

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN CƠ SỞ TRÊN ĐỊA BÀN THỊ XÃ QUẢNG YÊN, TỈNH QUẢNG NINH

● **TÔ DUY TÒNG - NGUYỄN VĂN SONG**

TÓM TẮT:

Cán bộ công đoàn là tập hợp những người 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 các chức danh từ Tổ phó tổ công đoàn trở lên và là người được tuyển dụng, bổ nhiệm để đảm nhiệm công việc thường xuyên trong tổ chức công đoàn. Nâng cao chất lượng cán bộ công đoàn về cơ bản được hiểu là tăng giá trị cho người cán bộ trên các mặt phẩm chất đạo đức, thể chất, 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. Nghiên cứu này đánh giá thực trạng chất lượng cán bộ công đoàn cơ sở trên địa bàn thị xã Quảng Yên và những hoạt động nâng cao chất lượng được thực hiện tại địa phương, tìm ra những tồn tại, bất cập và đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng cán bộ công đoàn cơ sở trên địa bàn thị xã Quảng Yên.

Từ khóa: cán bộ công đoàn cơ sở, chất lượng, nâng cao chất lượng.

1. Đặt vấn đề

Trong những năm qua, tại thị xã Quảng Yên, tỉnh Quảng Ninh, cán bộ công đoàn các cấp đã nỗ lực phấn đấu, phát huy vai trò trách nhiệm của mình trong thực hiện nhiệm vụ, đạt được những thành tích đáng phấn khởi thông qua việc thực hiện tốt chức năng đại diện chăm lo bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng cho đoàn viên, công nhân, viên chức và lao động. Tuy nhiên, bên cạnh những ưu điểm, cán bộ công đoàn ở cơ sở còn một số điểm hạn chế, như nhận thức của đa số cán bộ về kinh tế thị trường, quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường còn chưa bắt kịp xu hướng phát triển thực tế của phong trào công nhân và hoạt động công đoàn; một số cán bộ chậm đổi mới về tư duy để thích ứng với điều kiện hoạt động công đoàn trong tình hình mới; một số cán bộ còn hạn chế về năng lực, chưa

nắm vững những vấn đề lý luận và nghiệp vụ công đoàn, chưa có hiểu biết sâu về luật pháp, chế độ, chính sách có liên quan đến người lao động, thiếu kỹ năng cần thiết nên còn lúng túng trong xử lý các mối quan hệ và tổ chức các hoạt động công đoàn; một số chưa nhiệt tình, kém tâm huyết, thiếu trách nhiệm, dành ít thời gian cho hoạt động công đoàn. Nghiên cứu này được thực hiện nhằm đánh giá thực trạng, từ đó xác định các giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao chất lượng cán bộ công đoàn cơ sở, góp phần vào sự lớn mạnh của tổ chức công đoàn.

2. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng cả 2 loại số liệu thứ cấp và sơ cấp. Số liệu sơ cấp được thu thập thông qua điều tra, khảo sát 112 người bao gồm: 40 cán bộ công đoàn cơ sở; 30 lãnh đạo đơn vị, doanh nghiệp; 40 công đoàn viên; 02 cán bộ công đoàn thị xã Quảng Yên.

3. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

3.1. Thực trạng chất lượng cán bộ công đoàn cơ sở

3.1.1. Kiến thức của cán bộ công đoàn cơ sở

Trên địa bàn thị xã Quảng Yên hiện nay có 139 công đoàn cơ sở với 563 người trong ban chấp hành công đoàn. Trong đó, khối hành chính sự nghiệp nhà nước là 88 công đoàn cơ sở, khu vực sản xuất kinh doanh là 51 công đoàn cơ sở. Tổng số cán bộ công đoàn cơ sở là 1110 người, trong đó chia theo các chức danh, gồm: chủ tịch 139 người, phó chủ tịch 112 người, ủy viên ban thường vụ 3, ủy viên ban chấp hành 444, tổ trưởng tổ công đoàn 412 người.

Về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của cán bộ CĐCS, người có trình độ thạc sĩ chiếm 3,24%, trình độ đại học chiếm 72,43%, trình độ cao đẳng chiếm 6,31%, trung cấp 9,91%, chưa qua đào tạo 8,11%. Trong đó, tổ trưởng tổ công đoàn có 11,89% người chưa qua đào tạo chuyên môn nghiệp vụ. Như vậy, trong thời gian tới, địa phương cần có những giải pháp khuyến khích, tạo động lực và hỗ trợ cán bộ công đoàn cơ sở học tập nâng cao trình độ chuyên môn phục vụ công tác và hoạt động công đoàn.

Kết quả rà soát, phân tích trình độ lý luận chính trị và quản lý nhà nước của cán bộ CĐCS cho thấy, có tới 20,90% người chưa qua đào tạo, trong khi nhiều công việc và hoạt động của công đoàn là bảo vệ quyền, lợi ích chính đáng của người lao động, tuyên truyền, vận động người lao động thực hiện đúng chính sách pháp luật về người lao động nên cần có tư tưởng chính trị, khả năng giáo dục tư tưởng tốt. Đặc biệt, tổ trưởng tổ công đoàn là những người trực tiếp làm việc với công nhân viên và người lao động nhưng có tỷ lệ người chưa qua đào tạo về lý luận chính trị cao nhất cần được quan tâm trong thời gian tới.

Trình độ quản lý nhà nước cũng là một rào cản trong việc nâng cao chất lượng cán bộ công đoàn cơ sở khi có tới 69,73% người chưa qua đào tạo. Giải pháp cần thực hiện trong thời gian tới là tăng cường các lớp bồi dưỡng những kiến thức thực sự cần thiết về quản lý nhà nước.

Trong nền kinh tế hội nhập và phát triển, hướng đến nền kinh tế số việc có kiến thức về tin học và ngoại ngữ là một điều kiện cần thiết đối với công nhân, viên chức lao động. Có nhiều doanh nghiệp khi tuyển dụng đều có quy định ưu

tiên đối với ứng viên có trình độ ngoại ngữ hoặc hàng tháng có tiền thưởng cho NLĐ biết ngoại ngữ. Vì vậy, kiến thức tin học, ngoại ngữ được cán bộ công đoàn rất quan tâm.

Về trình độ tin học, có 45,95% cán bộ công đoàn cơ sở chưa qua đào tạo. Trong đó, nhóm cán bộ là ủy viên BCH và BTV có tới 54,14% người chưa qua đào tạo, tỷ lệ này là 45,42% đối với nhóm cán bộ là chủ tịch, phó chủ tịch. Tổ trưởng tổ công đoàn có tỷ lệ người chưa qua đào tạo tin học thấp nhất trong 3 nhóm cán bộ nhưng cũng chiếm 37,38%.

Xét về trình độ ngoại ngữ của cán bộ công đoàn cơ sở, 66,58% người không có chứng chỉ hoặc chưa được đào tạo. Trong bối cảnh hội nhập và ứng dụng công nghệ số, trình độ ngoại ngữ và tin học rất cần thiết, đặc biệt trên địa bàn thị xã Quảng Yên, nơi có nhiều khu công nghiệp với nhiều doanh nghiệp có người nước ngoài thì tiếng Anh và tin học là điều kiện quan trọng đối với cán bộ công đoàn cơ sở. Bên cạnh đó, chất lượng của việc được qua đào tạo thể hiện ở việc sử dụng được ngoại ngữ và tin học trong công tác cũng là một thách thức. Tuy nhiên thực tế cho thấy, tỷ lệ cán bộ CĐ ở khối doanh nghiệp biết tin học, ngoại ngữ đạt thấp hơn khối hành chính sự nghiệp. Hiện nay, trên địa bàn Thị xã Quảng Yên có 14 CĐCS trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (FDI), hầu hết cán bộ CĐCS ở các đơn vị này có trình độ ngoại ngữ (tiếng Anh, tiếng Nhật, tiếng Trung Quốc). Điều đó, thuận lợi cho công việc chuyên môn tại doanh nghiệp và thuận lợi trong thương lượng, trao đổi hoạt động của CĐCS.

Việc đánh giá mức độ đáp ứng công việc về chuyên môn của cán bộ công đoàn cơ sở không chỉ dựa vào chuyên môn bằng cấp, trình độ lý luận chính trị, mà còn phải hội tụ các yếu tố về khả năng thực tiễn, kỹ năng, mức độ thành thạo trong công việc được giao tại cơ quan. Mỗi cán bộ công đoàn phải tự rèn luyện các kỹ năng công tác, nghiên cứu, tìm tòi, học hỏi từ cuộc sống, trong lĩnh vực mình đang làm. Từ đó, có thể nâng cao năng lực chuyên môn và các kỹ năng phục vụ công việc của bản thân. Hiện nay, trình độ chuyên môn, trình độ công việc của công chức, viên chức đang được quan tâm rất nhiều. Nhìn chung, số lượng và chất lượng công chức, viên chức cơ bản đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ. Cán bộ công

đoàn các cấp tham gia vào đội ngũ lãnh đạo quản lý để không ngừng nâng cao vai trò, năng lực, không ngừng nâng cao hiệu quả lãnh đạo, quản lý, góp phần quan trọng vào sự nghiệp đổi mới của hệ thống chính trị.

Qua đánh giá của các lãnh đạo cơ quan và công đoàn viên về mức độ đáp ứng công việc về chuyên môn của cán bộ công đoàn cơ sở (Bảng 1) cho thấy đa phần những đánh giá là đáp ứng tốt yêu cầu công việc, lần lượt ở mức 43,33% và 45%. Tuy nhiên, bên cạnh đó vẫn có những đánh giá ở mức đáp ứng một phần công việc, hay ở mức trung bình và đặc biệt vẫn còn tỉ lệ 6,67% và 5% lần lượt của lãnh đạo cơ quan và công đoàn viên về mức độ hạn chế trong chuyên môn.

Bên cạnh những nỗ lực phấn đấu hoàn thiện năng lực chuyên môn của cán bộ công đoàn cơ sở, cũng cần phải xem xét những khó khăn, thiếu hụt về chuyên môn. Theo đánh giá của cán bộ công đoàn cơ sở ở khối doanh nghiệp, khối cơ

quan hành chính sự nghiệp, khối xã, phường và khối giáo dục (Bảng 2) cho thấy mức độ thiếu hụt về chuyên môn chính là lý do phần nào ảnh hưởng tới hoạt động của cán bộ công đoàn cơ sở. Trong những khó khăn đó, khả năng sử dụng ngoại ngữ trong công việc là khó khăn nhất với tỉ lệ đánh giá ở khối doanh nghiệp là 80%, khối cơ quan HCSN là 70% và khối xã phường lên tới 90%, chỉ có khối giáo dục do là một phần của yêu cầu trong công việc nên tỉ lệ là 50%. Bên cạnh đó, có thể thấy khả năng sử dụng tin học hay đáp ứng trình độ chuyên môn trong hoạt động công đoàn thì khối giáo dục đánh giá mức độ thiếu hụt ở mức thấp nhất.

3.1.2. Kỹ năng của cán bộ công đoàn cơ sở

Cán bộ công đoàn cơ sở thực hiện thường xuyên các nhóm hoạt động bao gồm: (1) Công tác phát triển đoàn viên, thành lập CĐCS; phát huy vai trò của Công đoàn trong việc phối hợp xây dựng, thực hiện có hiệu quả Quy chế dân chủ cơ

Bảng 1. Đánh giá của lãnh đạo cơ quan và công đoàn viên về mức độ đáp ứng công việc về chuyên môn của cán bộ công đoàn cơ sở

Trình độ chuyên môn	Lãnh đạo đơn vị (n = 30)		Công đoàn viên (n = 40)	
	SL (người)	CC (%)	SL (người)	CC (%)
Đáp ứng rất tốt yêu cầu công việc	13	43,33	18	45
Đáp ứng 1 phần yêu cầu công việc	12	40,00	16	40
Trung bình	3	10,00	4	10
Hạn chế	2	6,67	2	5
Rất hạn chế	0	0,00	0	0

Nguồn: Số liệu điều tra (2023)

Bảng 2. Những khó khăn, thiếu hụt về chuyên môn của cán bộ công đoàn cơ sở

Đơn vị tính: %

Những khó khăn, thiếu hụt về chuyên môn	Khối DN (n = 10)	Khối cơ quan HCSN (n = 10)	Khối xã, phường (n = 0)	Khối giáo dục (n = 10)
Kinh nghiệm hoạt động công đoàn	50,00	20,00	30,00	20,00
Khả năng sử dụng ngoại ngữ trong công việc	80,00	70,00	90,00	50,00
Khả năng sử dụng công nghệ thông tin	30,00	30,00	60,00	20,00
Sự đáp ứng về trình độ chuyên môn	50,00	50,00	70,00	20,00
Mức độ hiểu biết về chức năng, nhiệm vụ, vai trò của tổ chức công đoàn	30,00	30,00	40,00	40,00

Nguồn: Số liệu điều tra (2023)

sở tại nơi làm việc; (2) Tích cực, chủ động tham gia các giải pháp phòng chống dịch bệnh tại nơi ở và nơi làm việc của NLĐ; (3) Chăm lo lợi ích thiết thực cho đoàn viên; (4) Tư vấn pháp luật lưu động, kết hợp với đối thoại, tuyên truyền về chính sách pháp luật cho CNLĐ; (5) Tổ chức các phong trào thi đua trong CNVCLĐ như: “Lao động giỏi, Lao động sáng tạo”, “Công nhân tiên tiến tiêu biểu”; (6) Hoạt động nữ công được đẩy mạnh, góp phần chăm lo, xây dựng đội ngũ nữ công nhân, viên chức, lao động; (7) Tham gia xây dựng và chủ trì giám sát việc thực hiện chính sách, pháp luật đối với người lao động. (Bảng 3)

Để thực hiện được các chức năng, nhiệm vụ trên đây, cán bộ công đoàn cơ sở cần có nhiều kỹ năng tổng hợp. Một số kỹ năng chính, quan trọng được

nhận định bao gồm: kỹ năng tổ chức hoạt động phong trào; kỹ năng diễn đạt, thuyết trình, giao tiếp; Kỹ năng thương lượng, đối thoại, kỹ năng làm việc nhóm, Kỹ năng kiểm tra, giám sát.

Những năm qua, cùng với quá trình tăng trưởng kinh tế của thị xã Quảng Yên, đội ngũ CNVCLĐ, đoàn viên công đoàn Thị xã có sự phát triển mạnh, tăng nhanh về số lượng, nâng cao về chất lượng và chuyển dịch tích cực về cơ cấu (Bảng 4). Đến nay số lượng CNVCLĐ đang từng bước phát triển lớn mạnh. Năm 2017, toàn Thị xã có 6.547 đoàn viên, CNVCLĐ thì đến tháng 5/2023 tổng số CNVCLĐ trên địa bàn Thị xã tăng lên hơn trên 14.000 người, , bằng 215% so với đầu nhiệm kỳ. Trong số đó, CNVCLĐ là đoàn viên công đoàn do LĐLĐ Thị xã trực tiếp quản lý thuộc 140 CĐCS là 13.478 đoàn

Bảng 3. Kết quả đào tạo, bồi dưỡng về kỹ năng cho đội ngũ cán bộ công đoàn cơ sở năm 2022

Nội dung	Tổng số		CĐCS hành chính sự nghiệp nhà nước		CĐCS khu vực sản xuất, kinh doanh	
	SL (người)	CC (%)	SL (người)	CC (%)	SL (người)	CC (%)
Bồi dưỡng kỹ năng tổ chức hoạt động phong trào	139	12,52	51	17,83	88	19,86
Bồi dưỡng kỹ năng diễn đạt, thuyết trình, giao tiếp	125	11,26	45	19,15	80	22,54
Kỹ năng thương lượng, đối thoại	180	16,22	95	50,00	85	30,91
Kỹ năng làm việc nhóm	190	17,12	45	47,37	145	76,32
Kỹ năng kiểm tra, giám sát	95	8,56	50	100,00	45	100,00

Nguồn: Liên đoàn lao động thị xã Quảng Yên (2022)

Bảng 4. Đánh giá về kỹ năng hoạt động của cán bộ công đoàn cơ sở

Đơn vị tính: %

Chỉ tiêu	Khối doanh nghiệp	Khối cơ quan HCSN	Khối xã, phường	Khối giáo dục
1. Lãnh đạo đơn vị				
Tốt	60,00	70,00	50,00	70,00
Trung bình	30,00	30,00	30,00	30,00
Chưa tốt	10,00	0,00	20,00	0,00
2. Công đoàn viên				
Tốt	60,00	60,00	50,00	60,00
Trung bình	30,00	20,00	40,00	40,00
Chưa tốt	10,00	20,00	10,00	0,00

Nguồn: Số liệu điều tra (2023)

viên/lao động. Trong đó, đoàn viên tại các khu công nghiệp trên 10.000 người. Số lao động còn lại nằm trong các ngành giáo dục, y tế, dịch vụ, công nghiệp, tiểu thủ công nghiệp, chế biến và nuôi trồng thủy sản và các ngành nghề sản xuất, kinh doanh khác.

3.1.3. Phẩm chất đạo đức, tác phong và thái độ của cán bộ công đoàn cơ sở

Cán bộ công đoàn phần lớn đều xuất thân từ các phong trào, hoạt động công đoàn ở cơ sở, nhiệt huyết, tâm huyết với phong trào lao động và hoạt động công đoàn, được quần chúng, cán bộ, công chức, viên chức yêu mến sâu sắc. Cán bộ công đoàn nói chung là những người có đạo đức tốt, tin tưởng vào chủ trương đổi mới của Đảng; lãnh đạo đúng đắn các cấp công đoàn; luôn quan tâm, quan tâm đến quyền lợi của người lao động, phấn đấu vượt qua mọi khó khăn, phấn đấu đạt kết quả xuất sắc trong công tác lao động, học tập và làm việc, hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao. Những yếu tố này đã góp phần quan trọng trong việc đổi mới tổ chức, nội dung, phương thức hoạt động của công đoàn, từng bước nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động công đoàn. (Bảng 5)

3.2. Các hoạt động nâng cao chất lượng cán bộ công đoàn cơ sở

3.2.1. Kịch bản củng cố bộ máy tổ chức của Ban Chấp hành công đoàn

Những năm qua, cùng với quá trình tăng trưởng kinh tế của Thị xã Quảng Yên, đội ngũ CNVCLĐ, đoàn viên công đoàn Thị xã có sự phát triển mạnh, tăng nhanh về số lượng, nâng cao về chất

lượng và chuyển dịch tích cực về cơ cấu. Đến nay số lượng CNVCLĐ đang từng bước phát triển lớn mạnh. Năm 2017, toàn Thị xã có 6.547 đoàn viên, CNVCLĐ thì đến tháng 5/2023 tổng số CNVCLĐ trên địa bàn Thị xã tăng lên hơn trên 14.000 người, tăng trên 7.000 người, bằng 215% so với đầu nhiệm kỳ. Trong số đó, CNVCLĐ là đoàn viên công đoàn do LĐLĐ Thị xã trực tiếp quản lý thuộc 140 CĐCS là 13.478 đoàn viên/lao động. Trong đó đoàn viên tại các khu công nghiệp chiếm trên 10.000 người. Số lao động còn lại nằm trong các cơ quan đơn vị thuộc ngành giáo dục, y tế, dịch vụ, công nghiệp, tiểu thủ công nghiệp, chế biến và nuôi trồng thủy sản và các ngành nghề sản xuất kinh doanh khác. (Bảng 6)

3.2.2. Nâng cao nhận thức và chất lượng hiệu quả công tác cán bộ của Tổ chức Công đoàn

Công đoàn trực thuộc kết hợp công tác tuyên truyền, giáo dục công đoàn, người lao động với việc học tập và thực hành tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh nhằm mang lại những chuyển biến tích cực trong nhận thức tư tưởng và các mặt xã hội. Nhiệm vụ chính trị của tổ chức công đoàn là, hướng dẫn công đoàn các cấp tận tâm triển khai nội dung các bước hoạt động; kiểm tra, giám sát việc thực hiện; tiến hành các hoạt động quản lý, đào tạo cán bộ công đoàn về đạo đức, lối sống; góp phần cụ thể hóa nội dung Nghị quyết số 02-NQ/TW của Bộ Chính trị về “Đổi mới tổ chức và hoạt động của Công đoàn Việt Nam trong tình hình mới” và để nâng cao chất lượng đội ngũ cán

Bảng 5. Nhận định về những phẩm chất đạo đức, tác phong và thái độ cần có của cán bộ công đoàn cơ sở

Đơn vị tính: %

Những phẩm chất đạo đức, tác phong và thái độ cần có	Cán bộ CĐCS (n = 40)	Lãnh đạo đơn vị (n = 30)	Công đoàn viên (n = 40)
Phẩm chất đạo đức tốt	100,00	100,00	100,00
Bản lĩnh chính trị vững vàng	100,00	100,00	100,00
Nhiệt tình, tâm huyết với hoạt động công đoàn	92,50	83,33	80,00
Có uy tín và khả năng đoàn kết, tập hợp được đoàn viên, NLĐ	95,00	83,33	92,50
Có tinh thần đấu tranh bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp chính đáng của đoàn viên và người lao động	80,00	90,00	77,50

Nguồn: Số liệu điều tra (2023)

**Bảng 6. Số lượng cán bộ công đoàn cơ sở thị xã Quảng Yên
giai đoạn 2020 - 2022 so sánh giữa các năm**

Số lượng	ĐVT	2020	2021	2022
Tổng số cán bộ CĐ không chuyên trách (tính từ tổ phó CĐ trở lên và các ủy viên BCH, ủy viên Ban quản chúng CĐ các cấp...)	Người	1.035	1.083	1.110
Trong đó: nữ	Người	756	745	820
Tỷ lệ	%	73,04	68,79	73,87
Chủ tịch, Phó Chủ tịch CĐCS	Người	245	250	251
Tỷ lệ	%	23,67	23,08	22,61
UV BTV và UV BCH CĐCS	Người	411	442	447
Tỷ lệ	%	39,71	40,81	40,27
Tổ trưởng, tổ phó CĐCS	Người	379	391	412
Tỷ lệ	%	36,62	36,10	37,12

Nguồn: Liên đoàn Lao động thị xã Quảng Yên (2020-2022)

bộ, công chức, viên chức ngang tầm nhiệm vụ trong thời kỳ đổi mới. Trong thời gian qua, thị xã Quảng Yên đã có những hoạt động chú trọng làm tốt công tác tuyên truyền đường lối, chủ trương, chính sách, pháp luật của Đảng liên quan đến công tác cán bộ nhà nước, xây dựng và quản lý đội ngũ cán bộ. Đẩy mạnh việc học tập và thực hành tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh. Thúc đẩy, vận động, giáo dục người lao động học hỏi, nâng cao trình độ chính trị, văn hóa, kinh doanh, chuyên môn và ý thức chấp hành pháp luật, quy định của cơ quan, đơn vị.

3.2.3. Đẩy mạnh và nâng cao hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng

Công tác đào tạo nâng cao kiến thức CBCĐ từng bước đi vào nề nếp, phát huy được nhiều kinh nghiệm trong tổ chức các hoạt động đào tạo. Việc đào tạo đã gắn với quy hoạch, cán bộ và đồng thời có kế hoạch bố trí sử dụng và thực hành chính sách cán bộ sau khi hoàn thành khóa đào tạo. Trên cơ sở quy định của Tổng Liên đoàn, các cấp công đoàn đã quan tâm hơn, dành nguồn kinh phí cho đào tạo, góp phần tăng cường các nguồn lực thúc đẩy cho hoạt động đào tạo CBCĐ.

Trong thời gian qua, công tác đào tạo nâng cao trình độ cho cán bộ CĐCS trên địa bàn thị xã giai đoạn 2020-2022 đã được triển khai tới các công

đoàn cơ sở trên địa bàn. Tuy nhiên, số lượng còn hạn chế, phần vì trong giai đoạn 2020 - 2021 xảy ra dịch bệnh, khó khăn trong việc tập huấn, bồi dưỡng. Nhưng vượt qua khó khăn đó, các doanh nghiệp cũng như cơ quan hành chính sự nghiệp đã tổ chức các lớp đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn nâng cao hiệu quả cho các đoàn viên công đoàn cơ sở.

3.2.4. Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát

Tham gia giám sát thực hiện cơ chế, chính sách, pháp luật liên quan đến đoàn viên, CNVCLĐ và tổ chức công đoàn. LĐLĐ Thị xã củng cố và duy trì hoạt động của tổ tư vấn pháp luật nhằm giúp đỡ CNVCLĐ về pháp lý, am hiểu về chế độ chính sách để có thể bảo vệ mình khi cần thiết. Trong 5 năm qua, các cấp công đoàn đã tiếp nhận và giải quyết 37 đơn thư của CNVCLĐ kiến nghị về chế độ chính sách, đảm bảo đúng trình tự của Luật Khiếu nại, tố cáo và không để xảy ra tranh chấp lao động. LĐLĐ Thị xã đã chủ động nắm bắt tình hình doanh nghiệp, tình hình tư tưởng CNLĐ, kịp thời phát hiện những vấn đề CNLĐ bức xúc, phối hợp giải quyết dứt điểm vụ ngừng việc tập thể một số doanh nghiệp trong khu công nghiệp, đảm bảo ổn định không để xảy ra hiện tượng lợi dụng đình công gây mất trật tự an toàn xã hội, làm ảnh hưởng xấu đến môi trường đầu tư của địa phương.

4. Kết luận và đề xuất

4.1. Kết luận

Tuy đã có nhiều cố gắng trong việc thực hiện vai trò, chức năng của tổ chức công đoàn là bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLĐ nhưng trong một số doanh nghiệp ngoài nhà nước hiệu quả hoạt động công đoàn chưa cao. Công tác kiểm tra, giám sát việc thực hiện chế độ chính sách pháp luật lao động ở doanh nghiệp còn hạn chế. Cán bộ công đoàn ở một số cơ sở chưa mạnh dạn đấu tranh bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng cho NLĐ.

Chất lượng và hiệu quả hoạt động công đoàn trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước còn thấp chưa đáp ứng được mong mỏi của đoàn viên, chưa thuyết phục được chủ doanh nghiệp. Việc phối hợp với NSDLĐ tổ chức Hội nghị Người lao động chất lượng còn hạn chế, chưa đảm bảo yêu cầu đề ra.

Công tác bồi dưỡng cán bộ CĐCS chưa thường xuyên, thiếu chủ động. Công tác tuyên truyền giáo dục trong CNLĐ có nơi còn mang tính hình thức, cách thức tuyên truyền chưa thật phù hợp với điều kiện sống và của từng loại đối tượng CNLĐ ở từng loại hình cơ sở nên chưa đến được số đông công nhân trực tiếp sản xuất, nhất là ở các CĐCS có số lượng đoàn viên ít, các CĐCS trong các doanh nghiệp ngoài Nhà nước.

Phong trào thi đua ở một số CĐCS còn mang tính hình thức chưa động viên, khuyến khích được đông đảo đoàn viên tham gia.

4.2. Đề xuất nâng cao chất lượng cán bộ công đoàn cơ sở trên địa bàn thị xã Quảng Yên, tỉnh Quảng Ninh

Nhằm mong muốn nâng cao chất lượng cán bộ công đoàn cơ sở trên địa bàn thị xã Quảng Yên, tỉnh Quảng Ninh, tác giả đề xuất một số giải pháp sau: Tập trung đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng, góp phần nâng cao chất lượng cuộc sống của đoàn viên, người lao động; Nâng cao hiệu quả công tác tuyên truyền, vận động; Đổi mới nội dung, hình thức tổ chức phong trào thi đua và nâng cao chất lượng công tác khen thưởng; Xây dựng tổ chức công đoàn vững mạnh; thu hút người lao động, tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp vào Công đoàn Việt Nam; Tham gia xây dựng đội ngũ công nhân hiện đại lớn mạnh, xây dựng Đảng, chính quyền, hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh; Xây dựng nguồn tài chính để thực hiện tốt nhiệm vụ của tổ chức Công đoàn; Đổi mới phương thức hoạt động công đoàn thích ứng với bối cảnh tình hình mới; Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, góp phần quan trọng nâng cao chất lượng tổ chức và hoạt động công đoàn ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Hoàng Đăng Quang và Vũ Thanh Sơn (2022). Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ đủ khả năng làm việc trong môi trường quốc tế. NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
2. Liên đoàn Lao động thị xã Quảng Yên (2017). Nghị quyết Đại hội Công đoàn Quảng Yên lần thứ X.
3. Liên đoàn Lao động tỉnh Quảng Ninh (2017). Chương trình số 10 về “Nâng cao chất lượng cán bộ công đoàn các cấp”.
4. Liên đoàn Lao động tỉnh Quảng Ninh (2017). Nghị quyết Đại hội XV Công đoàn tỉnh Quảng Ninh nhiệm kỳ 2018- 2023.
5. Lương Trọng Thành, Đỗ Phương Anh và Lê Đình Tư (2021). Kiến thức và kỹ năng dành cho cán bộ dân vận cấp cơ sở. Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia Sự thật, Hà Nội.
6. Nguyễn Đình Hùng (2021). Sổ tay pháp luật dành cho cán bộ công đoàn và các chế độ chính sách mới đối với người lao động. NXB Thế giới, Hà Nội.
7. Nguyễn Khắc Oánh (2021). Nghiệp vụ công tác dành cho cán bộ công đoàn ngành Giáo dục. NXB Đại học Hồng Đức, Thanh Hóa.

8. Quốc hội (2008). Luật số 22/2008/QH12: Luật Cán bộ, Công chức, ban hành ngày 13 tháng 11 năm 2008.
9. Quốc hội (2012). Luật số 10/2012/QH13: Bộ luật Lao động, ban hành ngày 18 tháng 6 năm 2012.
10. Quốc hội (2012). Luật số 12/2012/QH13: Luật Công đoàn, ban hành ngày 20 tháng 6 năm 2012.

Ngày nhận bài: 15/9/2023

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 28/9/2023

Ngày chấp nhận đăng bài: 15/10/2023

Thông tin tác giả:

1. TÔ DUY TÔNG¹

2. GS.TS. NGUYỄN VĂN SONG²

¹Liên đoàn Lao động thị xã Quảng Yên, tỉnh Quảng Ninh

²Học viện Nông nghiệp Việt Nam

IMPROVING THE QUALITY OF GRASSROOTS TRADE UNION OFFICIALS IN QUANG YEN TOWN, QUANG NINH PROVINCE

● **TO DUY TONG¹**

● Prof. PhD **NGUYEN VAN SONG²**

¹The Labor Federation of Quang Yen Town, Quang Ninh province

²Vietnam National University of Agriculture

ABSTRACT:

Grassroots trade union officials are people who are elected by the Trade Union Congress or Trade Union Conference at all levels, are appointed by the Trade Union Executive Committee to positions on the Trade Union Management Board or at higher levels, or are recruited to do regular work in the trade union organization. Improving the quality of trade union officials is basically understood as increasing the value of officials in terms of moral qualities, physical qualities, capacity, qualifications, and skills through development policies. It is to help grassroots trade union officials have higher abilities and qualities to better accomplish the organization's and their own goals. This study evaluated the current quality of grassroots trade union officials and the quality of human resources improvement activities for them. The study pointed out shortcomings and proposed solutions to improve the quality of grassroots trade union officials in Quang Yen Town, Quang Ninh Province.

Keywords: trade union officials, grassroots, quality, quality improvement.