp phần phát huy được vai trò của cán bộ công đoàn, đồng thời là biện pháp tích cực để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn.

- Về cải tiến công tác đánh giá cán bộ công đoàn:

Đánh giá cán bộ công đoàn là khâu quan trọng của công tác cán bộ công đoàn, đó là việc làm khó, rất nhạy cảm vì có ảnh hưởng đến tất cả các khâu khác của công tác cán bộ công đoàn, có ý nghĩa quyết định trong việc phát hiện, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng, đề bạt, khen thưởng, kỷ luật và thực hiện các chế độ, chính sách đối với cán bộ công đoàn cũng như giúp cán bộ phát huy ưu điểm, khắc phục nhược điểm, tiến bộ không ngừng trong việc nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức cách mạng, năng lực và hiệu quả công tác của cán bộ công đoàn.

Đánh giá cán bộ công đoàn được thực hiện thường xuyên, định kỳ thường là 6 tháng hoặc hàng năm. Công việc này có ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn vì nó liên quan đến đề bạt, khen thưởng, kỷ luật và

đào tạo cán bộ.

Đánh giá cán bộ công đoàn từng cấp, từng lĩnh vực có sự khác nhau về yêu cầu, mức độ, phạm vi. Tuy nhiên về cơ bản, cần giải quyết tốt các vấn đề sau:

+ Mục đích của việc đánh giá cán bộ công đoàn cần đạt được: phân loại chính xác cán bộ công đoàn, việc phân loại này có thể dựa trên nhiều tiêu thức khác nhau, chủ yếu dựa trên kết quả hoàn thành công việc. Tạo ra động lực phấn đấu cho cán bộ công đoàn. Tạo điều kiện cho công tác đào tạo, bồi dưỡng, đề bạt, khen thưởng và kỷ luật.

+ Nguyên tắc đánh giá cán bộ công đoàn: đánh giá thường xuyên theo định kỳ; đánh giá công khai có nhiều người tham gia, kể cả người được đánh giá; đánh giá công bằng, các chuẩn mực đánh giá là thống nhất cho mọi cán bộ; đánh giá chính xác, cần thông qua những chỉ tiêu định lượng được cân đo đong đếm chính xác, tránh tùy tiện trong đánh giá; đánh giá toàn diện.

+ Nội dung đánh giá cán bộ công đoàn cần tập trung: đánh giá kết quả hoàn thành nhiệm vụ theo kế hoạch cả về số lượng và chất lượng; đánh giá cả những thiếu sót, nhược điểm và cả thành tích, kết quả phấn đấu để động viên, khuyến khích mọi người trong quá trình hoạt động; đánh giá về ý thức nghề nghiệp, ý thức chính trị, quan hệ công tác đối với đồng nghiệp và quần chúng, thái độ phục vụ, mức phấn đấu về chuyên môn qua thái độ học hỏi và các bằng cấp có được; đánh giá tinh thần hoà nhập, trách nhiệm với tập thể, tính kỷ luật, mức độ chấp hành pháp luật, đánh giá những thuộc tính tâm lý cá nhân phù hợp với yêu cầu nghề nghiệp; đánh giá mức độ uy tín của tập thể đối với cán bộ.

+ Phương pháp đánh giá cán bộ công đoàn có thể sử dụng các hình thức và phương pháp đánh giá như: tự đánh giá, theo phương pháp này, định kỳ cán bộ quản lý tự đánh giá mình theo những nội dung đánh giá đã được hướng dẫn. Đánh giá của tập thể đối với cá nhân được thực hiện thông qua những cuộc họp; việc đánh giá diễn ra công khai, tinh thần phê và tự phê cần được phát huy trong đánh giá, có thể kết thúc bằng bỏ phiếu tín nhiệm. Đánh giá của các tổ chức chính trị xã hội như đảng, công đoàn, đoàn thanh niên, phụ nữ; phương pháp đánh giá này giúp có cái nhìn toàn diện người được đánh giá. Đánh giá của cơ quan quản

lý, đánh giá này có tính chất tổng quát để định hướng chiến lược và đội ngũ cán bộ công đoàn từ quy hoạch, đào tạo, các chính sách chế độ v.v. Đánh giá theo dư luận xã hội, có thể thông qua các điều tra xã hội học để đánh giá.

Để công tác đánh giá cán bộ công đoàn được tốt, cần phải chú ý:

Một là, đánh giá cán bộ công đoàn phải căn cứ vào hệ thống tiêu chuẩn chức danh. Đánh giá cán bộ nếu không căn cứ vào hệ thống tiêu chuẩn cụ thể rất dễ dẫn đến đánh giá theo cảm tính, thiếu khách quan và thậm chí có thể đánh giá sai cán bộ. Nếu đánh giá sai cán bộ công đoàn sẽ phá hỏng toàn bộ các khâu còn lại của công tác cán bộ, hậu quả là lãng phí tài năng, tiền bạc của tổ chức, gây mất đoàn kết nội bộ trong tổ chức... Bên cạnh đó, công tác đánh giá cán bộ công đoàn cần phải chú trọng việc phát hiện cán bộ công đoàn giỏi để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, phát triển thành những cán bộ công đoàn là cán bộ lãnh đạo, quản lý của các cấp công đoàn.

Hai là, chú trọng đánh giá hiệu quả hoạt động thực tiễn của mỗi cán bộ công đoàn. Đánh giá về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ là đánh giá về tài năng của người cán bộ công đoàn. Khi đánh giá về vốn kiến thức, năng lực tư duy khoa học của cán bộ không nên chỉ xem xét bằng cấp, học vị mà cần xem xét kết quả lao động, tư duy khoa học. Với cán bộ công đoàn chủ chốt, cần đánh giá tính mẫn cảm chính trị, năng lực tư duy khoa học, khả năng vận dụng, tổ chức, kiểm tra, tổng kết, khả năng dùng người và khả năng vận động quần chúng...

Ba là, muốn đánh giá cán bộ công đoàn đúng đắn, chính xác, người có trách nhiệm phải kiên nhẫn tìm hiểu, theo dõi cán bộ trong một thời gian dài; xác định đánh giá cán bộ không phải một lần, mà bao hàm cả một quá trình nhận thức, là yếu tố thường xuyên trong quá trình quy hoạch, luân chuyển, đào tạo và bố trí sử dụng cán bộ. Do đó, người làm công tác này phải có kế hoạch thật chặt chẽ, hợp lý trong quản lý cán bộ, phải có các bước đánh giá phù hợp, khoa học, phải hợp lực với nhiều người, tham khảo ý kiến số đông trong đánh giá cán bộ.

Bốn là, mở rộng dân chủ, công khai, minh bạch trong đánh giá cán bộ. Để cho tập thể cán bộ và người lao động tham gia đánh giá cán bộ công đoàn. Khi đánh giá cán bộ, bên cạnh ý kiến nhận xét của cán bộ lãnh đạo quản lý, của cơ

quan tham mưu, cũng phải coi trọng ý kiến của tập thể cán bộ và ý kiến của đông đảo người lao động và đoàn viên công đoàn. Người lao động là đối tượng mà cán bộ công đoàn là người đại diện, hướng tới phục vụ, vì vậy ý kiến nhận xét của tập thể đoàn viên công đoàn và người lao động thường rất xác đáng.

Để nâng cao tính dân chủ và công khai trong đánh giá cán bộ cần thực hiện các bước: trước hết phải căn cứ vào hồ sơ cán bộ; tiến hành trưng cầu ý kiến của cán bộ và nhân viên của tổ chức công đoàn, của tổ chức đảng nơi cán bộ công đoàn làm việc và cư trú; trên cơ sở hồ sơ cán bộ và ý kiến đóng góp với cán bộ công đoàn ban lãnh đạo và đại diện tổ chức đảng ở đơn vị, trao đổi, thảo luận một cách dân chủ. Nếu đối tượng được đánh giá được đa số cán bộ, nhân viên trong đơn vị và tổ chức đảng ở địa bàn dân cư công nhận đó là cán bộ tốt, phù hợp với hồ sơ cán bộ của đối tượng thì tập thể lãnh đạo của đơn vị tôn trọng ý kiến của đa số và chấp nhận. Trường hợp đặc biệt nếu thấy đối tượng được đánh giá có vấn đề, cần phải cân nhắc thì mới có quyết định trái ý kiến của đa số. Kết quả phải thông báo công khai cho cán bộ, nhân viên trong đơn vị biết và báo cáo lãnh đạo cấp trên xem xét. Bên cạnh đó cần lưu ý khắc phục những hiện tượng lệch lạc, thành kiến cá nhân, tư tưởng bè phái trong tổ chức trước khi tiến hành đánh giá cán bộ công đoàn.

Công tác đánh giá cán bộ không chỉ làm một lần mà phải làm thường xuyên, theo định kỳ hằng năm và trước khi đề bạt, bổ nhiệm, luân chuyển cán bộ để đưa vào hồ sơ cán bộ, giúp cơ quan quản lý cán bộ nắm và hiểu được cán bộ. Đồng thời giúp cho bản thân người cán bộ hiểu đúng mình hơn nhằm phát huy ưu điểm, sửa chữa khuyết điểm (nếu có), góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn có chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu sự nghiệp CNH, HĐH và hội nhập quốc tế.

- Về sử dụng cán bộ công đoàn:

Sử dụng cán bộ công đoàn cần kịp thời, đúng việc, phải bảo đảm được khối đoàn kết, thống nhất của cơ quan, đơn vị, dùng cán bộ công đoàn phải gắn với quản lý cán bộ công đoàn. Sử dụng cán bộ công đoàn mà không quản lý tốt cán bộ thì công tác cán bộ nảy sinh nhiều vấn đề phức tạp nội bộ. Đồng thời

phải sử dụng cán bộ vào đúng công việc mà họ có khả năng hoàn thành.

Trong điều kiện hội nhập quốc tế và chủ trương phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa thì nhiều thành phần, khu vực kinh tế ngoài nhà nước, kinh tế tư nhân, kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài phát triển mạnh, số lượng công đoàn cơ sở ở khu vực này tăng nhanh; việc bố trí những cán bộ công đoàn có năng lực, am hiểu về kinh tế thị trường và các đối tác cạnh tranh, am hiểu về hội nhập quốc tế; vững về nghiệp vụ công đoàn là rất cấp bách, cần được các cấp công đoàn hết sức quan tâm.

Để sử dụng hiệu quả cán bộ công đoàn cần tập trung 3 nội dung cơ bản:

- + Đổi mới công tác quy hoạch cán bộ công đoàn, gắn quy hoạch với đào tạo và sử dụng cán bộ công đoàn;
- + Hoàn thiện công tác sắp xếp, bố trí cán bộ công đoàn;
- + Tạo điều kiện phương tiện làm việc và thực hiện chính sách cán bộ.

Để đổi mới công tác quy hoạch cán bộ, gắn quy hoạch với đào tạo cán bộ công đoàn cần có biện pháp như: các cấp công đoàn căn cứ vào tiêu chuẩn từng chức danh cán bộ công đoàn, hàng năm các cấp công đoàn cần tiến hành khảo sát, đánh giá thực trạng đội ngũ cán bộ; dự báo nhu cầu đào tạo cán bộ cấp mình để có kế hoạch bổ sung, thay thế, chuẩn bị lực lượng dự nguồn để bổ sung cho các cấp công đoàn; tổ chức các lớp bồi dưỡng, học dự bị cho những cán bộ công đoàn được lựa chọn để có đủ điều kiện thi vào các trường đại học trong hệ thống công đoàn. Đối với cán bộ công đoàn được cử đi đào tạo cần được bố trí việc làm. Để tránh lãng phí trong đào tạo, gắn đào tạo với sử dụng, một mặt các cơ sở đào tạo căn cứ vào nhu cầu đào tạo cán bộ công đoàn, nhu cầu ngành nghề đào tạo tổ chức các hình thức, loại hình với số lượng đào tạo thích hợp. Mặt khác với chức năng quản lý, các cấp công đoàn cần dự báo nhu cầu đào tạo, dự báo nhu cầu việc làm để định hướng, chỉ đạo xây dựng kế hoạch đào tạo cán bộ công đoàn của từng thời kỳ, từng địa phương, từng ngành.

Để gắn đào tạo gắn với sử dụng, đào tạo với giải quyết việc làm, các cấp Công đoàn cần có biện pháp như: mọi kế hoạch đào tạo được duyệt phải có căn cứ khoa học, trong đó có căn cứ nhu cầu đào tạo và về việc sử dụng sau khi đào

tạo; khuyến khích và tạo điều kiện thuận lợi cho tất cả các cấp công đoàn tổ chức đào tạo cho cán bộ công đoàn; có chính sách, quy định trách nhiệm các cấp công đoàn trong việc đào tạo và sử dụng cán bộ công đoàn. Đồng thời có quy định trách nhiệm và nghĩa vụ cán bộ công đoàn sau khi được đào tạo như: thời gian phục vụ; công việc phải đảm nhận và phải đền bù chi phí đào tạo nếu không thực hiện đúng các cam kết.

Để hoàn thiện công tác sắp xếp, bố trí cán bộ công đoàn cần thực hiện mục tiêu của việc sắp xếp, bố trí cán bộ công đoàn là nhằm đảm bảo sự phù hợp cao nhất giữa yêu cầu nhiệm vụ và năng lực của cán bộ công đoàn. Đảm bảo sự tương ứng giữa công việc và người thực hiện công việc. Đảm bảo cho mọi nhiệm vụ của cán bộ công đoàn được thực hiện tốt.

Nguyên tắc sắp xếp, bố trí cán bộ công đoàn là: sắp xếp, bố trí cán bộ công đoàn cần xuất phát từ yêu cầu công việc để bố trí, phù hợp nghề nghiệp đào tạo, trình độ, tâm lý và kết quả phấn đấu của cán bộ; sắp xếp theo hướng chuyên môn hoá, tạo điều kiện cho cán bộ đi sâu nghề nghiệp, tích lũy kinh nghiệm; sắp xếp để phát huy ưu điểm, khắc phục nhược điểm.

Phương pháp sắp xếp, bố trí cán bộ công đoàn được thực hiện bằng hai cách chủ yếu là sắp xếp trực tiếp và thi tuyển. Theo cách sắp xếp trực tiếp là căn cứ yêu cầu công việc và năng lực của cán bộ mà cấp trên có thẩm quyền ra quyết định bố trí công tác vào một vị trí công vụ cụ thể. Theo cách thi tuyển, thì các cấp công đoàn tổ chức thi tuyển tương tự như thi tuyển công chức.

Tạo điều kiện phương tiện làm việc là trang bị một hệ thống phương tiện để đảm bảo cho cán bộ công đoàn thực hiện nhanh hơn, tốt hơn, hiệu quả hơn công việc được giao. Điều kiện phương tiện làm việc bao gồm hệ thống thông tin, các văn bản quản lý, các thiết bị chuyên dùng là những phương tiện cần đảm bảo hoạt động công việc hàng ngày của cán bộ công đoàn.

KẾT LUẬN

1. Luận văn đã hệ thống hóa và làm rõ hơn lý luận về cán bộ, công tác cán bộ và nâng cao chất lượng cán bộ nói chung và CBCĐ nói riêng. Với tư cách là tổ chức chính trị - xã hội của CN và NLD, LĐLĐ tỉnh Vĩnh Phúc là tổ chức đại diện cho quyền lợi của CN và NLD, góp phần nâng cao chất lượng, hiệu quả sản xuất, kinh doanh, nâng cao đời sống người lao động và đảm bảo an sinh xã hội trên địa bàn Tỉnh. Vì vậy, nâng cao chất lượng cán bộ công đoàn của Liên đoàn Lao động tỉnh là nội dung cơ bản; đồng thời, là một yêu cầu bức thiết hiện nay để nâng cao chất lượng, hiệu quả sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp; góp phần quan trọng vào sự phát triển bền vững của địa phương

2. Luận văn đã phân tích, đánh giá thực trạng về chất lượng CBCĐ từ cấp tỉnh đến cấp cơ sở tại tỉnh Vĩnh Phúc, chỉ ra những thành công, những hạn chế và nguyên nhân hạn chế về chất lượng CBCĐ thuộc Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc, từ đó đánh giá được chất lượng của mỗi cán bộ công đoàn (chất lượng của mỗi chức danh cán bộ công đoàn), đánh giá các tiêu chí tâm lực, thể lực và trí lực của mỗi cán bộ và được biểu hiện cụ thể bằng tư tưởng chính trị; đạo đức nghề nghiệp; trình độ chuyên môn; phương pháp, kỹ năng hoạt động công đoàn và sức khỏe để đáp ứng yêu cầu tuyên truyền, giáo dục, động viên thuyết phục công nhân, viên chức và lao động, để đáp ứng yêu cầu hoạt động công đoàn. Trên cơ sở đó chỉ ra những hạn chế, bất cập trong công tác tổ chức, quản lý, đào tạo, chất lượng cán bộ công đoàn tỉnh Vĩnh Phúc làm ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả lãnh đạo thực hiện nhiệm vụ phát triển kinh tế-xã hội, thực hiện CNH, HĐH của địa phương. Những hạn chế bất cập này là tiền đề cho tác giả đề xuất những nhóm giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn tỉnh Vĩnh Phúc.

3. Trên cơ sở đánh giá thực trạng chất lượng cán bộ công đoàn, luận văn đã đề xuất các nhóm giải pháp về nâng cao chất lượng cán bộ công đoàn của Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc hướng đến mục tiêu nâng cao chất lượng cán bộ công đoàn cho Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc. Đây là những giải pháp phải pháp có tính khả thi cao, giúp đội ngũ cán bộ công đoàn của tỉnh Vĩnh Phúc có đủ phẩm chất, trình độ chuyên môn nghiệp vụ đáp ứng các yêu cầu của công

tác công đoàn trong tình hình mới, góp phần thực hiện thắng lợi sự nghiệp CNH-HĐH đất nước và hội nhập kinh tế quốc tế. Các giải pháp đề xuất là một chỉnh thể thống nhất, có mối quan hệ biện chứng tác động, hỗ trợ lẫn nhau, là điều kiện, tiền đề của nhau. Vì vậy, để thực hiện hiệu quả các giải pháp rất cần sự quan tâm, tạo điều kiện và chỉ đạo của lãnh đạo tỉnh để có thể thực hiện được các giải pháp một cách toàn diện, đồng bộ. Quá trình tổ chức thực hiện cần căn cứ vào nhiệm vụ chính trị của địa phương, từng thời điểm và chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn của Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc để lựa chọn, vận dụng đúng đắn, sáng tạo các nội dung, biện pháp nâng cao nhằm đem lại hiệu quả thiết thực.

4. Nâng cao chất lượng Cán bộ công đoàn của Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc là một vấn đề cơ bản, lâu dài, đòi hỏi phải được nghiên cứu công phu, nghiêm túc và phải được sự quan tâm, phối hợp chặt chẽ của chủ thể lãnh đạo, chỉ đạo và các tổ chức, lực lượng, các nhà khoa học có liên quan. Vì vậy, kết quả nghiên cứu của luận văn mới chỉ là bước đầu, là cơ sở, điều kiện cho việc tiếp tục đi sâu nghiên cứu toàn diện, không ngừng nâng cao chất lượng cán bộ công đoàn của Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc, bảo đảm đáp ứng ngang tầm yêu cầu, nhiệm vụ xây dựng và phát triển tỉnh Vĩnh Phúc thời kỳ mới.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban chỉ đạo cải cách hành chính của Chính phủ (2000), *Đánh giá cải cách hành chính Nhà nước trong lĩnh vực quản lý và phát triển nguồn nhân lực*.
2. Ban chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (2013), *Điều lệ Công đoàn Việt Nam khoá XI*.
3. Ban chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (2008), *Văn kiện Đại hội Công đoàn Việt Nam khoá X*.
4. Ban Chấp hành Trung ương, *Kết luận của Hội nghị lần thứ 9 Ban Chấp hành Trung ương khóa X về tiếp tục đẩy mạnh thực hiện Chiến lược cán bộ từ nay đến năm 2020*.
5. Ban Tổ chức Trung ương (1993), *Hướng dẫn số 355 - TC/TW ngày 10 - 7 - 1993 về Nâng cao chất lượng đội ngũ Đảng viên*.
6. Bộ Chính trị (2012), *Kết luận số 24-KL/TW, ngày 5/6/2012 của Bộ Chính trị về đẩy mạnh công tác quy hoạch và luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý đến năm 2020 và những năm tiếp theo*.
7. Dương Xuân Ngọc (2004), *Giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn trong thời kì đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước*, Nxb Lao động, Hà Nội.
8. Đảng Cộng sản Việt Nam (2008), *Nghị quyết số 20 - NQ/TW ngày 28/1/2008 của BCH Trung ương khóa X về Tiếp tục xây dựng GCCN Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh CNH - HĐH*.
9. Đảng cộng sản Việt Nam (2001), *Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ IX*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
10. Đỗ Mười (1996), *Đẩy mạnh sự nghiệp đổi mới vì chủ nghĩa xã hội*, Nxb Chính trị Quốc gia, tr.232.
11. Đỗ Ngọc Ninh, Đinh Ngọc Giang (2005), “Đồng chí Nguyễn Văn Linh với công tác xây dựng Đảng và công tác cán bộ trong thời kỳ đẩy mạnh”, *Tạp chí Lý luận chính trị*.

12. Liên đoàn Lao động Tỉnh Vĩnh Phúc (2012), *Báo cáo về công tác tổ chức, cán bộ và đào tạo bồi dưỡng cán bộ của Liên đoàn Lao động tỉnh và LĐLĐ các huyện, thành, thị, công đoàn ngành các năm 2007 đến 2012.*
13. Liên đoàn Lao động Tỉnh Vĩnh Phúc (2013), *Các văn kiện Đại hội công đoàn tỉnh lần thứ XV.*
14. Liên đoàn Lao động Tỉnh Vĩnh Phúc (2013), *Quyết định 66/QĐ-CD về việc ban hành quy chế về công tác cán bộ.*
15. Nguyễn Phú Trọng, Trần Xuân Sâm (2001), *Luận cứ khoa học cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ trong thời kỳ đẩy mạnh CNH-HĐH*, Nxb Chính trị Quốc gia, tr.26 - tr.222.
16. Nguyễn Văn Ngang, Trần Văn Thuật, Lê Thanh Hà (2013), *Tài liệu đào tạo bồi dưỡng cán bộ công đoàn cơ sở*, 2 tập, Nxb Lao động, Hà Nội.
17. Nhà xuất bản Chính trị quốc gia (1995), *C.Mác và Ph. Ăng - ghen, Toàn tập*, t.2, tr.181, Hà Nội.
18. Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia (1995), *Hồ Chí Minh toàn tập*, Hà Nội.
19. Nhà xuất bản Giáo dục (2002), *Từ điển tiếng Việt thông dụng*, Hà Nội.
20. Nhà xuất bản Phương Đông (2008), *Từ điển tiếng Việt phổ thông*, Hà Nội.
21. Quốc hội (2008 - 2010), *Luật cán bộ, công chức năm 2008 và các Nghị định số 06, 18, 21, 24, 46/2010 và Nghị định số 96/2009 hướng dẫn thi hành Luật cán bộ, công chức năm 2008*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
22. Quốc hội (2012), *Luật Công đoàn.*
23. Ủy ban Thường vụ Quốc hội (1998), *Pháp lệnh số 2-L/CTN ngày 26/02 về cán bộ, công chức.*
24. Tô Tử Hạ (1998), *Công chức và vấn đề xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức hiện nay*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
25. Thủ tướng Chính phủ (2006), *Quyết định 874/TTg ngày 20 tháng 11 năm 1996 Quyết định 74/2001/TTg, Quyết định 40/2006/TTg về việc phê duyệt Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức.*
26. Tỉnh ủy Vĩnh Phúc (2011), *Kết luận số 15 của BCH Đảng bộ tỉnh về*

việc tiếp tục thực hiện Nghị quyết 08/NQ-TU.

27. Tỉnh ủy Vĩnh Phúc (2015), *Các văn kiện Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XVIII*
28. Tỉnh ủy Vĩnh Phúc (2011), *Quy định số 321-QĐ/TU quy định về tuyển dụng công chức, viên chức cơ quan Đảng, Mặt trận tổ quốc và các đoàn thể chính trị, chính trị xã hội tỉnh Vĩnh Phúc.*
29. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (2003), *Báo cáo của BCH Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam khoá IX trình Đại hội X Công đoàn Việt Nam.*
30. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (2004), *Quyết định số 1205/QĐ-TLĐ về việc phân công, phân cấp quản lý cán bộ, công chức, viên chức Công đoàn.*
31. Trường Đại học Công đoàn (2004), *Một số vấn đề đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn trong thời kỳ CNH - HĐH đất nước*, Nxb Lao động, Hà Nội.

PHIẾU KHẢO SÁT

(Dùng cho cán bộ quản lý, BCH công đoàn, đoàn viên CĐ trên địa bàn tỉnh Vĩnh Phúc)
Đồng chí thân mến!

Để góp phần xác định những giải pháp phù hợp nhằm nâng cao chất lượng cán bộ công đoàn tỉnh Vĩnh Phúc hiện nay; xin đồng chí vui lòng cho biết ý kiến của mình qua việc trả lời các câu hỏi dưới đây:

Đồng chí hãy đọc kỹ và trả lời đúng với suy nghĩ của mình bằng cách đánh dấu X vào ô vuông bên phải các phương án trả lời được nêu ra dưới mỗi câu hỏi. (Đồng chí không cần ghi tên vào phiếu).

Bạn đánh giá vai trò của cán bộ công đoàn tại đơn vị bạn như thế nào?

- Rất quan trọng
- Quan trọng
- Không quan trọng



Bạn đánh giá về năng lực thực hiện nhiệm vụ công tác công đoàn của các cán bộ công đoàn tại đơn vị bạn như thế nào?

- Tốt
- Khá
- Trung Bình
- Yếu



Bạn đánh giá về năng lực thực hiện nhiệm vụ công tác công đoàn của bạn như thế nào?

- Tốt
- Khá
- Trung Bình
- Yếu

