

ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN TẠI CÔNG ĐOÀN ĐIỆN LỰC VIỆT NAM

ThS. UÔNG QUANG HUY

I - ĐẶT VẤN ĐỀ

Cán bộ công đoàn ở nước ta hiện nay là những cán bộ chính trị, hoạt động xã hội, làm công tác vận động quần chúng, trưởng thành từ cơ sở, từ thực tế lao động, sản xuất, kinh doanh. Cán bộ công đoàn thực hiện vai trò đại diện cho người lao động, hoạt động chủ yếu tại cơ sở, là cầu nối giữa người sử dụng lao động với người lao động, nhằm bảo vệ quyền, lợi ích cho người lao động và xây dựng quan hệ lao động trong doanh nghiệp hài hòa, ổn định, tiến bộ. Cán bộ công đoàn chủ yếu là hoạt động kiêm nhiệm, không thường xuyên, chỉ dành rất ít thời gian cho hoạt động công đoàn, còn phần lớn thời gian, cán bộ công đoàn là người lao động trong doanh nghiệp, trực tiếp tham gia quá trình lao động sản xuất. Hoạt động công đoàn ở cơ sở không phải là một nghề, không đem lại quyền, lợi ích cho cán bộ công đoàn công đoàn cơ sở. Do vậy, cán bộ công đoàn có những đặc trưng riêng biệt, khác với đội ngũ cán bộ công chức, viên chức. Những đặc trưng này quyết định việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn cơ sở cũng phải có những cách thức tổ chức phù hợp.

Hoạt động công đoàn hiện nay diễn ra trong điều kiện nước ta đang trong giai đoạn hội nhập quốc tế ngày càng sâu, rộng. Tác động của các nhân tố “nước ngoài” đối với hoạt động công đoàn, với cán bộ, đoàn viên, công nhân, lao động là rất sâu sắc, cả mặt tích cực và tiêu cực. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam đã tập trung nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn, xác định chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn là một trong những yếu tố quan trọng để thúc đẩy hoạt động công đoàn và phong trào công nhân viên chức, lao động. Trong những năm qua, các cấp công đoàn đã tập trung thực hiện, nhấn mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn cần phải thay đổi phù hợp với điều kiện hoàn cảnh mới.

II - THỰC TRẠNG ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN ĐIỆN LỰC VIỆT NAM

*Đội ngũ cán bộ công đoàn Điện lực Việt Nam

Công đoàn Điện lực Việt Nam là tổ chức công đoàn của những người lao động làm việc trong một ngành nghề có tính thống nhất cao giữa các khâu trong hệ thống điện lực, từ phát điện đến truyền tải điện, phân phối điện, bán lẻ điện năng. Đây là lĩnh vực quan trọng của nền kinh tế quốc dân, trải dài ở khắp đất nước. Tính đến hết năm 2015, Công đoàn Điện lực Việt Nam tập hợp của 9 Công đoàn cấp trên cơ sở (Công đoàn của 03 Tổng Công ty Phát điện, 01 Tổng Công ty Truyền tải Điện và 05 Tổng Công ty Phân phối và bán lẻ điện năng) và 32 Công đoàn cơ sở trực thuộc. Tổng số Công đoàn cơ sở trong Công đoàn Điện lực Việt Nam: 242 Công đoàn cơ sở.

- Tổng số công nhân viên chức lao động: 107.478 người, trong đó nữ: 22.035 người (chiếm tỷ lệ 20,5%).

- Tổng số đoàn viên công đoàn: 107.015 người (chiếm tỷ lệ: 99,57% trên tổng số NLĐ), trong đó nữ: 21.929 người (chiếm tỷ lệ: 20,5%).

- Tổng số cán bộ công đoàn (từ tổ phó tổ công đoàn trở lên): 14.154 người, trong đó:

+ Cán bộ công đoàn chuyên trách: 133 người;

+ Cán bộ công đoàn không chuyên trách: 14.021 người.

Nhìn chung đội ngũ cán bộ Công đoàn Điện lực Việt Nam có trình độ chuyên môn, năng lực quản lý tốt và nhiệt tình trong công tác công đoàn. Đội ngũ cán bộ công đoàn cơ sở đa số có trình độ chuyên môn vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, nhiệt tình, được đoàn viên tín nhiệm. Thông qua hoạt động thực tiễn, nhiều cán bộ công đoàn đã trưởng thành nhanh chóng, tự học hỏi, nắm vững đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và

* Trưởng Ban Tuyên giáo Công đoàn Điện lực Việt Nam

pháp luật của Nhà nước; nêu cao vai trò đại diện cho tập thể người lao động, có bản lĩnh đấu tranh vì lợi ích của người lao động.

Đối với cán bộ công đoàn cấp trên cơ sở: Do cơ cấu, phần lớn là cán bộ chủ chốt (Chủ tịch hoặc Phó Chủ tịch) của các công đoàn cơ sở đã tham gia hoạt động công đoàn nhiều năm, một số là cán bộ công đoàn chuyên trách đã được đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ công đoàn. Bên cạnh đó một số Ủy viên Ban chấp hành là cán bộ quản lý của các Tổng công ty, Công ty có năng lực và trình độ chuyên môn cao, am hiểu các lĩnh vực công tác chuyên môn trong ngành... đa số phát huy tốt khả năng của cá nhân vào lĩnh vực công tác được phân công.

Đối với cán bộ công đoàn cơ sở, công đoàn bộ phận và tổ công đoàn: Một số cán bộ chủ chốt tương đối ổn định, đã tích lũy được kinh nghiệm qua quá trình công tác, được rèn luyện về kỹ năng và được tham gia một số khóa đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn nghiệp vụ công đoàn nên về cơ bản đã đáp ứng được yêu cầu công tác.

*** Kết quả thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng giai đoạn 2013 - 2015**

Thực hiện Chương trình “Nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của đội ngũ cán bộ công đoàn” giai đoạn 2013 - 2018 của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và Nghị quyết Đại hội Công đoàn Điện lực Việt Nam lần thứ IV, Công đoàn Điện lực Việt Nam và các cấp công đoàn đã quan tâm đến công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn cấp mình.

Về nội dung: chủ yếu cán bộ công đoàn được đào tạo, bồi dưỡng về nghiệp vụ công đoàn, nghiệp vụ công tác văn phòng, công tác quản lý, chính sách, pháp luật, hỗ trợ kiến thức và các nghiệp vụ khác...

Về hình thức đào tạo, bồi dưỡng chủ yếu là đào tạo ngắn hạn như: Tổ chức các lớp tập huấn, bồi dưỡng về lý luận và nghiệp vụ công đoàn; về chế độ, chính sách, pháp luật cho đội ngũ cán bộ công đoàn cơ sở; cử cán bộ tham gia các lớp bồi dưỡng, tập huấn do chuyên môn, công đoàn tổ chức. Cử cán bộ đi đào tạo nghiệp vụ tại các cơ sở đào tạo của tổ chức công đoàn. Đào tạo, bồi dưỡng thông qua trang bị các tài liệu có liên quan đến hoạt động công đoàn.

Về số lượng cán bộ công đoàn được đào tạo, bồi dưỡng:

- Năm 2013, tổng số cán bộ công đoàn chuyên trách được đào tạo, bồi dưỡng: 127/127 người; tổng

số cán bộ công đoàn không chuyên trách được đào tạo, bồi dưỡng: 10.330 lượt người.

Tổng kinh phí chi cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn: 8.650.601.756 đồng (chiếm tỷ lệ: 5% trong tổng số kinh phí hoạt động công đoàn toàn ngành).

- Năm 2014, tổng số cán bộ công đoàn các cấp được tham gia các chương trình đào tạo, bồi dưỡng là 9.832 người (chiếm tỷ lệ 62,8% trên tổng số cán bộ công đoàn). Trong đó:

+ Số cán bộ công đoàn chuyên trách được đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn là 110 người trên tổng số 134 cán bộ công đoàn chuyên trách (chiếm tỷ lệ: 82%).

+ Số cán bộ công đoàn không chuyên trách được đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn là 9.722 người trên tổng số 15.516 cán bộ công đoàn không chuyên trách (chiếm tỷ lệ: 62,7%).

+ Tổng kinh phí chi cho công tác đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn cán bộ công đoàn là: 12,958.33 tỷ đồng (chiếm tỷ lệ: 7,2% trên tổng kinh phí dự toán năm 2014).

- Năm 2015: 9.529 lượt người/tổng số 14.154 cán bộ công đoàn (chiếm tỷ lệ 67,3%). Trong đó:

+ Số cán bộ công đoàn chuyên trách được đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn là 133 người (chiếm tỷ lệ: 100%).

+ Số cán bộ công đoàn không chuyên trách được đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn là 9.396 người/tổng số 14.021 cán bộ công đoàn không chuyên trách (chiếm tỷ lệ: 67%).

+ Tổng kinh phí chi cho công tác đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn cán bộ công đoàn trích từ quỹ công đoàn là: 8.497,821 triệu đồng; đồng thời chuyên môn hỗ trợ các đơn vị là trên 6 tỷ đồng.

*** Đánh giá về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn**

Thứ nhất, các cấp công đoàn đã quan tâm đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn, đã đặt ra chỉ tiêu, xây dựng kế hoạch năm để triển khai thực hiện. Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn đã có sự đổi mới, bước đầu đáp ứng yêu cầu phát triển của phong trào công nhân, công đoàn. Các nội dung đào tạo, đối tượng đào tạo tại các cấp đã được xác định tương đối rõ. Việc phân cấp trong đào tạo, bồi dưỡng cũng được đặt ra, Công đoàn ngành chịu trách nhiệm đào tạo, tập huấn cho cán bộ các đơn vị trực thuộc; Công đoàn cấp trên cơ sở chịu trách nhiệm đào tạo,

tập huấn cho cán bộ cấp cơ sở thuộc đơn vị mình; Công đoàn cơ sở chịu trách nhiệm đào tạo, tập huấn từ tổ phó công đoàn trở lên thuộc đơn vị mình.

Thứ hai, qua công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, nhìn chung, đội ngũ cán bộ ở cơ sở đã có chuyển biến tích cực, bước đầu đạt được những kết quả khả quan. Trình độ kiến thức và năng lực hoạt động thực tiễn ngày càng được nâng cao, thích nghi dần với cơ chế mới và đóng vai trò quan trọng trong việc góp phần bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, ổn định sản xuất của doanh nghiệp.

Thứ ba, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn còn gặp nhiều khó khăn. Một số cán bộ công đoàn (Ủy viên Ban chấp hành Công đoàn cơ sở, Công đoàn bộ phận, Công đoàn cơ sở thành viên, tổ trưởng, tổ phó tổ công đoàn) do thường xuyên được bổ sung, thay thế, làm việc kiêm nhiệm, công việc chuyên môn chiếm nhiều thời gian nên khi thực hiện công tác công đoàn có những khó khăn nhất định; bên cạnh đó ít có điều kiện được tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn về nghiệp vụ công tác công đoàn nên mặc dù nhiệt tình trong công tác công đoàn nhưng kinh nghiệm và năng lực hoạt động công đoàn còn những hạn chế nhất định, do đó phần nào có ảnh hưởng đến hiệu quả công tác công đoàn. Đặc thù của ngành Điện là địa bàn hoạt động trải rộng khắp đất nước, từ vùng núi cao hẻo lánh, xuống đồng bằng, nơi đảo xa... do đó lực lượng cán bộ công nhân viên chức lao động hoạt động phân tán, nơi ở không ổn định nên phần nào có khó khăn trong công tác tổ chức, chọn cử cán bộ công đoàn tham gia các chương trình đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn do công đoàn cấp trên tổ chức. Những khó khăn trên đã ảnh hưởng đến hoạt động công đoàn nói chung, công tác đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn nâng cao trình độ cho đội ngũ cán bộ công đoàn cơ sở nói riêng ở Công đoàn Điện lực Việt Nam.

III - NHỮNG TỒN TẠI, HẠN CHẾ VÀ ĐỀ XUẤT NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG TÁC ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN

* Những tồn tại trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn hiện nay

Một là, nội dung và chất lượng đào tạo, bồi dưỡng chưa cao, bài giảng tuy đã được cải tiến song vẫn chưa thật phù hợp với đối tượng cán bộ cơ sở. 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. Nội dung về lý thuyết, về lý luận công đoàn còn nhiều, trong khi đó, cán bộ công đoàn cơ sở, cán bộ công đoàn bộ phận, tổ công đoàn rất cần những kỹ năng cụ thể, cách thức xử lý các tình huống cụ thể. Nội dung pháp luật, các quy định về chế độ chính sách được tập huấn còn chung chung, chưa cụ thể, chưa gần gũi với người lao động, thiếu những quy định, quy chế, nội quy của đơn vị gắn trực tiếp hàng ngày với người lao động, với cán bộ công đoàn.

Hai là, công tác đào tạo, bồi dưỡng tuy có nhiều cố gắng nhưng còn chạy theo số lượng học viên trong một lớp, lớp tập huấn có số lượng học viên quá nhiều, chưa cử đúng đối tượng cần đào tạo, bồi dưỡng. Một số công đoàn bố trí thời gian chưa phù hợp so với nội dung tập huấn cần truyền tải đến cán bộ công đoàn. Có đơn vị làm còn hình thức, chưa chủ động xây dựng kế hoạch tổ chức tập huấn, kinh phí dành cho tập huấn, bồi dưỡng nghiệp vụ theo quy định của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam từ 10-15% còn chưa đảm bảo. Việc tổ chức lớp vẫn đa dạng, 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, công đoàn bộ phận. 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 khó khăn.

Ba là, cán bộ công đoàn được cử đi tập huấn, bồi dưỡng nghiệp vụ chưa xác định rõ trách nhiệm của mình, chỉ có mặt buổi đầu còn các buổi tiếp theo thường vắng mặt không tham gia nên tiếp cận với lý luận nghiệp vụ, kỹ năng hoạt động công đoàn không đầy đủ khi về cơ sở tổ chức các nội dung hoạt động vẫn còn lúng túng. Chất lượng giảng viên khi lên lớp còn hạn chế, bài giảng chủ yếu trao đổi kiến thức, nghiệp vụ còn dàn trải, chưa phân biệt rõ đối tượng để hướng dẫn nghiệp vụ, bài giảng còn thiếu thực tế, thiếu kỹ năng, chưa lồng ghép một cách nhuần nhuyễn giữa lý luận và thực tiễn nên chưa thu hút được người nghe, làm cho người nghe cảm thấy đơn điệu. Phương pháp triển khai nội dung theo các

chuyên đề vẫn áp dụng theo phương pháp thuyết trình là chính.

*** Một số đề xuất về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn**

Từ tình hình nêu trên, để nâng cao vai trò, vị trí và uy tín của đội ngũ cán bộ công đoàn, tổ chức công đoàn đối với đoàn viên, CNVCLĐ và xã hội. Trước hết các cấp công đoàn cần phải có nhận thức đúng và trách nhiệm hơn nữa trong công tác tập huấn, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ công đoàn. Dành thời gian và nguồn kinh phí thỏa đáng cho công tác này, nội dung có thể phân loại để tổ chức thành nhiều lớp và các đối tượng cán bộ công đoàn cho phù hợp. Cần đổi mới về nội dung, phương pháp, hình thức tổ chức tập huấn, bồi dưỡng đối với cán bộ công đoàn cơ sở như sau:

- Về nội dung tập huấn: Cần xác định rõ đối tượng cần đào tạo, bồi dưỡng. Đối với những cán bộ công đoàn chuyên trách thường hoạt động ở công đoàn cấp trên cơ sở trở lên và ở một số công đoàn cơ sở có nhiều lao động. Đối tượng này gần như đã xem hoạt động công đoàn là một nghề, nên nội dung đào tạo, bồi dưỡng sẽ thiên về lý luận công đoàn nhiều hơn.

Còn ở đối tượng cán bộ công đoàn còn lại, số nhiều là công đoàn cơ sở, công đoàn bộ phận, tổ công đoàn hoạt động công đoàn kiêm nhiệm, dành rất ít thời gian cho hoạt động công đoàn. Họ không xem hoạt động công đoàn là một nghề, họ tham gia hoạt động công đoàn bằng nhiệt huyết, tâm huyết cho người lao động, hoạt động công đoàn không mang lại lợi ích cho họ, mà họ còn mất thời gian, va chạm với người sử dụng lao động. Đối tượng này cần trang bị ít về lý luận chủ yếu thiên về các quy định pháp luật gắn với người lao động và những kỹ năng, phương pháp hoạt động công đoàn cơ sở.

Trang bị những vấn đề cơ bản về pháp luật lao động, pháp luật công đoàn như: Bộ Luật lao động, Luật công đoàn, Luật Bảo hiểm xã hội... Trang bị phương pháp, hoạt động, các kỹ năng tổ chức hoạt động như: Kỹ năng tuyên truyền miệng, kỹ năng đối thoại, kỹ năng vận động, thuyết phục, kỹ năng thương lượng, kỹ năng tổ chức các sự kiện văn hóa trong công nhân (các cuộc thi, diễn đàn, tổ chức sân chơi cho công nhân lao động; kỹ năng nắm bắt tâm trạng, tư tưởng của công nhân lao động, kỹ năng giải quyết tranh chấp lao động tập thể, đình công. Việc đầu tư cung cấp các kỹ năng cho cán bộ công đoàn là yêu

cầu rất cần bản giúp cho cán bộ công đoàn chuyển hóa được các kiến thức đã được bồi dưỡng để giải quyết tốt các mối quan hệ, thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ của mình trong thực tiễn. Nếu không coi trọng đi vào rèn các kỹ năng thì dù có kiến thức về chuyên môn nhưng cán bộ công đoàn sẽ không biết cách làm thế nào để đưa những quy định, nội dung đó vào thực tiễn.

Trang bị cho cán bộ công đoàn một số phương pháp như phương pháp xây dựng kế hoạch hoạt động; phương pháp tổ chức các hoạt động cho công nhân lao động; phương pháp tuyên truyền cổ động, phương pháp học tập tích cực...

- Về hình thức đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ công đoàn: Tổ chức tập huấn, tọa đàm, trao đổi, nói chuyện chuyên đề, đối thoại, tổ chức các cuộc thi... Chọn cử cán bộ công đoàn cơ sở đi tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn do các cấp công đoàn tổ chức. Tổ chức tập huấn theo phương pháp tích cực: Trên thực tế thì khi sử dụng phương pháp này, người giảng không vất vả và người nghe không bị thụ động, mà phải tập trung tư duy và tham gia vào quá trình trao đổi, điều quan trọng là sau mỗi nội dung thảo luận thì cả giảng viên và học viên sẽ nhớ được những vấn đề cơ bản. Đào tạo cán bộ công đoàn tại doanh nghiệp thông qua tổ chức nhiều hoạt động cho công nhân lao động tại doanh nghiệp. Trong điều hành của Ban Chấp hành cần luân phiên phân công mỗi người đảm nhận một nội dung để chủ động triển khai, mỗi một hoạt động lại thay đổi cách phân công để làm sao cán bộ công đoàn nào cũng được đóng các vai để diễn, khắc phục tình trạng khi xảy ra sự việc chỉ có Chủ tịch CĐCS mới có thể giải quyết. Tăng số lớp tập huấn, bồi dưỡng hàng năm, phải đảm bảo phủ hết tới đội ngũ cán bộ công đoàn cơ sở, đối với các lớp về rèn kỹ năng cần tổ chức với số lượng người tham gia vừa phải (25- 30 người) thì mới tạo môi trường để mọi người cùng tham gia, nhất là đưa ra được các tình huống từ thực tiễn để cùng nhau trao đổi, lựa chọn cách giải quyết tốt nhất. □

Tài liệu tham khảo

1. Báo cáo tổng kết công tác Công đoàn Điện lực Việt Nam năm 2013, 2014, 2015.
2. Lê Thanh Hà (2015) Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn cơ sở đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế <<http://www.congdoanvn.org.vn/details.asp?l=1&c=248&c2=248&m=9780>>