

BÁC HỒ VỚI VIỆC ĐÀO TẠO, RÈN LUYỆN CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN

✍ DAN - TÂM*

Trong quá trình tìm đường cứu nước, cứu dân cũng như sau đó, cùng Đảng lãnh đạo nhân dân làm cách mạng, Bác Hồ dồn mọi tâm sức cho hai vấn đề cơ bản quyết định thắng lợi của cách mạng là *con đường cách mạng và lực lượng làm cách mạng*, trong đó, có tổ chức Công đoàn và cán bộ công đoàn.

Cán bộ công đoàn, theo Bác, phải chú trọng đào tạo, rèn luyện để làm được trách nhiệm lớn lao vận động giai cấp công nhân và người lao động làm nòng cốt và đi tiên phong trong công cuộc vận động cách mạng.

Một là, Bác rất quan tâm đào tạo cán bộ công vận, công đoàn

Ngay ngày đầu chuẩn bị thành lập Đảng cũng như quá trình cùng Đảng lãnh đạo phong trào công nhân, công lao của Bác đối với đào tạo cán bộ công vận, công đoàn, đã để lại ba dấu ấn đặc biệt.

1- Biên soạn bài giảng và tổ chức liên tục các khóa huấn luyện cho hội viên Thanh niên cách mạng đồng chí Hội để đào tạo cán bộ cốt cán đầu tiên của Đảng, cũng là cán bộ công vận. Học viên dự các khóa huấn luyện đó, hầu hết về nước đều đi vào xưởng máy, hầm mỏ, bến cảng, đồn điền cao su, hỏa xa... giác ngộ vận động, tổ chức công nhân và phát triển nhanh hội viên Thanh niên cách mạng đồng chí Hội. Năm 1928, có 300 hội viên, năm 1929 phát triển lên 1.700 hội viên, nếu tính cả hội viên dự bị là gần 3000 người. Trong đó, có đồng chí Nguyễn Đức Cảnh đã cùng đồng chí Ngô Gia Tự thành lập ra chi bộ cộng sản đầu tiên ở Hà Nội (3-1929). Sau đó, đồng chí Nguyễn Đức Cảnh tham gia thành lập Đông Dương Cộng sản Đảng (17-6-1929) và được Ban Chấp ủy lâm thời Đông Dương Cộng sản Đảng giao nhiệm vụ triệu tập thành lập Tổng Công hội đỏ Bắc kỳ (28-7-1929), tiền thân của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam hiện nay. Ngày đó cũng được công nhận là Ngày thành lập Công đoàn Việt Nam.

Qua phong trào “vô sản hóa” của Thanh niên cách mạng đồng chí Hội, các hội viên trên và tại chỗ ở trong nước đã thâm nhập các xí nghiệp, hầm mỏ, bến cảng, đồn điền cao su để giác ngộ, vận động công nhân tham gia cách mạng. Trong đó, nhiều người trở thành đảng viên cộng sản, cán bộ công hội, thành lập ra tổ chức cơ sở của Công hội và chi bộ Đảng cơ sở. Nhiều người trong số đó trưởng thành thành cán bộ cốt cán, cán bộ lãnh đạo cao cấp của Đảng như Hoàng Quốc Việt, Nguyễn Văn Cừ, Hoàng Văn Thụ...

Những “hạt giống đỏ” đầu tiên này là những hạt nhân đầu tiên của Đảng, cũng là những cán bộ Công hội đầu tiên của Công hội đỏ Việt Nam và của Công đoàn Việt Nam sau này.

2- Ngay sau khi nước Việt Nam dân chủ cộng hòa mới ra đời, Bác và Ban Thường vụ Trung ương Đảng đã quyết định mở lớp Cán bộ công vận đầu tiên để đào tạo cán bộ Công đoàn. Trước khi mở lớp học (4-1946), các đồng chí lãnh đạo Hội Công nhân cứu quốc (Trần Danh Tuyên, Trần Bảo, Nguyễn Hữu Mai, Trần Cự, Nguyễn Văn Diệp) đến gặp Bác xin ý kiến về việc đổi tên Hội Công nhân cứu quốc và thành lập Trường đào tạo cán bộ Công đoàn. Bác nói: Để có điều kiện mở rộng và tập hợp được đoàn viên thì phải có cán bộ. Muốn có cán bộ thì phải mở lớp đào tạo. Phải thành lập trường trước, sau đó mới mộ quân”.

Thực hiện chỉ thị của Bác, lớp cán bộ công vận đầu tiên khai mạc ngày 15-5-1946 tại đình Khuyến Lương, xã Trần Phú, huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội. Đồng chí Lê Đức Thọ và đồng chí Trần Danh Tuyên tham gia giảng dạy một số bài chính. Lớp học có 40 học viên đều là cán bộ chủ chốt của Hội Công

* Nguyên là Hiệu trưởng Trường Đại học Công đoàn

nhân cứu quốc các tỉnh, thành phố. Lớp học kết thúc, 3 cán bộ bổ sung vào cơ quan Tổng Liên đoàn, số còn lại trở về địa phương công tác. Lớp học công vận trên được coi là tiền thân Trường Đại học Công đoàn ngày nay, ngày khai mạc lớp học được coi là Ngày thành lập trường Đại học Công đoàn. Trong lúc đất nước đang phải dồn sức vào chống “giặc đói”, “giặc dốt”, sau đó không lâu là “giặc ngoại xâm”, mà Bác Hồ đã rất quan tâm và nhìn trước yêu cầu cấp thiết và lâu dài là đào tạo cán bộ làm công tác vận động công nhân - cán bộ Công đoàn cho tổ chức Công đoàn và cho cách mạng.

3- Bác nhiều lần đến nói chuyện tại Trường Công đoàn Trung ương.

Lần đầu tiên là ngày 19-1-1957, Bác đến thăm và nói chuyện với Lớp tập huấn cán bộ công đoàn miền Bắc và cán bộ, học viên Trường cán bộ Công đoàn Trung ương. Khi đó, trường còn đặt tại địa điểm Trường cán bộ Công đoàn Hà Nội hiện nay.

Bác đã nói nhiều vấn đề cơ bản nhưng rất dễ hiểu, như:

“1- Cán bộ công đoàn phải tuyên truyền đường lối, chính sách chung của Đảng, vì Đảng của ta là đảng của giai cấp vô sản. Đường lối chung là giải phóng dân tộc, giải phóng giai cấp. Giai cấp mà không có Đảng lãnh đạo thì không làm cách mạng được. Đảng mà không có giai cấp công nhân cũng không làm được gì. Đảng là đội tiên phong của giai cấp công nhân, đồng thời cũng là đội tiên phong của dân tộc...”

2- Công đoàn phải giáo dục cho công nhân về đạo đức vô sản, đạo đức cách mạng... Công nhân phải hiểu tương lai của công nhân và tương lai xí nghiệp là một. Công nhân phải hiểu xí nghiệp là của mình, làm chủ nước nhà là nói chung, làm chủ xí nghiệp là nói riêng, xí nghiệp có phát triển, tương lai của công nhân mới tiến lên...

3- Công đoàn và cán bộ Công đoàn phải học trước để hiểu biết khoa học... Các tôn giáo theo duy tâm, còn giai cấp công nhân phải theo duy vật.

4- Nội bộ công nhân phải đoàn kết, nhà máy này đoàn kết với nhà máy khác. Cán bộ, công nhân miền Nam và miền Bắc phải đoàn kết...

5- Công đoàn phải lãnh đạo, hướng dẫn công nhân. Lãnh đạo phải cụ thể, không quan liêu. Phải dân chủ, bàn bạc với công nhân. Phải kiểm tra, làm mà không kiểm tra thì không biết kết quả ra

sao, không hiểu sai lệch thế nào để kịp thời sửa chữa...”

Sau đó, Bác còn đến thăm và nói chuyện với Hội nghị tập huấn cán bộ Công đoàn xí nghiệp về Quản lý xí nghiệp do Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam mở tại Trường Cán bộ Công đoàn Trung ương (12-1957; thăm và nói chuyện với Hội nghị cán bộ Công đoàn miền Bắc tổ chức tại Trường Cán bộ Công đoàn Trung ương (12-4-1958);...

Ngày 13-8-1962, Bác tới thăm và nói chuyện với Hội nghị cán bộ Công đoàn cơ sở toàn miền Bắc tổ chức tại Trường Cán bộ Công đoàn. Bác đã dành thời gian nói nhiều về vai trò của Công đoàn và cán bộ Công đoàn là:

“Muốn thực hiện lời dạy của Lê-nin: “Công đoàn là trường học của chủ nghĩa cộng sản”, thì cán bộ Công đoàn phải thấm nhuần và giáo dục cho công nhân thấm nhuần ý thức làm chủ tập thể và cần kiệm xây dựng nước nhà. Nâng cao nhiệt tình lao động và tôn trọng kỷ luật lao động...”

Ra sức giúp đỡ nông dân cải tiến kỹ thuật canh tác, củng cố hơn nữa khối công – nông liên minh. Chống tệ quan liêu, lãng phí, tham ô...

Cán bộ Công đoàn phải cố gắng học tập văn hóa, chính trị, nghiệp vụ, vươn lên để không ngừng tiến bộ...

Phải chủ động xây dựng quan hệ đoàn kết và phối hợp giúp đỡ lẫn nhau giữa các tổ chức và các ngành nghề, nhất là giữa Giám đốc, Công đoàn và Đoàn thanh niên...

Đối với anh chị em lao động trí óc và cán bộ khoa học kỹ thuật, Công đoàn phải có kế hoạch giúp đỡ họ không ngừng tiến bộ và thực hiện đoàn kết chặt chẽ giữa lao động trí óc và lao động chân tay.

Công đoàn phải làm tốt công tác bảo hộ lao động. Phải thực sự chăm nom nơi ăn, nhà ở của công nhân, viên chức.

Công đoàn các cấp cần cải tiến lề lối làm việc, cần đi sát quần chúng, tăng cường đôn đốc, kiểm tra, cần bớt giấy tờ từng đống và hội họp lu bù. Cán bộ cấp trên cần thường xuyên đi đến cơ sở để giúp đỡ họ một cách thiết thực hơn.”

Hai là, Bác rất coi trọng rèn luyện lập trường giai cấp, tư tưởng, đạo đức cách mạng và tác phong công tác cho cán bộ Công đoàn.

Sự quan tâm, coi trọng của Bác Hồ về rèn luyện

lập trường giai cấp, tư tưởng, đạo đức cách mạng và phương pháp công tác cán bộ Công đoàn, thể hiện trên ba mặt chủ yếu:

Một là, Bác rất coi trọng nội dung đào tạo cán bộ công vận, công đoàn và trực tiếp nói chuyện, căn dặn cán bộ Công đoàn.

Hai là, Bác rất chú trọng việc rèn luyện tư tưởng, đạo đức cho cán bộ Đảng, Nhà nước và các đoàn thể nhân dân, trong đó có cán bộ Công đoàn. Trong đó, Bác đặc biệt quan tâm thường xuyên các vấn đề cơ bản như: Lý tưởng cách mạng, đạo đức cách mạng, đặc biệt là đạo đức cần kiệm liêm chính, chí công vô tư, Bác coi đó là tất yếu phải có đối với cán bộ, đảng viên, cũng như: “Trời có bốn mùa: Xuân, Hạ, Thu, Đông”, đất có bốn phương: Đông, Tây, Nam, Bắc”. Ngay trong những năm đầu kháng chiến chống thực dân Pháp xâm lược cho đến trước lúc “đi xa”, Bác đã có nhiều bài viết sâu sắc, tâm huyết về nêu cao đạo đức cách mạng, chống chủ nghĩa cá nhân, chống quan liêu, tham ô, lãng phí, tăng cường đoàn kết, chống chia rẽ, bè phái. Những lời tâm huyết đó đã, đang và mãi mãi có giá trị thực tiễn lâu dài đối với rèn luyện lập trường, quan điểm, phẩm chất cách mạng cho cán bộ các ngành, các cấp, trong đó có cán bộ Công đoàn.

Đối với cán bộ Công đoàn, cùng với những lời dạy tâm huyết trên, sáng ngày 18-7-1969, tức 45 ngày trước khi “đi xa”, tại gác hai nhà sàn của Bác trong Phủ Chủ tịch, Bác đã dành hai tiếng “Nói chuyện với các đồng chí lãnh đạo Tổng Công đoàn Việt Nam”, cũng là để nói chuyện với giai cấp công nhân và cán bộ Công đoàn Việt Nam, nhiều vấn đề cơ bản về vai trò giai cấp công nhân, lao động và tổ chức Công đoàn.

Mở đầu buổi gặp mặt, Bác nói: “Bác đã nhiều lần gặp Công đoàn, hôm nay lại gặp các chú. Bác mong muốn các chú làm tốt công tác tổ chức, vận động, giáo dục quần chúng công nhân, viên chức làm tròn vai trò tiên phong cách mạng trong sự nghiệp chống Mỹ, cứu nước và xây dựng chủ nghĩa xã hội.

Giai cấp công nhân là giai cấp lãnh đạo. Khác hẳn với trước kia, công nhân bây giờ là người chủ nước nhà, chủ xã hội, chủ cuộc sống. Bởi vậy, mọi người phải thấm nhuần sâu sắc ý thức làm chủ tập thể và đạo đức cách mạng “mình vì mọi người”.

“Cán bộ Công đoàn phải thấy hết trách nhiệm trước nhân dân, trước xã hội và đối với sự nghiệp chống Mỹ, cứu nước mà tự rèn luyện nâng cao ý chí cách mạng tiến công và tinh thần trách nhiệm. Có thể mới xây dựng được một đội ngũ công nhân có giác ngộ cao, có lòng yêu nước và yêu chủ nghĩa xã hội nồng nàn, có tinh thần làm chủ tập thể, thực sự có trình độ văn hóa và khoa học kỹ thuật để đóng góp ngày càng nhiều cho công cuộc chống Mỹ, cứu nước và sự nghiệp xây dựng chủ nghĩa xã hội.”

“Công đoàn phải bảo vệ cho công nhân có quyền thực sự trong xí nghiệp, có quyền phê bình tất cả mọi việc và mọi người trong xí nghiệp. Họ có quyền phát biểu về mọi vấn đề quản lý xí nghiệp, sản xuất, đời sống, v.v...”

“Cán bộ Công đoàn chẳng những phải giỏi về chính trị, mà còn phải thạo về kinh tế, không thể lãnh đạo chung chung. Phải biết dựa vào quần chúng, phát huy sức sáng tạo của quần chúng, học tập kinh nghiệm của quần chúng, tạo điều kiện cho họ nắm được những hiểu biết khoa học, kỹ thuật. Nếu cán bộ Công đoàn không hiểu việc họ làm, không hiểu bằng họ, thì làm sao mà lãnh đạo được”.

“Cán bộ Công đoàn phải tham gia lao động, gần gũi công nhân, viên chức. Cán bộ Công đoàn mà xa công nhân thì làm tròn nhiệm vụ sao được?... “Mỗi khi ra một chỉ thị, nghị quyết, đều phải vì lợi ích chung của quần chúng, tìm hiểu trình độ tiếp thu của quần chúng để biết kết quả thực tế mà uốn nắn, sửa chữa”.

“Các chú nhớ là phải làm cho cán bộ Công đoàn thật đoàn kết nhất trí, không xa rời quần chúng. Phải thấy trách nhiệm vì lợi ích giai cấp, vì lợi ích cách mạng mà làm, chứ không phải vì cá nhân”.

Ngắm lại sự quan tâm của Bác về đào tạo, xây dựng đội ngũ cán bộ Công đoàn, Bác luôn đồng thời chú trọng kiến thức, nhận thức với quan điểm, tư tưởng, đạo đức, với rèn luyện trong thực tế, cùng làm việc, cùng ăn, cùng ở, cùng bàn bạc với công nhân, lao động, nói đi đôi với làm: “Những người phụ trách dân vận cần phải óc nghĩ, mắt trông, tai nghe, chân đi, miệng nói, tay làm. Chứ không phải chỉ nói suông, chỉ ngồi viết mệnh lệnh. Họ phải thật thà nhúng tay vào việc”. □

TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ XÂY DỰNG CON NGƯỜI XÃ HỘI CHỦ NGHĨA

PGS.TSKH. NGUYỄN VIỆT VƯỢNG

Xây dựng con người xã hội chủ nghĩa (XHCN) là một bộ phận trong di sản tư tưởng Hồ Chí Minh. Người luôn luôn quan tâm đến vấn đề xây dựng con người mới, coi con người là động lực, là đối tượng phục vụ của cách mạng, coi việc xây dựng con người XHCN là góp phần tạo nên sức mạnh để xây dựng chế độ xã hội mới - xã hội xã hội chủ nghĩa. Hồ Chí Minh khẳng định: “Muốn xây dựng chủ nghĩa xã hội trước hết cần có những con người XHCN”⁽¹⁾.

Tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng con người XHCN được biểu hiện ở các nội dung chủ yếu sau:

1. Nâng cao nhận thức chính trị, năng lực trí tuệ cho cán bộ, đảng viên và nhân dân

Theo Hồ Chí Minh, cách mệnh trước hết phải làm cho dân giác ngộ, nâng cao nhận thức về mục tiêu và cách thức tiến hành cách mạng. Chủ nghĩa xã hội chỉ có thể xây dựng được với sự giác ngộ đầy đủ và lao động sáng tạo của hàng chục triệu người⁽²⁾.

Nâng cao nhận thức chính trị của con người là làm cho mọi người hiểu xây dựng chủ nghĩa xã hội là cải tạo xã hội cũ thành xã hội mới, một xã hội không có chế độ người bóc lột người, một xã hội bình đẳng, một xã hội ai cũng có quyền lao động, làm nhiều hưởng nhiều, làm ít hưởng ít.

Phải làm cho mọi người hiểu rõ: Xã hội chủ nghĩa là tất cả mọi người phải ra sức lao động, chủ nghĩa xã hội xây dựng được, mọi người mới sung sướng no ấm⁽³⁾. Xây dựng chủ nghĩa xã hội đòi hỏi mọi người phải nâng cao nhận thức chính trị, thể hiện ở tinh thần một lòng một dạ phấn đấu cho chủ nghĩa xã hội, hăng hái tham gia sản xuất tiết kiệm, gột rửa tư tưởng cá nhân chủ nghĩa, thói xấu tham ô lãng phí, xa rời quần chúng.

Nâng cao nhận thức chính trị sẽ tránh được những sai lầm vấp vấp. Bởi vậy, mọi người mà trước hết là cán bộ, Đảng viên, thanh niên phải đi đầu trong việc học tập lý luận, xây dựng tư tưởng xã hội chủ nghĩa, đặt lợi ích chung của đất nước lên trên lợi ích của cá nhân.

Hồ Chí Minh rất coi trọng lý luận và công tác giáo dục chính trị, theo Người, xây dựng con người XHCN là cần phải trang bị kiến thức lý luận cho cán bộ, Đảng viên và cho nhân dân. Bởi vì: Lý luận như cái

kim chỉ nam, nó chỉ phương hướng cho chúng ta trong công việc thực tế. Không có lý luận thì lúng túng như nhắm mắt mà đi⁽⁴⁾.

Người nói: Chúng ta phải nâng cao sự tu dưỡng về chủ nghĩa Mác-Lênin để dùng lập trường, quan điểm, phương pháp chủ nghĩa Mác-Lênin mà tổng kết những kinh nghiệm của Đảng ta, phân tích một cách đúng đắn những đặc điểm của nước ta. Có như thế chúng ta mới dần dần hiểu được quy luật phát triển của cách mạng Việt Nam, định ra được những đường lối, phương châm, bước đi cụ thể của cách mạng XHCN thích hợp với tình hình nước ta⁽⁵⁾. Học tập lý luận còn là điều kiện quan trọng để xây dựng lập trường và ý thức giai cấp của mỗi người, mỗi cán bộ Đảng viên, nâng cao trình độ chính trị là để cống hiến ngày càng nhiều cho Tổ quốc, cho nhân dân. Học tập lý luận phải vận dụng vào thực tiễn: Lý luận phải liên hệ với thực tiễn. Thực tiễn không có lý luận hướng dẫn thì thành thực tiễn mù quáng. Vì vậy xây dựng con người XHCN là trang bị quan điểm, lập trường của chủ nghĩa Mác-Lênin và khả năng vận dụng sáng tạo lý luận vào thực tiễn nhằm định ra và thực hiện tốt những nhiệm vụ của công cuộc xây dựng CNXH. Giáo dục nâng cao trình độ văn hóa, khoa học kỹ thuật là yêu cầu hàng đầu của việc xây dựng con người XHCN. Người cho rằng học tập nâng cao kiến thức, trình độ văn hóa là điều kiện hàng đầu để đưa dân tộc ta sánh vai với các cường quốc trên thế giới. Đốt nát là một kẻ thù, nó làm suy yếu sức mạnh của cả dân tộc: “Địch đốt nát tấn công ta về tinh thần, cũng như địch thực dân tấn công ta bằng vũ lực⁽⁶⁾. Vấn đề đặt ra là phải chiến thắng đốt nát, thắng nghèo nàn, lạc hậu. Hồ Chí Minh cho rằng: Mục đích giáo dục bây giờ là phục vụ nhân dân, phục vụ Tổ quốc, đào tạo lớp người, lớp cán bộ mới⁽⁷⁾. Mở rộng hệ thống trường học chính là nhằm mục đích đào tạo những công dân và những cán bộ tốt, những người chủ tương lai của nước nhà.

Xây dựng con người XHCN là nâng cao trình độ khoa học kỹ thuật cho cán bộ Đảng viên và

* Chuyên gia cao cấp - Tổng LĐLĐ Việt Nam

nhân dân. Hồ Chí Minh khẳng định: Cách mạng XHCN gắn liền với sự phát triển khoa học - kỹ thuật, với sự phát triển văn hóa của nhân dân⁽⁸⁾. Khoa học kỹ thuật sẽ góp phần cải tiến cách thức làm việc, nâng cao năng suất lao động, khắc phục các phong tục tập quán lạc hậu. Khoa học còn tổng kết những kinh nghiệm phục vụ cho sản xuất, phục vụ cho quần chúng, nhằm không ngừng cải thiện đời sống của nhân dân, đảm bảo cho chủ nghĩa xã hội thắng lợi. Hồ Chí Minh nói: CNXH cộng với khoa học chắc chắn sẽ đưa loài người đến hạnh phúc vô tận⁽⁹⁾. Khoa học không chỉ là yếu tố quan trọng để xây dựng CNXH mà nó còn tác động lâu dài đến tương lai của loài người. Bởi vậy, phải nắm vững khoa học và kỹ thuật, phải cố gắng học tập văn hóa, tiến bộ khoa học và kỹ thuật, trình độ khoa học kỹ thuật trở thành một tiêu chuẩn của con người XHCN, nâng cao trình độ văn hóa, khoa học, kỹ thuật là một nhiệm vụ quan trọng xây dựng con người XHCN.

2. Giáo dục đạo đức cách mạng cho cán bộ, Đảng viên và nhân dân

Người cách mạng cần có đạo đức như cây phải có gốc, như sông phải có nguồn. Không có đạo đức thì tài giỏi mấy cũng không lãnh đạo được nhân dân⁽¹⁰⁾. Đạo đức cách mạng sẽ tiếp thêm sức mạnh cho con người vượt qua mọi khó khăn gian khổ để xây dựng CNXH. Hồ Chí Minh viết: Sức có mạnh mới gánh nặng và đi được xa. Người cách mạng phải có đạo đức cách mạng làm nền tảng mới hoàn thành được nhiệm vụ cách mạng vẻ vang⁽¹¹⁾. Đạo đức và tài năng là hai phẩm chất quan trọng của mỗi con người, song phải lấy đạo đức làm gốc. Hồ Chí Minh nói: Có tài mà không có đức ví như một anh làm kinh tế tài chính rất giỏi nhưng lại đi đến thụt két thì chẳng những không làm gì ích lợi cho xã hội mà còn có hại cho xã hội nữa⁽¹²⁾. Đạo đức XHCN là một điều kiện để xây dựng CNXH. Trong lao động sản xuất cũng cần phải có đạo đức mới có thể làm tốt được. Hồ Chí Minh khẳng định rằng: Để tăng năng suất lao động và tăng sức chiến đấu bảo vệ Tổ quốc, chúng ta chẳng những phải nâng cao không ngừng trình độ hiểu biết của mình về mọi mặt, mà trước hết phải luôn luôn giữ vững và nâng cao đạo đức cách mạng của giai cấp vô sản⁽¹³⁾.

Đạo đức cách mạng được Hồ Chí Minh nêu ra bằng những tiêu chuẩn:

- Trung với nước, hiếu với dân. Hồ Chí Minh quan niệm điều chủ chốt nhất của đạo đức cách mạng là: Quyết tâm suốt đời đấu tranh cho Đảng, cho cách mạng. Một người có đạo đức cách mạng là phải: Ra sức làm việc cho Đảng, giữ vững kỷ luật của Đảng,

thực hiện tốt đường lối chính sách của Đảng⁽¹⁴⁾, của Nhà nước, đặt lợi ích của Đảng và của nhân dân lao động lên trên lợi ích của cá nhân mình. Con người XHCN là người mà bất cứ trong hoàn cảnh nào cũng sẵn sàng chiến đấu bảo vệ Tổ quốc, tuyệt đối trung thành với Đảng, với nhân dân. Ở bất kỳ cương vị nào, bất kỳ làm công việc gì đều không sợ khó, không sợ khổ, đều một lòng, một dạ phục vụ lợi ích chung của giai cấp, của nhân dân, đều nhằm mục đích xây dựng chủ nghĩa xã hội⁽¹⁵⁾.

- Xây dựng con người XHCN có đức tính siêng năng trong công việc, không xa xỉ, không hoang phí trong lao động và sinh hoạt, không tham lam tiền, của, địa vị, danh tiếng, phải sống thẳng thắn, đúng đắn. Theo Hồ Chí Minh con người XHCN cần phải có các đức tính: cần, kiệm, liêm, chính, chí công, vô tư.

- Con người XHCN phải biết chống lại những thói hư tật xấu, những cám dỗ tầm thường như tham ô, lãng phí, quan liêu, cậy thế, trái phép, hủ hóa, chia rẽ, kiêu ngạo. Hồ Chí Minh thường nhắc nhở: Tham ô, lãng phí và bệnh quan liêu là kẻ thù của nhân dân, của bộ đội và của Chính phủ⁽¹⁶⁾. Cho nên chống tham ô, lãng phí, quan liêu là cách mạng, là đức tính cần có của con người XHCN.

Hồ Chí Minh cho rằng: Đạo đức XHCN không phải tự nhiên mà có, nó là một quá trình phấn đấu tu dưỡng bền bỉ, trau dồi đạo đức cách mạng góp phần xứng đáng vào sự nghiệp xây dựng CNXH và giải phóng loài người⁽¹⁷⁾, Xây dựng đạo đức cách mạng trên cơ sở kế thừa truyền thống tốt đẹp của dân tộc. Kết hợp với sửa chữa sai lầm khuyết điểm. Tu dưỡng đạo đức cách mạng phải gắn với hiện thực và phải thực hiện thường xuyên, liên tục ở mọi lúc, mọi nơi.

Cán bộ, Đảng viên phải là tấm gương sáng trong việc xây dựng đạo đức XHCN. Nói phải đi đôi với làm, một tấm gương sống còn có giá trị hơn một trăm bài diễn văn tuyên truyền. Quần chúng chỉ quý mến những người có tư cách đạo đức. Muốn hướng dẫn nhân dân, mình phải làm mực thước cho người ta bắt chước⁽¹⁸⁾. Hồ Chí Minh thường dặn Đảng viên đi trước cho làng nước theo.

Xây dựng đạo đức mới của con người XHCN gắn liền với đấu tranh phê bình và tự phê bình chống các hành vi phi đạo đức. Tiến lên CNXH là cuộc đấu tranh lâu dài gian khổ chống chủ nghĩa tư bản và chủ nghĩa đế quốc, chống thói quen và truyền thống lạc hậu, chống chủ nghĩa cá nhân. Để xây dựng đạo đức cách mạng, Hồ Chí Minh chỉ rõ: Trước hết là phải đánh kẻ thù trong mình; sau là phê phán,

đấu tranh loại bỏ những hiện tượng phi đạo đức, tàn dư đạo đức cũ, tiêu diệt chủ nghĩa cá nhân vì nó là cản trở lớn nhất trên con đường tiến lên chủ nghĩa xã hội.

3. Không ngừng nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho nhân dân

Theo Hồ Chí Minh con người xã hội chủ nghĩa không chỉ là người có trình độ cao về các mặt văn hóa, khoa học kỹ thuật, có đạo đức tốt mà còn phải là con người khỏe mạnh, cường tráng. Muốn có những con người khỏe mạnh để xây dựng đất nước thì trước hết họ phải đủ ăn, mặc, ở. Đời sống vật chất ngày càng được cải thiện trên cơ sở phát triển sản xuất. Nâng cao đời sống vật chất của nhân dân lên, nhưng phải dựa trên cơ sở phát triển sản xuất bằng lao động trí óc cũng như lao động chân tay. Người khẳng định: Không có chế độ nào tôn trọng con người, chú ý xem xét những lợi ích cá nhân đúng đắn và bảo đảm cho nó được thỏa mãn bằng chế độ XHCN và cộng sản chủ nghĩa⁽¹⁹⁾. Muốn tiến lên CNXH phải phát triển kinh tế và văn hóa, phải hết sức quan tâm đến đời sống của nhân dân vì dân đủ ăn, đủ mặc thì những chính sách của Đảng và Chính phủ đưa ra sẽ dễ dàng thực hiện. Nếu dân đói, rét, bệnh thì chính sách của ta dù có hay đến mấy cũng không thực hiện được⁽²⁰⁾. Như vậy xây dựng con người XHCN phải gắn với phát triển kinh tế, đáp ứng yêu cầu vật chất và tinh thần của nhân dân.

4. Xây dựng tinh thần làm chủ cho cán bộ, đảng viên và nhân dân

Con người XHCN là con người sống có lý tưởng và có bản lĩnh vượt qua mọi khó khăn gian khổ để xây dựng thành công chủ nghĩa xã hội. Hồ Chí Minh khẳng định: “Chúng ta chỉ có một mục đích là phụng sự đồng bào, phụng sự Tổ quốc. Chúng ta chỉ có một phương châm là chí công, vô tư⁽²¹⁾. Suốt đời làm cách mạng phấn đấu cho Tổ quốc hoàn toàn độc lập. Làm cho chủ nghĩa xã hội và chủ nghĩa cộng sản thắng lợi hoàn toàn trên Tổ quốc ta và trên thế giới⁽²²⁾. Đó chính là mục đích, lẽ sống của con người CNXH.

Con người CNXH là con người có tinh thần làm chủ. Muốn xây dựng thành công CNXH, mọi người cần có tinh thần làm chủ tốt, phải đề cao tinh thần trách nhiệm⁽²³⁾. Theo Hồ Chí Minh, muốn làm chủ tốt phải có năng lực làm chủ, phải học tập mới có được năng lực ấy. Ý thức làm chủ thể hiện cả ở tinh thần hăng hái lao động và cả ở tinh thần say mê học tập.

Người làm chủ phải tự hỏi mình đã làm gì cho nước nhà, phải làm thế nào cho ích nước, lợi nhà, phải vì lợi ích nước nhà mà phấn đấu. Đã làm chủ thì mọi người phải chung sức làm cho đất nước dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh, tiến lên chủ nghĩa xã hội.

Xây dựng con người XHCN trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước theo tư tưởng Hồ Chí Minh là vấn đề cấp bách và chiến lược, là nhiệm vụ quan trọng của các cấp ủy Đảng, các cấp Chính quyền, Mặt trận tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội và toàn thể nhân dân. Công đoàn Việt Nam - tổ chức chính trị - xã hội, cần phát huy hơn nữa vai trò của mình trong xây dựng con người xã hội chủ nghĩa nói chung, giai cấp công nhân Việt Nam nói riêng, trở thành những con người có năng lực, phẩm chất, bản lĩnh, góp phần tích cực vào công cuộc xây dựng thành công chủ nghĩa xã hội ở nước ta. □

1. Hồ Chí Minh toàn tập, tập 9, ST, HN, 1989, trang 63.
2. Hồ Chí Minh toàn tập, tập 7, ST, HN, 1987, trang 785.
3. Hồ Chí Minh Sđd tập 8, ST, HN, 1988, trang 250.
4. Hồ Chí Minh toàn tập, tập 4, ST, HN, 1984, trang 444.
5. Hồ Chí Minh toàn tập, tập 7, ST, HN, 1987, trang 785.
6. Hồ Chí Minh toàn tập, tập 5, ST, HN, 1985, trang 50.
7. Hồ Chí Minh toàn tập, tập 7, ST, HN, 1987, trang 450, 451.
8. Hồ Chí Minh toàn tập, tập 8, ST, HN, 1988, trang 559.
9. Hồ Chí Minh: Văn hóa nghệ thuật cũng là một mặt trận, NXB văn học, HN, 1981, trang 456.
10. Hồ Chí Minh toàn tập, tập 4, ST, HN, 1984, trang 467.
11. Hồ Chí Minh toàn tập, tập 8, ST, HN, 1988, trang 236.
12. Hồ Chí Minh toàn tập, tập 8, ST, HN, 1988, trang 126.
13. Hồ Chí Minh toàn tập, tập 10, ST, HN, 1989, trang 23.
14. Hồ Chí Minh toàn tập, tập 8, ST, HN, 1988, trang 237.
15. Hồ Chí Minh toàn tập, tập 6, ST, HN, 1989, trang 57.
16. Hồ Chí Minh toàn tập, tập 6, ST, HN, 1986, trang 266.
17. Hồ Chí Minh toàn tập, tập 9, NXB CTQG, 1995, trang 293.
18. Sđd, tập 5, trang 552.
19. Sđd tập 8, ST, HN, 1988, trang 240.
20. Hồ Chí Minh toàn tập, tập 7, ST, HN, 1987, trang 260.
21. Sđd, tập 5, ST, HN, 1985, trang 136.
22. Hồ Chí Minh toàn tập, tập 10, ST, HN, 1988, trang 356.
23. Hồ Chí Minh toàn tập, tập 8, ST, HN, 1988, trang 302.

TOÀN THẮNG CỦA CHIẾN DỊCH HỒ CHÍ MINH NĂM 1975 - Ý NGHĨA VÀ GIÁ TRỊ LỊCH SỬ

✍ TS. NGUYỄN HẢI HOÀNG*

Chiến thắng của chiến dịch Hồ Chí Minh - đỉnh cao của sự thắng lợi hoàn toàn và trọn vẹn cuộc tổng tấn công và nổi dậy mùa xuân 1975 đã lùi sâu theo dòng chảy của thời gian, nhưng ý nghĩa và giá trị lịch sử của nó vẫn còn nguyên giá trị đối với dân tộc Việt Nam và cả nhân loại yêu chuộng hòa bình trên thế giới. Bài viết này, trên cơ sở khẳng định thắng lợi của chiến dịch lịch sử Hồ Chí Minh, chỉ ra những nguyên nhân cơ bản quyết định sự thắng lợi của chiến dịch, từ đó làm rõ những giá trị lịch sử và bài học kinh nghiệm đối với chúng ta trong công cuộc đổi mới đất nước hiện nay.

1. NHỮNG NGÀY ĐẦU CHIẾN DỊCH VÀ TƯ TƯỞNG CHỈ ĐẠO

Nhận thấy thời cơ diễn ra đang có lợi cho quân và dân ta trên các mặt trận chính trị - quân sự và ngoại giao, đặc biệt là sau chiến dịch Tây Nguyên (4-24/3/1975), chiến dịch Huế - Đà Nẵng (21-29/3/1975) kết thúc thắng lợi; đồng thời trong bối cảnh đế quốc Mỹ cắt giảm mạnh chi phí chiến tranh cho chính phủ Việt Nam cộng hòa xuống còn 780 triệu đô. Bộ Chính trị, Trung ương Đảng ta đã kịp thời bổ sung quyết tâm chiến lược: giải phóng miền Nam trước mùa mưa. Ngày 31-3-1975, Hội nghị Bộ chính trị đã họp xác định "Từ giờ phút này trận quyết chiến chiến lược cuối cùng của quân dân ta đã bắt đầu". Ngày 01-4-1975, căn cứ vào sự tiến công dồn dập của quân và dân ta trên chiến trường, Bộ Chính trị lại tiếp tục bổ sung quyết tâm chiến lược: giải phóng miền Nam trong thời gian sớm nhất, tốt nhất là trong tháng 4 năm 1975; đây là một quyết tâm hết sức đúng đắn và kịp thời của Bộ Chính trị, Trung ương Đảng thể hiện trí tuệ quân sự, tài cầm quân của Đảng ta đã đạt tới đỉnh cao của nghệ thuật quân sự Việt Nam. Ngày 01-4-1975 chiến dịch giải phóng Sài Gòn đã bắt đầu được chuẩn bị theo phương châm và tư tưởng chỉ đạo tác chiến của Bộ Chính trị và

Quân uỷ Trung ương là: "thần tốc, táo bạo, bất ngờ, chắc thắng", còn đối với các tỉnh đồng bằng sông Cửu Long tự giải phóng với phương châm: xã giải phóng xã, huyện giải phóng huyện, tỉnh giải phóng tỉnh với tốc độ "một ngày bằng 20 năm". Để thực hiện quyết tâm đó, Bộ Chính trị đã quyết định một loạt vấn đề lớn, nhằm đảm bảo cho trận quyết chiến chiến lược cuối cùng toàn thắng, trong đó, ngày 3-4 quyết định thành lập Bộ tư lệnh và Đảng uỷ mặt trận, ngày 08 tháng 4 năm 1975, Bộ Chỉ huy Chiến dịch giải phóng Sài Gòn - Gia Định được thành lập, ngày 14-4 quyết định đổi tên chiến dịch đánh vào Sài Gòn là "chiến dịch Hồ Chí Minh". Bộ Chỉ huy Chiến dịch gồm: Tư lệnh - Đại tướng Văn Tiến Dũng, Chính uỷ - đồng chí Phạm Hùng.

2. DIỄN BIẾN CHIẾN DỊCH HỒ CHÍ MINH TẠI SÀI GÒN

Ngày 26-4, sau khi chọc thủng tuyến phòng thủ từ xa của quân Sài Gòn, năm cánh quân của ta, gồm 4 quân đoàn chủ lực và Đoàn 232 đã tập kết đầy đủ tại nơi quy định, hình thành thế trận bao vây Sài Gòn; đến 17 giờ quân ta nổ súng bắt đầu cuộc tiến công lớn với năm cánh từ các hướng, có sự phối hợp của lực lượng vũ trang địa phương và sự nổi dậy của quần chúng, được lệnh vượt qua tuyến phòng thủ ngoài của đối phương, tiến thẳng vào trung tâm Sài Gòn. Ngày 29-4, quân ta tổng công kích trên toàn mặt trận. Tất cả các cánh quân của ta, gồm 15 sư đoàn quân chủ lực, đồng loạt tiến công và chỉ trong một ngày đã đập tan tuyến phòng thủ vòng ngoài của quân đội Sài Gòn, ngăn chặn các tiểu đoàn chủ lực của chúng ở Tây Ninh, đồng bằng sông Cửu Long không cho chúng rút về Sài Gòn, tạo điều kiện cho quân ta tấn công sâu vào nội thành.

5 giờ 30 phút ngày 30-4, quân ta từ bốn hướng

* Khoa Lý luận chính trị - Đại học Công đoàn

đồng loạt đánh vào năm mục tiêu đã lựa chọn: Bộ Tổng tham mưu Ngụy, sân bay Tân Sơn Nhất, Dinh Độc lập, Tổng nha cảnh sát đô thành, Biệt khu thủ đô. 10 giờ 45 phút ngày 30-4, các đơn vị của Quân đoàn 2, bằng xe tăng và pháo binh, tiến thẳng vào Dinh Độc Lập, bắt sống toàn bộ chính quyền trung ương Sài Gòn, buộc tổng thống Dương Văn Minh phải tuyên bố đầu hàng không điều kiện. **11h 30 phút cùng ngày, lá cờ cách mạng tung bay trên nóc phủ Tổng thống chính quyền Sài Gòn, báo hiệu sự toàn thắng của chiến dịch Hồ Chí Minh lịch sử.** Cùng với đại quân của ta tiến thẳng vào Sài Gòn, lực lượng vũ trang và nhân dân các tỉnh còn lại ở Nam Bộ, theo đúng kế hoạch của Trung ương Cục và Bộ chỉ huy Miền, với phương châm “xã giải phóng xã, huyện giải phóng huyện, tỉnh giải phóng tỉnh” đã nhất tề tiến công và nổi dậy chiếm các căn cứ, huyện lỵ, tỉnh lỵ, buộc đối phương phải nộp vũ khí đầu hàng. Đến ngày 2-5-1975, lực lượng vũ trang và bộ máy chính quyền của Dương Văn Minh trên khắp miền Nam nước ta đã tan rã hoàn toàn.

3. NGUYÊN NHÂN THẮNG LỢI

Thắng lợi của chiến dịch Hồ Chí Minh nói riêng và thắng lợi của cuộc kháng chiến chống Mỹ cứu nước nói chung của quân và dân ta do nhiều nguyên nhân chủ quan và khách quan tạo nên, trong đó phải kể đến những nguyên nhân cơ bản sau:

Thứ nhất: “Sự lãnh đạo đúng đắn của Đảng Cộng sản Việt Nam” [2, T3, tr. 271] là nhân tố quyết định hàng đầu bảo đảm thắng lợi của cách mạng Việt Nam. Điều này được thể hiện: Đảng đã lãnh đạo nhân dân ta anh dũng chiến đấu chống chủ nghĩa thực dân, đế quốc; kiên quyết và khôn khéo sử dụng bạo lực cách mạng để chống lại bạo lực phản cách mạng; thực hiện mục tiêu: Độc lập dân tộc, thống nhất Tổ quốc, đưa cả nước tiến lên chủ nghĩa xã hội. Đảng ta đã giải quyết đúng đắn và sáng tạo mối quan hệ giữa cách mạng và chiến tranh cách mạng; giải quyết thành công nhiều vấn đề cơ bản về đường lối cách mạng, xây dựng lực lượng cách mạng và phương pháp cách mạng, về phương thức tiến hành chiến tranh và về nghệ thuật quân sự; Đảng đã phát huy cao độ trí tuệ và bản lĩnh của con người Việt Nam trong thời đại Hồ Chí Minh, để đánh thắng chiến tranh xâm lược của chủ nghĩa đế quốc. Đó là một tất yếu, sự lựa chọn của lịch sử dành cho Đảng Cộng sản Việt Nam, vì đã có đường lối cách mạng đúng

đắn. Sẽ không có thành công nào, khi mà đường lối, chính sách đi ngược lại nguyện vọng, lợi ích của nhân dân, đó là thực tế. Tỏa sáng từ Chiến thắng này ta thấy, không có sự lãnh đạo của Đảng, được dẫn dắt bởi thiên tài tư tưởng Hồ Chí Minh, không thể có thành quả chiến thắng và cơ đồ sự nghiệp như ngày nay.

Thứ hai: “Nhân dân ta có truyền thống yêu nước, chống ngoại xâm kiên cường dũng cảm” [2, T3, tr. 272]. Mỗi khi đất nước gặp họa ngoại xâm truyền thống đó lại được phát huy. Trong cuộc kháng chiến chống Mỹ cứu nước, Nhân dân và các lực lượng vũ trang Nhân dân đã phát huy truyền thống yêu nước, chủ nghĩa anh hùng cách mạng, một lòng đi theo Đảng, đi theo Bác Hồ, chiến đấu dũng cảm, ngoan cường, bền bỉ, lao động quên mình vì độc lập, tự do của Tổ quốc, vì chủ nghĩa xã hội và vì quyền con người. Tinh thần yêu nước và chủ nghĩa anh hùng cách mạng là sức mạnh tinh thần và là động lực to lớn của quân và dân hai miền, cả tiền tuyến và hậu phương, trong cuộc chiến đấu đầy hy sinh, gian khổ và chiến thắng vẻ vang.

Thứ ba: Cả nước đoàn kết, thống nhất ý chí và hành động, trên dưới một lòng, triệu người như một, quyết tâm đánh thắng giặc Mỹ xâm lược. “Trong đó miền Bắc đã tập trung sức mạnh của chế độ xã hội chủ nghĩa vào cuộc chiến đấu cứu nước và giữ nước, làm tròn xuất sắc nghĩa vụ căn cứ địa cách mạng của cả nước, là hậu phương lớn cho tiền tuyến miền Nam trong cuộc kháng chiến chống Mỹ cứu nước” [2, T3, tr. 272].

Thứ tư: Kết hợp sức mạnh dân tộc với sức mạnh thời đại, tạo thành sức mạnh tổng hợp đánh Mỹ và thắng Mỹ. “Thắng lợi của nhân dân ta giành được trong cuộc kháng chiến chống Mỹ cứu nước còn do tác động của thời đại và không tách rời sự giúp đỡ to lớn của Liên Xô, Trung Quốc và các nước xã hội chủ nghĩa khác; sự đồng tình, ủng hộ mạnh mẽ của phong trào giải phóng dân tộc, của các lực lượng cách mạng, dân chủ, hòa bình và của loài người tiến bộ, trong đó có Nhân dân Mỹ. Tinh đoàn kết và sự ủng hộ quốc tế đã cổ vũ mạnh mẽ, tăng thêm sức mạnh cho Nhân dân ta trong cuộc đấu tranh chống Mỹ cứu nước, giải phóng hoàn toàn miền Nam, bảo vệ miền Bắc, hoàn thành cách mạng dân tộc dân chủ nhân dân, thống nhất đất nước” [2, T3, tr. 272].

Thứ năm: Đoàn kết, liên minh chiến đấu với Nhân dân Lào và Campuchia. “Mối quan hệ gắn bó giữa

nhân dân ba nước Việt Nam - Lào - Campuchia đã có từ lâu trong lịch sử và được thử thách trong ngọn lửa đấu tranh cách mạng chống kẻ thù chung. Trong sự nghiệp chống Mỹ cứu nước với đỉnh cao là chiến dịch Hồ Chí Minh tiến tới giải phóng hoàn toàn miền Nam thống nhất đất nước, mối tình đoàn kết và liên minh chiến đấu giữa ba dân tộc trong một chiến lược chung và trên một chiến trường thống nhất đã tạo ra sức mạnh to lớn cho lực lượng cách mạng ba nước Đông Dương tiến tới thắng lợi hoàn toàn trong sự nghiệp chống Mỹ của Nhân dân mỗi nước Đông Dương” [2, T3, tr. 272].

4. Ý NGHĨA VÀ GIÁ TRỊ LỊCH SỬ CHIẾN DỊCH HỒ CHÍ MINH

Thắng lợi của chiến dịch Hồ Chí Minh có ý nghĩa lịch sử sâu sắc và giá trị to lớn đối với sự nghiệp đổi mới đất nước, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa hiện nay.

Ý nghĩa lịch sử: Với chiến thắng chiến dịch Hồ Chí Minh, nhân dân ta đã vĩnh viễn thoát khỏi ách nô dịch của các nước đế quốc, vĩnh viễn thoát khỏi họa đất nước bị chia cắt, giải phóng miền Nam, thống nhất đất nước, hoàn thành cách mạng dân tộc dân chủ nhân dân trên cả nước, bảo vệ những thành quả bước đầu của cách mạng xã hội chủ nghĩa ở miền Bắc, đưa cả nước bước vào kỷ nguyên mới: Kỷ nguyên độc lập tự do, thống nhất Tổ quốc và chủ nghĩa xã hội; đưa dân tộc ta đứng vào hàng ngũ của quốc gia, dân tộc tiên phong trên thế giới.

Với chiến thắng chiến dịch Hồ Chí Minh, Việt Nam, từ một dân tộc bị nô lệ, đã đứng lên giành lại được nền độc lập dân tộc sau gần một thế kỷ mất nước và trở thành một quốc gia độc lập, thống nhất, có đầy đủ chủ quyền được pháp lý quốc tế thừa nhận, tôn trọng; có một quân đội hùng mạnh, có nền văn hoá, khoa học, kỹ thuật đang trên đà phát triển, có vị thế quan trọng, sánh vai cùng các nước trên thế giới.

Qua cuộc chiến đấu và chiến thắng đế quốc Mỹ xâm lược và bẻ gãy tay sai, Đảng, nhân dân và quân đội ta được rèn luyện cả về phẩm chất và năng lực, càng nhận thức được sâu sắc hơn vị trí, khả năng và sức mạnh của mình trong thời đại mới - thời đại Hồ Chí Minh.

Với chiến thắng vĩ đại này, đã tăng cường quan hệ hữu nghị, đoàn kết, liên minh chiến đấu giữa ba nước Việt Nam, Lào, Campuchia anh em, góp phần

quyết định vào thắng lợi của sự nghiệp giải phóng dân tộc của từng nước, thủ tiêu chủ nghĩa thực dân ở ba nước Đông Dương, phá vỡ phòng tuyến phản cách mạng của chủ nghĩa đế quốc ở Đông Nam Châu Á.

Đối với các dân tộc bị áp bức trên thế giới, cuộc kháng chiến chống Mỹ cứu nước của nhân dân ta thắng lợi, đã thức tỉnh, cổ vũ hàng trăm triệu người đứng lên dũng cảm đấu tranh chống chủ nghĩa thực dân cũ và mới, giành lại độc lập dân tộc, đưa đất nước tiến vào quỹ đạo xây dựng chủ nghĩa xã hội, đem lại cơm no, áo ấm, hạnh phúc cho nhân dân. Chứng kiến sự kiện có một không hai này trong lịch sử anh hùng và bi tráng của Việt Nam trong thế kỷ XX, cả loài người tiến bộ và bạn bè của chúng ta ở khắp năm châu bốn biển đều thấy rõ, chiến thắng này không chỉ đem lại hòa bình, độc lập, thống nhất cho Việt Nam mà còn có sức mạnh cổ vũ các dân tộc đấu tranh cho tự do và công lý, thức tỉnh lương tri của nhân loại. Chiến thắng chiến dịch Hồ Chí Minh, cũng chính là thắng lợi của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, thắng lợi của đường lối và phương hướng cách mạng đúng đắn của Đảng Cộng sản Việt Nam, đường lối giương cao ngọn cờ độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội, đường lối chiến tranh nhân dân, toàn dân, toàn diện, tự lực, tự cường, vừa kháng chiến, vừa kiến quốc. Thắng lợi vẻ vang của cuộc kháng chiến chống Mỹ cứu nước mà đỉnh cao là thắng lợi của chiến dịch lịch sử Hồ Chí Minh của Nhân dân ta, đã được Đại hội lần thứ 4 của Đảng đánh giá: “Năm tháng sẽ trôi qua, nhưng thắng lợi của Nhân dân ta trong sự nghiệp kháng chiến chống Mỹ, cứu nước mãi mãi được ghi vào lịch sử dân tộc ta như một trong những trang chói lọi nhất, một biểu tượng sáng ngời về sự toàn thắng của chủ nghĩa anh hùng cách mạng và trí tuệ con người, và đi vào lịch sử thế giới như một chiến công vĩ đại của thế kỷ 20, một sự kiện có tầm vóc quan trọng quốc tế to lớn và có tính thời đại sâu sắc”.

Giá trị lịch sử: Từ thắng lợi trên, chúng ta đã rút ra những bài học kinh nghiệm quý báu đối với quá trình đấu tranh dựng nước, giữ nước và đối với sự nghiệp đổi mới ở nước ta hiện nay, đó là:

Bài học xây dựng Đảng, làm cho Đảng Cộng sản Việt Nam xứng đáng là lực lượng lãnh đạo, là đội tiên phong của giai cấp công nhân, nhân dân lao động và của dân tộc; đại biểu trung

thành lợi ích của giai công nhân, của nhân dân lao động và của dân tộc. Thực tiễn cách mạng Việt Nam đã chứng minh rằng: Đảng Cộng sản Việt Nam từ ngày thành lập đến nay để hoàn thành xuất sắc sứ mệnh lịch sử mà dân tộc và Nhân dân giao cho, đòi hỏi Đảng phải thường xuyên được xây dựng và củng cố về chính trị, tư tưởng và tổ chức. Có thể khẳng định, xây dựng Đảng về chính trị, tư tưởng và tổ chức là ba mặt của một quá trình thống nhất, gắn liền với nhau, quyết định lẫn nhau. Xây dựng Đảng về chính trị có ý nghĩa tiền đề, xác định đúng nhiệm vụ chính trị thì mới có nội dung, phương hướng xây dựng Đảng về tư tưởng và tổ chức. Xây dựng Đảng về tư tưởng và tổ chức phải kết hợp chặt chẽ với nhau, phải xuất phát từ đường lối và nhiệm vụ chính trị, phục vụ nhiệm vụ chính trị. Mặt khác, có làm tốt công tác tư tưởng, tổ chức mới bảo đảm cho Đảng đủ năng lực đề ra đường lối chính trị đúng đắn và được thực hiện thắng lợi. Trong công tác xây dựng Đảng, công tác cán bộ có ý nghĩa then chốt. Cán bộ nào, phong trào ấy. Bài học kinh nghiệm về xây dựng, phát triển đội ngũ cán bộ, đảng viên trong cuộc kháng chiến chống Mỹ cứu nước còn có giá trị lâu dài đối với sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc; đòi hỏi phải vận dụng sáng tạo và phát triển nó trong điều kiện, hoàn cảnh mới trước yêu cầu của thời đại. Xây dựng đội ngũ cán bộ, đảng viên chất lượng cao, là hạt nhân động viên và tổ chức lực lượng toàn dân tộc xây dựng, bảo vệ độc lập chủ quyền và toàn vẹn lãnh thổ tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa. Chúng ta cũng thừa nhận rằng, trong quá trình lãnh đạo cách mạng, Đảng có vấp phải một số sai lầm, khuyết điểm, nhưng sau mỗi lần như vậy, Đảng ta đã nghiêm khắc sửa chữa, được nhân dân ủng hộ và uy tín của Đảng được củng cố vững chắc thêm. “Kẻ thù luôn tìm mọi cách xuyên tạc, thổi phồng những sai lầm, khuyết điểm của Đảng để hạ bệ Đảng Cộng sản Việt Nam, phủ nhận vai trò lãnh đạo của Đảng. Chúng ta phải rất cảnh giác trước những luận điệu chống phá, xuyên tạc của các thế lực phản động, không chỉ nhìn vào một số khuyết điểm, tiêu cực của xã hội mà mất lòng tin vào Đảng, vào chế độ. Phải luôn nhìn nhận, đánh giá một cách toàn diện cả thành tựu và hạn chế, cả hiện tại và tương lai, có sự phân tích và suy ngẫm một cách thấu đáo... Không vì một số khuyết điểm, tiêu cực mà oán

trách, quay lưng lại với Đảng; không vì một số cán bộ Đảng viên hư hỏng mà phủ nhận cả một sự nghiệp cách mạng vĩ đại của Đảng. Đó là thái độ đúng đắn của chúng ta” [3, tr. 211-212]. Tin và ủng hộ vào Đảng cùng với sự nghiêm khắc đổi mới, chỉnh đốn của Đảng chính là liều thuốc duy nhất để Đảng ta thực sự là đạo đức, là văn minh là đội tiên phong của giai cấp công nhân, nhân dân lao động và của cả dân tộc; đại biểu trung thành cho lợi ích của giai cấp công nhân, của nhân dân lao động và của dân tộc.

Bài học xây dựng củng cố khối đại đoàn kết dân tộc, phát huy sức mạnh toàn dân tộc, kết hợp sức mạnh dân tộc với sức mạnh thời đại dưới ánh sáng của tư tưởng Hồ Chí Minh. “Một nội dung nổi bật, xuyên suốt và nhất quán trong tư duy lý luận và hoạt động thực tiễn của Chủ tịch Hồ Chí Minh là chiến lược đại đoàn kết dân tộc, phát huy sức mạnh dân tộc kết hợp với sức mạnh thời đại trong sự nghiệp đấu tranh vì độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội. Đó là một cống hiến đặc sắc, độc đáo đã trở thành một bộ phận trong đường lối chiến lược của Đảng Cộng sản Việt Nam, là nhân tố cực kỳ quan trọng góp phần tạo nên những thắng lợi quan trọng trong quá trình đấu tranh cách mạng của Đảng và dân tộc ta” [4, tr. 330-331]. Trên cơ sở kế thừa, phát triển những giá trị truyền thống dân tộc và văn hóa nhân loại, đặc biệt là những nguyên lý của chủ nghĩa Mác - Lênin, Hồ Chí Minh đã xây dựng tư tưởng về khối đại đoàn kết dân tộc và đoàn kết quốc tế. Trên nền tảng của khối đại đoàn kết đó đã tập hợp, phát huy sức mạnh tổng lực của cả cộng đồng dân tộc trong mặt trận dân tộc thống nhất và sức mạnh đoàn kết quốc tế giữa các dân tộc bị áp bức, nhân dân yêu chuộng hòa bình thế giới, hướng mũi nhọn đấu tranh vào giặc ngoài, thù trong, các thế lực phản động đi đến thắng lợi hoàn toàn. Ngày nay, đại đoàn kết dân tộc là nguồn sức mạnh vô địch, là nền tảng, bệ đỡ cho hoạt động đổi mới, hội nhập quốc tế, phát huy sức mạnh thời đại, tranh thủ những thời cơ và vận hội trong quá trình xây dựng đất nước.

Bài học về phát huy hệ giá trị truyền thống văn hóa đậm đà bản sắc dân tộc. Trải qua hàng nghìn năm dựng nước và giữ nước, dân tộc ta đã xây dựng nên một truyền thống văn hóa lâu đời với hệ các giá trị như: tinh thần độc lập tự chủ, đấu

tranh bất khuất để làm chủ đất nước, đó là chủ nghĩa yêu nước, là tinh thần nhân ái, đoàn kết hiếm thấy, là truyền thống nhân nghĩa, yêu chuộng hòa bình, là đức tính cần cù và bền bỉ trong lao động, là tinh thần thông minh sáng tạo khá đặc biệt... Chính hệ giá trị văn hóa Việt Nam đã đem lại cho dân tộc một sức sống mãnh liệt. “Do đâu mà trải qua một nghìn năm bị đô hộ không những không bị đồng hóa mà còn tích lũy và phát triển lực lượng, vùng lên giành độc lập cho đất nước. Đó là nhờ dân ta giữ vững được nền văn hóa của dân tộc. Do đâu mà trong thời đại phong kiến, chúng ta đã đánh thắng những kẻ địch xâm lược mạnh hơn gấp nhiều lần. Đó là nhờ sức mạnh của chủ nghĩa yêu nước Việt Nam, của nền văn hóa Việt Nam” [1, tr. 101]. Trong thời kỳ hiện đại, trước cuộc kháng chiến chống chủ nghĩa thực dân cũng như chủ nghĩa đế quốc vai trò của văn hóa Việt Nam lại một lần nữa được thể hiện thông qua lý luận quân sự thấm đậm chất nhân văn: về “*Vua tôi hòa mục, anh em đồng lòng, cả nước chung sức, trăm họ là binh*” (Trần Hưng Đạo); về “*Lấy đại nghĩa thắng hung tàn, lấy chí nhân thay cường bạo*” (Nguyễn Trãi). Đó còn là nghệ thuật quân sự độc đáo: “*Dĩ đoản binh chế trường trận*” (Trần Hưng Đạo); “*Lấy nhỏ thắng lớn*”, “*Lấy ít địch nhiều*” (Nguyễn Trãi)... Chính lý luận và nghệ thuật quân sự ấy là một trong những nguyên nhân cơ bản làm nên thắng lợi của chiến dịch Hồ Chí Minh lịch sử. Và như vậy, chiến thắng chiến dịch Hồ Chí Minh mãi mãi là “một cái mốc chói lọi bằng vàng của lịch sử”, là một bằng chứng hùng hồn cho lý luận và nghệ thuật quân sự đặc sắc của cha ông ta, chứng minh cho sức sống mãnh liệt của văn hóa Việt Nam. Tuy nhiên, trong bối cảnh thời đại hiện nay, cùng với quá trình củng cố và phát huy hệ giá trị truyền thống văn hóa đậm đà bản sắc dân tộc chúng ta cần phải chú ý đến quá trình giao lưu, hội nhập về văn hóa với các nước trong khu vực và trên thế giới, tiếp biến các giá trị văn hóa tiên tiến của nhân loại để làm giàu và phong phú thêm đời sống văn hóa dân tộc. Hay nói cách khác, trong giai đoạn hiện nay chúng ta cần phải hướng đến xây dựng một nền văn hóa tiên tiến, đậm đà bản sắc dân tộc.

5. KẾT LUẬN

Qua chiến thắng chiến dịch Hồ Chí Minh, Đảng ta đã đúc rút những kinh nghiệm quý báu để tiếp tục lãnh đạo chiến tranh giải phóng dân tộc, xây

dựng và bảo vệ Tổ quốc. Đó là truyền thống của một dân tộc đất không rộng, người không đông, vũ khí, trang bị chưa hiện đại nhưng với ý chí quyết tâm cao, đoàn kết, đồng sức, đồng lòng vẫn có thể đánh thắng một đế quốc to, quân đông, vũ khí trang bị hiện đại. Chiến thắng chiến dịch Hồ Chí Minh đã chứng minh chân lý: trong thời đại ngày nay một nước nhỏ, kinh tế chậm phát triển, nếu có một đảng Mác-xít chân chính lãnh đạo với đường lối chính trị, quân sự đúng đắn, phát huy được sức mạnh toàn dân tộc, được nhân dân thế giới đồng tình ủng hộ thì nhất định đánh bại được các cuộc chiến tranh xâm lược của mọi kẻ thù, dù kẻ thù đó lớn mạnh hơn gấp nhiều lần.

Với niềm tự hào chiến thắng chiến dịch Hồ Chí Minh và những truyền thống, bài học quý báu đúc kết từ lịch sử dựng nước và giữ nước của dân tộc, chúng ta tin tưởng chắc chắn rằng sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc của toàn Đảng, toàn dân, toàn quân ta sẽ tiếp tục giành nhiều thắng lợi to lớn hơn nữa. Sức mạnh Việt Nam không chỉ tỏa sáng trong các cuộc kháng chiến giải phóng dân tộc mà còn tiếp tục được khẳng định trong sự nghiệp CNH-HĐH đất nước vì mục tiêu “dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh”. Từ cái nhìn tổng quát về các nhân tố chủ yếu quyết định thắng lợi chiến dịch Hồ chí Minh vừa nêu cùng những bài học lịch sử của nó, ta có thể đi đến nhận định: Xét trên cả tầm cao ý nghĩa và chiều sâu bản chất của nó, chiến thắng chiến dịch Hồ Chí Minh đã cùng với chiến thắng Điện Biên Phủ mãi mãi là “*một cái mốc chói lọi bằng vàng của lịch sử*” chứng minh cho sức sống mãnh liệt của nền văn hóa Việt. □

Tài liệu tham khảo

1. Ban tư tưởng văn hóa trung ương (2003), *Tư tưởng Hồ Chí Minh về văn hóa*, Hà Nội.
2. Lê Mậu Hãn (chủ biên - 2000), *Đại cương lịch sử Việt Nam*, T3, Nxb Giáo dục.
3. Học viện chính trị quân sự và viện khoa học xã hội nhân văn quân sự (2006), *Độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội sự lựa chọn của chúng ta*, Nxb Quân đội nhân dân.
4. Vũ Văn Hiến - Đinh Xuân Lý (đồng chủ biên - 2003), *Tư tưởng Hồ Chí Minh với sự nghiệp đổi mới ở Việt Nam*, Nxb Chính trị Quốc gia.
5. Nguyễn Thị Thuận (2012), *Những sự kiện lịch sử chính trong chiến dịch Hồ Chí Minh*, Tạp chí Khoa học Công nghệ và Môi trường, số 2.
6. Đảng cộng sản Việt Nam (1977), *Văn Kiện đại hội Đảng lần thứ IV*, Nxb Sự Thật.

NÂNG CAO NĂNG LỰC, TRÌNH ĐỘ VÀ ĐỜI SỐNG CÔNG NHÂN, NHÂN TỐ QUAN TRỌNG ĐẢM BẢO HỘI NHẬP QUỐC TẾ THẮNG LỢI

PGS. TS. DƯƠNG VĂN SAO

Gần 30 năm thực hiện đường lối đổi mới do Đảng cộng sản Việt Nam khởi xướng và lãnh đạo, diện mạo kinh tế - văn hóa - xã hội nước ta không ngừng phát triển, an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội được đảm bảo, nước ta thoát khỏi tình trạng kém phát triển; vị thế Việt Nam trên trường quốc tế ngày càng được nâng lên. Những thành tựu to lớn trong 30 năm qua của đất nước có sự đóng góp quan trọng của đông đảo các thế hệ công nhân, lao động trong các loại hình doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế.

Theo số liệu thống kê, tỷ lệ công nhân, lao động nước ta chiếm khoảng trên 17% dân số, gần 28% lực lượng lao động xã hội, những người đang sử dụng, vận hành các phương tiện, công cụ sản xuất quan trọng nhất, quyết định phương hướng và tốc độ phát triển của nền kinh tế quốc dân, hàng năm đã tạo ra khối lượng sản phẩm chiếm trên 70% thu nhập trong nước, đảm bảo trên 60% ngân sách Nhà nước.

Tuy nhiên, trước sự phát triển ngày càng nhanh của khoa học kỹ thuật và yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, cạnh tranh trên phạm vi toàn cầu ngày càng gay gắt. Đặc biệt là trước thềm Việt Nam ký kết hiệp ước TPP (Hiệp định đối tác kinh tế chiến lược xuyên Thái Bình Dương) và hiệp ước kinh tế ASEAN, đội ngũ công nhân lao động nước ta còn bộc lộ nhiều bất cập. Theo điều tra tại các doanh nghiệp ngành dệt may, điện tử của dự án “*Tăng cường quyền của công nhân và đại diện của Công đoàn*”, do Liên minh Châu Âu tài trợ, cho thấy: trình độ học vấn của công nhân, lao động ở hai ngành này tại tỉnh Vĩnh Phúc có 1,3% tốt nghiệp tiểu học, 30,1% tốt nghiệp trung học cơ sở, 68,6% tốt nghiệp trung học phổ thông; tỉnh Hải Dương có 1,1% công nhân, lao động tốt nghiệp tiểu học; 39% tốt nghiệp trung học cơ sở; 59,9% tốt nghiệp trung học phổ thông. Về trình độ chuyên môn, nghề nghiệp tại tỉnh Vĩnh Phúc có 17,9% chưa qua đào tạo nghề, 58,8% học nghề tại doanh nghiệp từ

1 tháng đến 3 tháng, 9,2% học nghề qua trường nghề, 8,8% tốt nghiệp trung cấp nghề, 4,6% tốt nghiệp cao đẳng, 3,8% tốt nghiệp đại học. Tỉnh Hải Dương có số người được đào ngắn hạn trực tiếp tại doanh nghiệp chiếm 43,3%, chỉ có 4,3% tốt nghiệp các trường nghề, 5,9% tốt nghiệp trung cấp, 10,2% tốt nghiệp cao đẳng, 3,5% tốt nghiệp đại học.

Thực trạng trên dẫn đến tình trạng thừa lao động giản đơn, thiếu lao động có trình độ tay nghề cao, cán bộ quản lý giỏi, đây là một trong những nguyên nhân quan trọng làm cho hiệu quả sản xuất, kinh doanh và sức cạnh tranh của các sản phẩm hàng hóa của nước ta sản xuất ra còn thấp, thực trạng trên đang là vấn đề rất bức xúc của nước ta trong quá trình đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế.

Vấn đề việc làm đời sống của công nhân lao động cũng còn nhiều khó khăn, bất cập. Theo điều tra của dự án, tại tỉnh Vĩnh phúc có 0,8% công nhân lao động ngành dệt may, điện tử chưa được ký hợp đồng lao động; 23,2% ký hợp đồng lao động dưới 12 tháng; 53,9% ký hợp đồng lao động từ 12 đến 36 tháng; 23,3% được ký hợp đồng lao động trên 36 tháng. Tỉnh Hải Dương còn 1,9% công nhân lao động chưa được ký hợp đồng lao động; 18,8% được ký hợp đồng lao động dưới 12 tháng; 44% được ký hợp đồng lao động từ 12 đến 36 tháng; ký hợp đồng lao động trên 36 tháng là 26,5%. Ngoài việc chưa quan tâm đến ký hợp đồng lao động cho công nhân theo đúng quy định của pháp luật, thì việc làm của họ cũng chưa ổn định. Ở một số doanh nghiệp làm hàng gia công cho nước ngoài, do phụ thuộc vào đơn đặt hàng của nước ngoài, nên tính thời vụ rất cao, bình quân hàng năm biến động lao động từ 30% đến 35%. Điều kiện làm việc của công nhân trong các doanh nghiệp thuộc ngành điện tử, dệt may còn nặng nhọc, cường độ làm việc cao dẫn đến tình trạng sức khỏe của công nhân lao động giảm sút nhanh. Do tình trạng thiếu

* Trường Đại học Công đoàn

việc làm, việc làm không ổn định nên tâm lý tạm bợ, thiếu gắn bó với doanh nghiệp của đa số công nhân diễn ra khá phổ biến. Điều này làm ảnh hưởng trực tiếp đến sự say mê nghề nghiệp, tinh thần lao động sáng tạo của công nhân, làm hạn chế hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

Về thu nhập, theo điều tra tại tỉnh Vĩnh Phúc, thu nhập bình quân của công nhân ngành dệt may, điện tử khoảng trên 3 triệu đồng/ tháng, ở tỉnh Hải dương khoảng 3,6 triệu đồng/ tháng. Với mức thu nhập trên công nhân ngoài việc phải chi phí phục vụ đời sống bản thân hàng ngày, còn phải chi nuôi dạy con, thuê nhà ở và một số người còn phải dành dụm để gửi về giúp đỡ gia đình. Theo điều tra khảo sát, có tới 7,9% công nhân trả lời thu nhập không đủ sống; 39,0% công nhân trả lời phải chi tiêu rất tốn tiền và kham khổ; 41,2% công nhân trả lời chỉ vừa đủ trang trải cho cuộc sống đạm bạc; chỉ có 11,9% công nhân trả lời có tích lũy chút ít để phục vụ cho lúc ốm đau. Đặc biệt tại các khu công nghiệp, hiện đang thiếu nghiêm trọng nhà trẻ, mẫu giáo cho con công nhân, lao động sinh hoạt, vui chơi, giải trí sau giờ làm việc và các dịch vụ xã hội khác. Mặt khác, đời sống tinh thần của số đông công nhân rất nghèo nàn. Do đời sống khó khăn, nên có tới 22% công nhân lao động không muốn làm việc lâu dài ở doanh nghiệp, nhiều người ít quan tâm đến học tập, rèn luyện để trở thành những công nhân giỏi. Đây là một trong những nguyên nhân dẫn đến sự biến động công nhân trong các doanh nghiệp, làm ảnh hưởng đến năng suất, chất lượng, hiệu quả sản xuất, kinh doanh của các doanh nghiệp.

Thực trạng trên đang đặt ra yêu cầu khách quan, cấp bách phải tập trung các nguồn lực để đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực, trình độ. Đặc biệt phải quan tâm nâng cao đời sống vật chất, tinh thần của công nhân nhằm tạo động lực phát triển kinh tế - xã hội, để đảm bảo hội nhập quốc tế thắng lợi. Trước yêu cầu đẩy mạnh sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, Nhà nước cần tập trung xây dựng, hoàn thiện và tổ chức thực hiện nghiêm chỉnh sách việc làm, bằng cách khuyến khích các lĩnh vực, các ngành nghề, khuyến khích người có vốn, có kỹ thuật - công nghệ, có trình độ quản lý... đầu tư vào sản xuất, kinh doanh công nghiệp tạo ra nhiều việc làm mới, để thu hút ngày càng nhiều lao động xã hội vào làm việc.

Cần tập trung nghiên cứu, hoàn thiện chính sách đào tạo, đào tạo lại công nhân. Đặc biệt, cần áp dụng chế độ bắt buộc công nhân phải qua đào tạo đối với các ngành, nghề trọng điểm, đòi hỏi trình độ kỹ thuật và công nghệ cao. Xây dựng, hoàn thiện

chính sách khuyến khích, tuyển chọn được một bộ phận thanh niên ưu tú nhất, những thanh niên hoàn thành xuất sắc nghĩa vụ quân sự vào các trường dạy nghề chất lượng cao. Nghiên cứu ban hành chính sách ưu đãi tuyển chọn, sử dụng đối với những công nhân học tập có kết quả cao, để công tác đào tạo nghề thực sự hấp dẫn, thu hút ngày càng đông đảo thanh niên tham gia học nghề.

Mặt khác, sớm nghiên cứu ban hành chính sách khuyến khích, tạo điều kiện vật chất, tinh thần cho công nhân tự học tập nâng cao trình độ học vấn, chuyên môn, nghiệp vụ, ngoại ngữ và tiếp thị; có chính sách đãi ngộ đặc biệt và tôn vinh danh hiệu những công nhân có sáng kiến, có tài năng, kinh nghiệm về nghề nghiệp nhằm động viên, thu hút đông đảo thanh niên vào học nghề và khích lệ đội ngũ công nhân tích cực làm việc, rèn luyện đạo đức lối sống, phát huy tài năng, trí tuệ của mình trong sản xuất, kinh doanh.

Nhà nước cần nâng cao chất lượng công tác quản lý đào tạo nghề, gắn đào tạo nghề với giáo dục, rèn luyện phẩm chất đạo đức, tác phong lao động công nghiệp. Xây dựng và tổ chức triển khai thực hiện tốt công tác dạy nghề, nhằm đảm bảo cân đối ngay trong hệ thống giáo dục, đào tạo; giữa hệ thống giáo dục, đào tạo với phát triển kinh tế; giữa đào tạo và sử dụng để hạn chế lãng phí ngay trong công tác đào tạo. Chú trọng đầu tư cơ sở vật chất, kinh phí cho các trường dạy nghề, ưu tiên xây dựng các trung tâm dạy nghề chất lượng cao, xây dựng một số trường dạy nghề chuẩn, chương trình chuẩn trong cả nước, để đào tạo những ngành, nghề mũi nhọn và để công nhân tiếp cận được với sự thay đổi nhanh chóng của khoa học – kỹ thuật, công nghệ tiên tiến. Phát triển đa dạng các loại hình đào tạo tập trung, không tập trung, vừa làm vừa học tại các trường, các trung tâm và tại doanh nghiệp một cách phù hợp, hiệu quả, thích ứng với khả năng, điều kiện học tập của công nhân, để mọi công nhân, lao động đều có cơ hội, điều kiện học tập.

Đối với công nhân nguyện vọng chính đáng của họ khi tham gia lao động là được trả công tương xứng với sức lao động bỏ ra, được quan tâm, chăm lo đến các điều kiện lao động, điều kiện sống, luôn có việc làm ổn định, được đáp ứng các quyền lợi xã hội khác, bao hàm cả sự công bằng xã hội. Do vậy, Nhà nước cần thông qua các chính sách xã hội đáp ứng các điều kiện thiết yếu cho các hoạt động của công nhân. Bởi thực chất đảm bảo đời sống, đáp ứng các điều kiện làm việc cho công nhân, là tạo động lực để công nhân gắn bó lâu dài với doanh nghiệp; động viên, khích lệ công nhân

nỗ lực học tập, rèn luyện, lao động với năng suất, chất lượng ngày càng cao. Góp phần thúc đẩy nhanh phát triển kinh tế - xã hội. Trước mắt, Nhà nước cần tiếp tục hoàn thiện chính sách tiền lương và công tác tổ chức tiền lương, tăng cường kiểm tra, giám sát thực hiện chính sách tiền lương trong các loại hình doanh nghiệp, thuộc các thành phần kinh tế, để đảm bảo lương thực tế và đời sống của công nhân lao động, đảm bảo nguyên tắc phân phối theo lao động.

Tập trung chỉ đạo thực hiện nghiêm pháp luật lao động, bảo hộ lao động, xử lý nghiêm những vi phạm quyền, lợi ích của người lao động, chú trọng chăm lo cải thiện điều kiện lao động, phòng chống có hiệu quả tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp; quan tâm đầu tư phát triển các cơ sở y tế ngành, nghề và nâng cao chất lượng khám, chữa bệnh cho công nhân. Tập trung xây dựng, hoàn thiện và tổ chức thực hiện có hiệu quả chính sách chăm sóc sức khỏe cho công nhân, nhất là công nhân nữ, những công nhân làm việc nặng nhọc, độc hại.

Hoàn thiện chính sách nhà ở và chính sách khuyến khích đầu tư phát triển nhà ở cho công nhân, nhất là cho công nhân nghèo và chính sách xây dựng khu tập thể, nhằm đảm bảo cho công nhân có nơi ở ổn định, an toàn. Quan tâm đầu tư cơ sở hạ tầng tại các khu công nghiệp, những nơi tập trung đông công nhân như: xây dựng nhà trẻ, mẫu giáo, trường học cho con công nhân, xây dựng nơi khám chữa bệnh và nơi sinh hoạt, vui chơi, giải trí cho công nhân sau giờ làm việc, góp phần tái tạo sức lao động, xây dựng môi trường sống lành mạnh và đời sống văn hoá cho công nhân. Cần đặc biệt chú trọng tổ chức triển khai thực hiện có hiệu quả luật bảo hiểm xã hội, đảm bảo để công nhân lao động được thực hiện đúng, đầy đủ, kịp thời, thuận tiện các chính sách bảo hiểm. Quan tâm thực hiện tốt cơ chế dân chủ để phát huy đầy đủ quyền làm chủ trực tiếp và quyền dân chủ đại diện của người lao động thông qua Công đoàn trong các doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế. Chú trọng hơn nữa đến các chính sách khuyến khích xã hội như: chính sách thi đua khen thưởng, chính sách tôn vinh các cá nhân, tập thể xuất sắc, có nhiều cống hiến, nhất là đối với những công nhân lao động trực tiếp. Nhằm tạo môi trường, điều kiện và động lực để công nhân cống hiến sức lực trí tuệ cho phát triển doanh nghiệp, góp phần đưa đất nước phát triển nhanh, bền vững.

Công đoàn, tổ chức duy nhất đại diện cho người lao động trong quan hệ lao động, bảo vệ quyền lợi ích của đoàn viên, người lao động. Do vậy cần quan tâm xây dựng củng cố và tạo điều kiện để

Công đoàn hoạt động. Trước mắt, Nhà nước cần hoàn thiện hệ thống pháp luật, tổ chức thực hiện nghiêm pháp luật về lao động và Công đoàn, nhằm tạo cơ sở pháp lý cho Công đoàn hoạt động. Các cấp ủy Đảng cần chú trọng lãnh đạo xây dựng đội ngũ cán bộ Công đoàn đủ về số lượng, đảm bảo về cơ cấu, không ngừng nâng cao về chất lượng, để Công đoàn tập hợp được ngày càng đông đảo trí tuệ của công nhân, lao động tham gia có hiệu quả vào xây dựng bổ sung, hoàn chỉnh các chính sách, pháp luật, nhất là chính sách liên quan đến quyền, lợi ích người lao động, chính sách đẩy mạnh phát triển sản xuất, kinh doanh như: chính sách pháp luật, lao động, bảo hộ lao động, cải thiện điều kiện và môi trường lao động, phòng chống có hiệu quả tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp, chính sách về thị trường lao động, tiền công, tiền lương hợp lý, chính sách nhà ở cho công nhân. Lãnh đạo vận động, tổ chức công nhân lao động đi tiên phong trong thực hiện nghiêm các chính sách, pháp luật, tham gia kiểm tra giám sát có hiệu quả việc thực hiện chính sách, pháp luật đảm bảo giữ nghiêm kỷ cương, pháp luật...

Cần tập trung các nguồn lực, đẩy mạnh và nâng cao chất lượng các hoạt động xã hội, dịch vụ xã hội, hoạt động của các quỹ bảo trợ xã hội. Vận động, tổ chức công nhân tích cực tham gia giải quyết các vấn đề xã hội như: các hoạt động nhân đạo, từ thiện, tình nghĩa nhằm quan tâm đến các đối tượng chính sách xã hội và công nhân, lao động nghèo, hỗ trợ giúp đỡ họ những lúc khó khăn hoạn nạn. Phối hợp chặt chẽ giữa Công đoàn với chính quyền các cấp, các tổ chức chính trị - xã hội, đẩy mạnh và nâng cao chất lượng phong trào thi đua yêu nước, nhất là thi đua lao động với năng suất, chất lượng, hiệu quả ngày càng cao, thi đua sáng kiến cải tiến kỹ thuật, ứng dụng công nghệ mới vào sản xuất, thi đua học tập nâng cao trình độ học vấn, chuyên môn nghề nghiệp góp phần nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh, đảm bảo việc làm, thu nhập cho người lao động. Nhằm tạo động lực mạnh mẽ thực hiện thắng lợi sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế. □

Tài liệu tham khảo

1. Bộ luật lao động sửa đổi năm 2012.
2. Luật công đoàn năm 2012.
3. Nghị quyết số 20 của Ban chấp hành Trung ương Đảng khóa IX.
3. Báo cáo kết quả nghiên cứu định lượng của dự án "Tăng cường quyền của công nhân và đại diện của Công đoàn" tại Hà Nội, Vĩnh Phúc, Hải Dương.
4. Văn kiện Đại hội XI Công đoàn Việt Nam.

MỘT SỐ ĐIỂM MỚI TRONG LUẬT BẢO HIỂM XÃ HỘI NĂM 2014

PGS. TS ĐINH THỊ MAI - ThS. HÀ VĂN SỸ*

Bảo hiểm xã hội (BHXH) là một chính sách xã hội cơ bản của mỗi quốc gia và là trụ cột quan trọng của hệ thống an sinh xã hội. Chính sách BHXH thể hiện bản chất nhân văn sâu sắc với mục tiêu chủ yếu là đảm bảo nhu cầu thiết yếu và điều kiện cơ bản của đời sống con người, trước hết là người lao động và gia đình họ, tạo cho xã hội an toàn, ổn định, phát triển bền vững. Việc hoàn thiện và tổ chức thực hiện tốt chính sách BHXH luôn là động lực to lớn phát huy tiềm năng sáng tạo của người lao động trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, đồng thời góp phần ổn định chính sách an sinh xã hội của mỗi quốc gia.

1. Khái quát về Luật Bảo hiểm xã hội ở Việt Nam

Lần đầu tiên ở Việt Nam, Luật BHXH được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XI ban hành ngày 29/6/2006 (Luật số 71/2006/QH11) bao gồm 11 chương và 144 điều. Từ khi Luật BHXH được ban hành, đã tạo ra bước đột phá căn bản về chính sách BHXH của Việt Nam. Trong đó hướng đột phá chính là thực hiện cả BHXH tự nguyện và Bảo hiểm thất nghiệp.

Tuy nhiên, sau gần 10 năm thực thi chính sách theo Luật BHXH, cùng với sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, Luật BHXH năm 2006 đã bộc lộ nhiều điểm bất cập như: Chưa theo kịp với sự phát triển của nền kinh tế - xã hội; Chưa đáp ứng được nhu cầu hội nhập và không còn phù hợp với điều kiện thực tế hiện nay; Luật BHXH năm 2006 bao gồm cả những chính sách về bảo hiểm thất nghiệp nên chưa điều chỉnh một cách toàn diện, kịp thời những hoạt động quan trọng, phức tạp của lĩnh vực này.

Chính vì vậy, ngày 20/11/2014, Luật BHXH sửa đổi đã được Quốc hội khóa XIII thông qua tại Kỳ họp thứ 8 (Luật số: 58/2014/QH13), gồm 09 Chương, 125 Điều. Luật BHXH ban hành năm 2014 có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2016 quy định chế độ,

chính sách BHXH; Quyền và trách nhiệm của người lao động, người sử dụng lao động; cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan đến BHXH, tổ chức đại diện tập thể lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động; Cơ quan BHXH; Quỹ BHXH; Thủ tục thực hiện BHXH và quản lý nhà nước về BHXH.

Mục tiêu đặt ra khi xây dựng và ban hành Luật BHXH năm 2014 là: Khắc phục những bất cập của Luật BHXH năm 2006; sửa đổi, bổ sung và hoàn thiện một số nội dung cho đồng bộ với một số bộ Luật liên quan đến người lao động đã ban hành trong thời gian qua (Bộ luật Lao động, Luật Công đoàn, Luật Hôn nhân và Gia đình sửa đổi...); đồng thời phù hợp với thực tế phát triển kinh tế - xã hội của nước ta theo hướng hội nhập ngày càng sâu, rộng với quốc tế và khu vực. Luật BHXH năm 2014 đã được sửa đổi, bổ sung theo hướng: Mở rộng đối tượng tham gia BHXH; Hoàn thiện các chế độ chính sách BHXH; Đảm bảo sự bình đẳng trong tham gia và hưởng thụ BHXH; Đảm bảo nguyên tắc đóng và hưởng BHXH; Sự bền vững của hệ thống BHXH; Tổ chức thực hiện minh bạch, đơn giản, thuận tiện hơn so với Luật BHXH năm 2006.

2. Một số điểm mới trong Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014

Thứ nhất, quy định cụ thể hơn về phạm vi điều chỉnh gồm: Chế độ, chính sách BHXH; Quyền và trách nhiệm của người lao động, người sử dụng lao động; Cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan đến BHXH, tổ chức đại diện tập thể lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động; Cơ quan BHXH; Quỹ BHXH; Thủ tục thực hiện BHXH và quản lý nhà nước về BHXH (nội dung được gạch chân thể hiện những điểm sửa đổi, bổ sung cụ thể hơn so với Luật BHXH năm 2006). Luật BHXH năm 2014 không áp dụng đối với bảo hiểm thất nghiệp do bảo hiểm thất nghiệp đã được quy định trong Luật Việc làm.

* Trường Đại học Công đoàn

Thứ hai, về các chế độ BHXH: Bổ sung thêm một số nội dung của chế độ bảo hiểm thai sản; Bổ sung thêm bảo hiểm hưu trí bổ sung do Chính phủ quy định.

Thứ ba, mở rộng đối tượng tham gia BHXH bắt buộc: Ngoài những đối tượng tham gia BHXH bắt buộc theo quy định hiện hành, Luật bổ sung thêm 03 nhóm đối tượng tham gia BHXH bắt buộc gồm: Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ 01 tháng đến dưới 03 tháng; Người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, phường, thị trấn; Công dân nước ngoài làm việc hợp pháp tại Việt Nam.

Thứ tư, tăng quyền lợi cho người lao động đối với chế độ ốm đau, thai sản: Đây là các chế độ BHXH có liên quan trực tiếp đến người lao động đang trong độ tuổi lao động đồng thời liên quan đến Luật Hôn nhân và Gia đình sửa đổi. Tuy nhiên, trong nhiều năm qua có nhiều vấn đề đời sống xã hội thực tế phát sinh liên quan đến quyền lợi được bảo hiểm của người lao động nhưng Luật BHXH năm 2006 chưa điều chỉnh. Vì vậy, Luật BHXH năm 2014 đã sửa đổi, bổ sung 10 nội dung liên quan đến vấn đề này, bao gồm: 1) Bổ sung quy định lao động nam có vợ sinh con được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản; 2) Sửa đổi điều kiện hưởng chế độ thai sản trong trường hợp lao động nữ có thời gian đóng BHXH từ đủ 12 tháng nhưng vì lý do thai không bình thường phải nghỉ việc để dưỡng thai theo chỉ định của cơ sở khám, chữa bệnh có thẩm quyền thì chỉ cần đảm bảo điều kiện đóng BHXH từ đủ 03 tháng trở lên trong thời gian 12 tháng trước khi sinh con; 3) Sửa đổi thời gian lao động nữ nghỉ việc hưởng chế độ khi sinh con, nhận nuôi con nuôi dưới 06 tháng tuổi; 4) Bổ sung trường hợp lao động nam nhận nuôi con nuôi dưới 06 tháng tuổi được hưởng BHXH giống như lao động nữ nhận nuôi con nuôi dưới 06 tháng tuổi; 5) Sửa đổi quy định trong trường hợp chỉ có mẹ tham gia BHXH hoặc cả cha và mẹ đều tham gia BHXH mà mẹ chết sau khi sinh con thì cha hoặc người trực tiếp nuôi dưỡng được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản đối với thời gian còn lại của người mẹ. Trường hợp mẹ đóng BHXH bắt buộc nhưng chưa đủ thời gian đóng BHXH theo quy định mà chết thì cha hoặc người trực tiếp nuôi dưỡng được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản cho

đến khi con đủ 06 tháng tuổi; 6) Bổ sung quy định trường hợp chỉ có cha tham gia BHXH mà mẹ chết sau khi sinh con hoặc gặp rủi ro sau khi sinh mà không có đủ sức khỏe để chăm sóc con có xác nhận của cơ sở khám, chữa bệnh theo thẩm quyền thì người cha được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản cho đến khi con đủ 06 tháng tuổi; 7) Bổ sung trường hợp chỉ có cha tham gia BHXH khi vợ sinh con thì cha được trợ cấp một lần bằng 02 tháng tiền lương cơ sở cho mỗi con; 8) Tăng thêm 01 tháng cho thời gian lao động nữ nghỉ thai sản trong trường hợp con chết sau khi sinh; 9) Bổ sung quy định chế độ thai sản của lao động nữ mang thai hộ và người mẹ nhờ mang thai hộ theo quy định của Luật Hôn nhân và Gia đình sửa đổi; 10) Sửa đổi cách tính chế độ trợ cấp ốm đau, thai sản.

Thứ năm, đối với chế độ hưu trí: Luật BHXH năm 2014 sửa đổi, bổ sung 09 nội dung, trong đó có những nội dung thay đổi hoàn toàn so với quy định cũ, có những nội dung mang tính nhạy cảm vì những thay đổi và cách tính mới có ảnh hưởng trực tiếp đến đời sống của người lao động khi nghỉ hưu hưởng trợ cấp BHXH. Những sửa đổi, bổ sung đó là: a) Bổ sung quy định lao động nữ là người hoạt động chuyên trách hoặc không chuyên trách ở xã, phường, thị trấn tham gia BHXH khi nghỉ việc mà có từ đủ 15 năm đến dưới 20 năm đóng BHXH và đủ 55 tuổi thì được hưởng lương hưu (tuy nhiên, nếu lương hưu thấp hơn mức lương cơ sở thì không được bù bằng mức lương cơ sở); b) Đối với trường hợp nghỉ hưu trước tuổi, quy định lộ trình tăng tuổi hưởng lương hưu đối với nhóm bị suy giảm khả năng lao động theo các mức khác nhau; c) Bổ sung quy định người đang hưởng lương hưu, trợ cấp BHXH hàng tháng nếu bị phạt tù giam thì trong thời gian thi hành án vẫn được hưởng lương hưu; d) Bổ sung quy định nếu có căn cứ xác định việc hưởng BHXH hàng tháng không đúng quy định của pháp luật thì cơ quan BHXH thực hiện tạm dừng hưởng, trong thời hạn 30 ngày cơ quan BHXH nơi tạm dừng phải giải quyết hưởng tiếp hoặc ra quyết định chấm dứt hưởng BHXH nêu rõ lý do; e) Bổ sung quy định người hưởng lương hưu, trợ cấp BHXH hàng tháng nếu ra nước ngoài định cư được nhận trợ cấp một lần; g) Quy định hạn chế hưởng BHXH một lần chỉ giải quyết đối với các trường hợp cụ thể; h) Sửa đổi

mức hưởng BHXH một lần; i) Trợ cấp một lần khi nghỉ hưu; Sửa đổi cách tính lương hưu khối Nhà nước (bao gồm: tính tỷ lệ lương hưu và tính mức bình quân tiền lương tháng đóng BHXH), theo đó, người sớm nhất có thể áp dụng cách tính toàn bộ quá trình phải là người nghỉ hưu từ năm 2045 trở đi.

Thứ sáu, đối với chế độ tử tuất: Luật sửa đổi, bổ sung 05 nội dung: Bổ sung điều kiện phải có đủ 12 tháng đóng BHXH bắt buộc trở lên đối với người đang tham gia hoặc bảo lưu thời gian đóng BHXH mới được hưởng trợ cấp mai táng (trừ trường hợp chết do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp); Bổ sung đối tượng giải quyết chế độ tử tuất đối với người hưởng lương hưu nhưng đang chấp hành hình phạt tù mà bị chết trong tù; Bổ sung quy định cho phép thân nhân người lao động được lựa chọn hưởng trợ cấp tuất hàng tháng hoặc trợ cấp tuất một lần trừ trường hợp có thân nhân là con dưới 6 tuổi, con hoặc vợ hoặc chồng mà bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên; Bổ sung quy định trường hợp người lao động không có thân nhân quy định của Luật BHXH thì trợ cấp tuất một lần được thực hiện theo quy định của pháp luật về thừa kế; Tăng mức trợ cấp tuất một lần đối với trường hợp người lao động đang đóng hoặc đang bảo lưu thời gian đóng BHXH chết từ 1,5 tháng lên 2 tháng mức bình quân tiền lương tháng đóng BHXH cho mỗi năm đóng BHXH từ năm 2014 trở đi.

Thứ bảy, khuyến khích mở rộng đối tượng tham gia BHXH tự nguyện: Luật sửa đổi, bổ sung thêm các quy định theo hướng sẽ khuyến khích mở rộng đối tượng tham gia BHXH tự nguyện với 04 nội dung: Không khống chế tuổi trần khi tham gia BHXH tự nguyện, chỉ cần đóng đủ số năm và đủ tuổi nghỉ hưu sẽ được hưởng lương hưu; Đối với những người lao động thuộc diện nghèo được Nhà nước hỗ trợ một phần phí đóng BHXH tự nguyện (căn cứ vào điều kiện phát triển kinh tế - xã hội, khả năng ngân sách nhà nước trong từng thời kỳ để quy định mức hỗ trợ, đối tượng hỗ trợ và thời điểm hỗ trợ); Mức sàn thu nhập làm căn cứ đóng BHXH tự nguyện sẽ hạ xuống bằng 22% mức chuẩn nghèo ở nông thôn (thay vì bằng mức lương cơ sở như hiện nay); Phương thức đóng linh hoạt hơn, người lao động có thể đóng mỗi năm một lần, một lần cho nhiều năm trong quá khứ hoặc tương lai.

Thứ tám, về trách nhiệm thực hiện BHXH: Luật sửa đổi, bổ sung thêm các quy định theo hướng tăng thêm trách nhiệm của các bộ, ngành về thực hiện và quản lý quỹ BHXH, cụ thể:

- + Bổ sung trách nhiệm của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;
- + Bổ sung trách nhiệm của Bộ trưởng Bộ Tài chính;
- + Bổ sung trách nhiệm của UBND các cấp về BHXH;
- + Bổ sung trách nhiệm của người sử dụng lao động;
- + Bổ sung trách nhiệm của tổ chức đại diện người sử dụng lao động;
- + Bổ sung quyền và trách nhiệm của tổ chức công đoàn: "Tổ chức công đoàn được bổ sung quyền khởi kiện đối với các hành vi vi phạm pháp luật về BHXH gây ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động; bổ sung trách nhiệm tham gia thanh tra việc thi hành pháp luật về BHXH";
- + Bổ sung quy định về quyền và trách nhiệm của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức thành viên của Mặt trận;
- + Bổ sung quyền và trách nhiệm của cơ quan BHXH.

Thứ chín, về chế tài xử lý vi phạm: Quy định các hành vi bị nghiêm cấm, quy định cụ thể về xử lý vi phạm pháp luật về BHXH. Tăng chế tài xử lý đối với hành vi vi phạm quy định về chậm đóng BHXH theo quy định từ 30 ngày trở lên thì ngoài việc phải đóng đủ số tiền chưa đóng, chậm đóng và bị xử lý theo quy định của pháp luật, còn phải nộp số tiền lãi bằng 02 lần mức lãi suất đầu tư Quỹ BHXH bình quân của năm trước liền kề tính trên số tiền, thời gian chậm đóng. □

Tài liệu tham khảo

1. Luật BHXH năm 2006 - Luật số 71/2006/QH11 được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XI ban hành ngày 29/6/2006.
2. Luật BHXH sửa đổi năm 2014 - Luật số 58/2014/QH13 được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIII ban hành ngày 20/11/2014.
3. Luật BHYT sửa đổi năm 2014 - Luật số 46/2014/QH13 được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIII ban hành ngày 13/6/2014.

THÔNG TIN VỀ LUẬT LAO ĐỘNG TRÊN BÁO CHÍ VIỆT NAM

TS. NHẠC PHAN LINH*

1. Đặt vấn đề

Thông tin, truyền thông về lao động - việc làm nói chung, về Luật Lao động (LLĐ) nói riêng, mang một ý nghĩa quan trọng trong việc phát triển một thị trường lao động lành mạnh. Công việc này đã được cụ thể hóa qua Quyết định số 31/2009/QĐ-TTg ngày 24/02/2009 của Thủ tướng Chính phủ và Quyết định số 579/QĐ-BLĐTBXH ngày 10/4/2013 của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội nhằm ban hành và triển khai thực hiện Đề án 31 - *Đề án Tuyên truyền phổ biến pháp luật cho người lao động, người sử dụng lao động trong các loại hình doanh nghiệp* trong giai đoạn 2010 - 2012 và 2013 - 2016.

Với tinh thần đó, truyền thông về các nội dung liên quan đến Luật Lao động (LLĐ), quan hệ lao động, điều kiện lao động cũng dần trở nên chuyên nghiệp. Hệ thống các cơ quan báo chí chuyên về chủ đề lao động, việc làm được xây dựng khá lớn mạnh như Báo Lao động (cơ quan ngôn luận của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam), Lao động Thủ đô (của Liên đoàn Lao động thành phố Hà Nội), Người Lao động (của Liên đoàn Lao động thành phố Hồ Chí Minh), Tạp chí Lao động Công đoàn, v.v...

Tuy nhiên, trên thực tế, LLĐ vẫn chưa đi sâu sát đến từng cá nhân người lao động và các doanh nghiệp. Nhiều người lao động, người sử dụng lao động còn chưa biết và hiểu hết quyền và nghĩa vụ của mình, dẫn đến những sai phạm pháp luật. Sơ kết 3 năm (2009 - 2011) thực hiện Đề án 31 đã đưa ra nhận định: “có từ 71 đến

83% công nhân lao động có biết về Bộ luật Lao động, Luật Công đoàn, Luật Bảo hiểm Xã hội, Luật Bảo hiểm Y tế, nhưng trình độ hiểu biết chỉ ở mức “có biết””. Khảo sát của Viện Chủ nghĩa Xã hội khoa học, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh tại các doanh nghiệp FDI trên địa bàn Hà Nội năm 2012 cho thấy 22% người lao động khẳng định chưa được phổ biến về luật; chỉ có 2,34% biết dùng kiến thức pháp luật để bảo vệ quyền, lợi ích của mình khi xảy ra tranh chấp với người sử dụng lao động¹.

Vậy, câu hỏi đặt ra là báo chí Việt Nam đã làm những gì và đã làm đến đâu đối với vai trò thông tin về Luật Lao động đến công chúng, người lao động?

Để trả lời, chúng ta cùng xem xét kết quả khảo sát các sản phẩm báo chí do Học viện Báo chí và Tuyên truyền phối hợp với Viện FES của CHLB Đức thực hiện tại Hà Nội với 400 tin bài trên các sản phẩm báo chí lớn như Báo Lao động, báo Lao động Thủ đô, báo Tiền Phong, báo Thanh Niên; báo điện

Bảng 1: Nhân vật, đối tượng được phản ánh (%)

Nhân vật, đối tượng	Có xuất hiện	Nhân vật chính
1. Người lao động	90,5	68,1
2. Chủ lao động/ người sử dụng lao động	41,8	7,4
3. Cơ quan chức năng về Lao động - Việc làm	48,8	6,6
4. Cơ sở đào tạo nghề	14,2	5,7
5. Tổ chức Công đoàn ở cơ sở	14,5	5,1
6. Lãnh đạo địa phương	34,2	1,8
7. Người nhà/ gia đình của người lao động	5,8	0,8
8. Cá nhân/ đơn vị môi giới lao động	8,8	0,4
9. Luật sư	1,0	0,2
10. Đối tượng khác	16,2	3,9

* Học viện Báo chí và Tuyên truyền

từ Vnexpress.net, Vietnamnet.vn và các chương trình của Đài Truyền hình Việt Nam và Đài Tiếng nói Việt Nam.

2. Đặc điểm tin bài về Luật Lao động

Kết quả nghiên cứu cho thấy các thông tin cơ bản sau:

(1) Các nội dung thông tin liên quan đến LLĐ chủ yếu xuất hiện thông qua hai thể loại báo chí là tin vắn và phóng sự/ ghi nhanh/ ký sự. Trong đó, báo phát thanh thể hiện sự quan tâm đến các chủ đề lao động - việc làm nhiều hơn ba loại hình báo chí còn lại.

(2) Người lao động chưa chủ động cung cấp thông tin, phản ánh những vấn đề quyền lợi bản thân. Phần lớn nguồn gốc tin bài là sản phẩm mang tính chủ động của nhà báo hoặc của các cơ quan quản lý nhà nước.

(3) Hai nhóm đối tượng được nhắc đến nhiều nhất là lao động Việt Nam ở nước ngoài và lao động có trình độ chuyên môn cao. Những nhóm lao động khác như người khuyết tật, người dân tộc thiểu số, người cao tuổi hay người chưa thành niên ít khi trở thành nhân vật chính của các bài báo (Bảng 1)

(4) Một điểm nhấn là việc Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam đã phối hợp với Đài Truyền hình Việt Nam (VTV) và Đài Tiếng nói Việt Nam (VOV) tuyên truyền về giai cấp công nhân và tổ chức Công đoàn trên làn sóng từ năm 2005 nên các chương trình như Lao động - Việc Làm, Lao động - Công đoàn được thực hiện đều đặn từng tuần, từng tháng. Nội dung của mỗi chương trình đều gắn liền với các hoạt động, các sự kiện nổi bật của tổ chức Công đoàn. Tuy nhiên, sức hấp dẫn của các chương trình này còn thấp.

3. Nội dung tin bài về Luật Lao động

(1) Trong 14 chủ đề thuộc phạm vi nội dung của Bộ LLĐ, vấn đề **Việc làm** được phản ánh nhiều nhất (Bảng 2).

(2) Quan hệ giữa người lao động với cơ quan quản lý nhà nước về lao động việc làm là mối quan

Bảng 2: Các chủ đề về LLĐ được phản ánh trên báo chí (%)

Stt	Chủ đề	Chủ đề chính	Chủ đề phụ
1.	Việc làm	29,6	34,8
2.	Quản lý Nhà nước về lao động	13,3	29,0
3.	Học nghề	13,3	19,0
4.	An toàn lao động, vệ sinh lao động	13,0	10,2
5.	Công đoàn	8,5	9,5
6.	Tiền lương	6,3	11,0
7.	Các nhóm lao động đặc biệt (chưa thành niên, người cao tuổi, người tàn tật, có trình độ chuyên môn cao..)	6,3	8,0
8.	Bảo hiểm xã hội	3,6	6,8
9.	Giải quyết tranh chấp lao động	1,8	1,5
10.	Những qui định riêng đối với lao động nữ	1,5	1,3
11.	Hợp đồng lao động	0,9	5,0
12.	Thỏa ước lao động tập thể	0,9	3,0
13.	Kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất	0,9	2,5
14.	Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi	0,0	2,2

hệ được đề cập nhiều nhất. Phần lớn các mối quan hệ này được khắc họa bằng tình hữu nghị giữa hai nhóm chủ thể. Chỉ 18,4% mối quan hệ được phản ánh theo chiều hướng tiêu cực.

(3) Đối với các cơ quan báo chí chuyên ngành về lao động, mảng thông tin thường được chú trọng đề cập là quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động. Những vấn đề quyền lợi bao gồm việc làm, tiền lương, thời gian làm việc, các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, thất nghiệp.

(4) Nhóm đối tượng nhận được nhiều thông điệp nhất chính là các cơ quan chức năng về lao động - việc làm và lãnh đạo các địa phương.

4. Một số hạn chế của thông tin báo chí về Luật lao động

(1) Hạn chế về nội dung thông tin

Chỉ không quá 20% đơn, thư của bạn đọc, người lao động gửi đến được các cơ quan báo chí trực tiếp thụ lý. Quá trình phản hồi của các cơ quan chức năng thông thường mất nhiều thời gian, người lao động phải đợi chờ, dễ dẫn đến bỏ cuộc.

Bên cạnh đó, những đánh giá của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam cho thấy: những vấn đề

bức xúc của công nhân viên chức lao động, vai trò của Công đoàn tham gia bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động còn ít được quan tâm, phản ánh trên báo chí nói chung và các chuyên mục, chuyên đề về lao động việc làm nói riêng. Đặc biệt, những vấn đề như nhà ở, việc làm, thiết chế văn hoá, nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho công nhân lao động các khu công nghiệp, khu chế xuất còn rất ít đề cập.

(2) Hạn chế về phương thức khai thác và truyền tải thông tin

Một trong những khó khăn khi đề cập, đăng tải những nội dung liên quan đến LLĐ là ở quá trình điều tra của phóng viên. Thứ nhất, người sử dụng lao động thường không hợp tác. Thứ hai là khi tìm kiếm thông tin để bảo vệ quyền lợi cho người lao động dựa trên cơ sở LLĐ, các phóng viên nhận ra rằng *“đến 90% là người ta không hiểu hoặc hiểu sai”* về LLĐ.

Ngoài ra, tên các chương trình, chuyên mục về lao động - việc làm chưa hấp dẫn. Thời gian phát sóng, hình thức xuất bản chưa phù hợp, cũng làm hạn chế sự quan tâm của bạn đọc, người lao động.

(3) Hạn chế từ nhân lực của cơ quan báo chí

- Về số lượng người: Ví dụ: Một phòng chuyên môn của Ban Thời sự Đài truyền hình Việt Nam có khoảng 22 người. Ai cũng có thể làm về vấn đề lao động việc làm, tuy nhiên thực tế chỉ có 4 người chủ yếu, thường xuyên làm về mảng này.

- Về chuyên môn lĩnh vực lao động - việc làm, các phóng viên, biên tập viên đều chủ yếu tự tìm hiểu, nghiên cứu chứ ít được đào tạo bài bản. Những thông tin mang tính chuyên biệt, phóng viên đều phải nhờ các chuyên gia tư vấn, chuyên gia pháp chế của tổng LĐLĐVN hay các luật gia tham gia giúp đỡ phân tích về vấn đề pháp luật.

- Về năng lực tác nghiệp: để khai thác thông tin, hình ảnh, phóng viên thường phải trực tiếp xuống hiện trường. Đôi khi, do không vào được các cơ sở sản xuất, phóng viên phải tác nghiệp ở những nơi thuê trọ, bên ngoài khu vực nhà máy. Do vậy, nếu phóng viên không kiên trì, chấp nhận mạo hiểm thì rất khó để làm những bài báo, phóng sự hay chương trình này.

5. Một số giải pháp nhằm phát huy vai trò của báo chí trong thực hiện nghiêm túc Bộ luật Lao động ở nước ta:

Thứ nhất, Cần duy trì thông tin trên tất cả các phương tiện báo chí bằng nhiều hình thức khác nhau, đặc biệt là tăng cường bổ sung các bài bình luận, phân tích của chuyên gia và các nhà báo. Vấn đề liên quan đến luật lao động và việc làm phản ánh trên báo chí cần được mở rộng theo không gian địa lý: cần bao quát hơn đến các vấn đề ở cả các vùng nông thôn, vùng núi, dân tộc thiểu số cũng như đối tượng phản ánh đến đông đảo các đối tượng hơn nữa.

Thứ hai, Chú trọng hơn đến những nguồn tin từ phía người lao động, việc để người lao động được nói lên tiếng nói của mình không những tạo ra sức hút mới cho các bài viết mà đây chính là một trong các nguồn tin chân thực và đáng tin cậy cần được phản ánh trên báo chí.

Thứ ba, Cần làm rõ hơn nữa vai trò của một số đơn vị chức năng liên quan như: Công đoàn hay đơn vị môi giới lao động việc làm. Để giảm thiểu thiệt hại cho người lao động thì mỗi bài viết cần đưa ra được những thông điệp cụ thể đến từng đối tượng liên quan - là những độc giả trực tiếp hay gián tiếp để nâng cao nhận thức cũng như giảm thiểu những rủi ro mà họ gặp phải

Thứ tư, Đối với Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, tiếp tục phối hợp tuyên truyền với các cơ quan thông tấn, báo chí nhằm nâng cao nhận thức của người lao động về quyền lợi và nghĩa vụ đã được quy định trong Bộ luật Lao động.

Thứ năm, Đối với người phóng viên phải quan tâm đến người lao động, bảo vệ người lao động trước người sử dụng lao động. Tránh tình trạng đề cập chung chung, không phản ánh những sự vật, hiện tượng; không nhằm mục tiêu thu hút người xem mà phải góp phần giải quyết những vấn đề, xung đột xảy ra trong tranh chấp lao động. □

Tài liệu tham khảo

1. <http://www.tapchicongsan.org.vn/Home/Xay-dung-giai-cap-cong-nhan/2012/18526/Nang-cao-hieu-biet-phap-luat-cho-nguoi-lao-dong.aspx>.
2. Nhạc Phan Linh, Lưu Hồng Minh, Thông tin về Luật Lao động, quan hệ lao động, điều kiện lao động trên các phương tiện truyền thông đại chúng, Báo cáo dự án phối hợp giữa Học viện Báo chí và Tuyên truyền và FES CHLB Đức, Hà Nội, 2010.
- 1 <http://www.tapchicongsan.org.vn/Home/Xay-dung-giai-cap-cong-nhan/2012/18526/Nang-cao-hieu-biet-phap-luat-cho-nguoi-lao-dong.aspx>.

ĐẢM BẢO NGUYÊN TẮC BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG LUẬT BẢO HIỂM XÃ HỘI NĂM 2014

✍ ThS. PHAN THỊ THANH HUYỀN*
ThS. NGUYỄN THỊ THÁI THUẬN**

Bình đẳng giới là việc nam, nữ có vị trí, vai trò ngang nhau, được tạo điều kiện và cơ hội phát huy năng lực của mình cho sự phát triển của cộng đồng, của gia đình và thụ hưởng như nhau về thành quả của sự phát triển đó¹. Thúc đẩy bình đẳng giới là một trong những nhiệm vụ quan trọng trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Để chính sách này được triển khai thực hiện trong đời sống thực tiễn, đòi hỏi trước hết phải được thể chế hóa trong các văn bản quy phạm pháp luật liên quan của Nhà nước. Chính vì vậy, đảm bảo nguyên tắc bình đẳng giới là một trong những yêu cầu quan trọng của công tác lập pháp. Luật Bảo hiểm xã hội (BHXH) năm 2014 ra đời thay thế cho Luật BHXH năm 2006 là một sự hoàn thiện rõ nét trong việc đảm bảo nguyên tắc bình đẳng giới.

1. Thực trạng đảm bảo nguyên tắc bình đẳng giới trong Luật bảo hiểm xã hội năm 2006

Luật BHXH năm 2006 được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XI, kỳ họp thứ 9 thông qua ngày 29/6/2006 đánh dấu một bước quan trọng trong việc tạo cơ sở pháp lý để nâng cao hiệu quả thực thi chế độ, chính sách BHXH nói chung, đảm bảo nguyên tắc bình đẳng giới nói riêng phù hợp với quá trình chuyển đổi nền kinh tế theo cơ chế thị trường, định hướng XHCN. Các quy định của Luật BHXH năm 2006 đã quan tâm tới thiên chức của lao động nữ và từ đó đã có những quy định hỗ trợ người mẹ, hỗ trợ lao động nữ trong quá trình mang thai, sinh con, nuôi con thông qua các quy định điều chỉnh các quan hệ BHXH. Điều đó đã mang lại một số kết quả tích cực trong việc thay đổi nhận thức về bình đẳng giới trong lĩnh vực BHXH. Tuy nhiên, quá trình triển khai thực hiện Luật BHXH năm 2006 tiếp cận từ góc độ đảm bảo nguyên tắc bình đẳng giới vẫn còn một số hạn chế, bất cập sau :

Thứ nhất, đối tượng tham gia BHXH, đặc biệt là đối tượng tham gia BHXH tự nguyện còn tương đối hẹp (là công dân Việt Nam trong độ tuổi lao động), đồng thời mức đóng BHXH tự nguyện còn cao so với đại bộ phận người dân khu vực nông thôn và lao động tự do có thu nhập hàng tháng thấp, không ổn định (không thấp hơn mức lương cơ sở), tuy nhiên, trong số những đối tượng này thường có tỷ trọng lao động nữ cao.

Thứ hai, quy định về điều kiện hưởng lương hưu, tuổi nghỉ hưu đối với lao động nữ chưa thực sự tạo sự bình đẳng và tạo điều kiện để lao động nữ có thể tiếp tục làm việc và nâng cao mức thu nhập. Cụ thể, quy định tuổi nghỉ hưu cho lao động nữ còn chưa linh hoạt. Ở độ tuổi 55, đối với một số ngành nghề: nghiên cứu khoa học, bác sỹ, giáo viên,... lao động nữ vẫn còn đủ sức khỏe và đang phát huy kinh nghiệm làm việc, việc quy định tuổi nghỉ hưu cho lao động nữ trong những khu vực này giống các khu vực khác là thực sự chưa hợp lý. Khi nền kinh tế - xã hội phát triển, lực lượng lao động trong đó có lực lượng lao động nữ cũng phát triển cả về số lượng và chất lượng. Họ không chỉ tham gia vào các hoạt động lao động giản đơn như trước mà đã có khả năng tham gia vào các lĩnh vực có chuyên môn kỹ thuật cao, kể cả quản lý, lãnh đạo. Do vậy, vấn đề tuổi nghỉ hưu sớm hơn nam giới 5 năm của lao động nữ đang làm việc ở các cơ quan quản lý nhà nước, nghiên cứu khoa học, công việc có chuyên môn kỹ thuật cao hiện nay không còn phù hợp. Những điểm chưa phù hợp được biểu hiện là:

+ Lãng phí nguồn lao động xã hội: ở Việt Nam, tuổi đi học và tham gia vào quá trình lao động là như nhau. Vì chức năng sinh đẻ nên thông thường phải

* Trường Đại học Công đoàn

** ĐH Tài chính Marketing TP. HCM

ngoài 30 tuổi phụ nữ mới có điều kiện tích lũy kinh nghiệm, nâng cao kiến thức. Ngoài 40 tuổi, hầu hết phụ nữ đều rảnh rang công việc gia đình do con cái đều đến tuổi trưởng thành. Hơn nữa, ngày nay sinh ít con cùng với nhiều phương tiện, dịch vụ xã hội làm giảm nhẹ công việc gia đình giúp người phụ nữ có thể tham gia nhiều hơn và dài hơn trong quá trình lao động. Vì vậy, việc quy định tuổi nghỉ hưu của phụ nữ ít hơn nam 5 tuổi sẽ hạn chế sự lao động, cố gắng của phụ nữ, lãng phí một nguồn lực lớn trong xã hội.

+ Hạn chế cơ hội phát triển, phát huy tính năng động, sáng tạo của phụ nữ: Việc giới hạn tuổi về hưu của phụ nữ ít hơn nam 5 tuổi, để bạt các chức vụ lãnh đạo, quản lý và tuổi đào tạo nâng cao kiến thức cũng ít hơn nam 5 năm nên đã hạn chế tỷ lệ nữ có học hàm, học vị và tham gia lãnh đạo các cấp.

+ Tạo sự chênh lệch về kinh tế: Thông thường ngay từ khi đi làm, thu nhập của lao động nữ còn thấp hơn nam giới và khi về nghỉ hưu, tỷ lệ đó càng chênh lệch, mức trợ cấp hưu thường thấp hơn do thời gian công tác ít hơn.

+ Thiệt hại lớn đến quỹ BHXH: Tuổi thọ bình quân của nữ cao hơn của nam giới do đó thời gian hưởng hưu trí của nữ dài hơn. Nếu tăng tuổi nghỉ hưu của nữ từ 55 lên 60, chi phí của BHXH về trợ cấp hưu sẽ giảm xuống 5 năm. Theo tính toán của các chuyên gia ILO, việc nâng tuổi này sẽ làm tăng nguồn thu tới 40% cho quỹ BHXH.

Thứ ba, quy định về đối tượng hưởng chế độ BHXH về thai sản cũng chưa tạo được sự bình đẳng về giới tính trong vấn đề hưởng chế độ này. Theo quy định tại điều 31 khoản 3 Luật BHXH năm 2006: “trường hợp chỉ có cha hoặc mẹ tham gia BHXH hoặc cả cha và mẹ đều tham gia BHXH mà mẹ chết sau khi sinh con thì cha hoặc người trực tiếp nuôi dưỡng được hưởng chế độ thai sản cho đến khi con đủ 4 tháng tuổi”. Người mẹ hưởng Bảo hiểm thai sản sau khi sinh con hoặc người cha (hoặc có thể là người thân khác trực tiếp nuôi dưỡng đứa trẻ sơ sinh) hưởng chế độ sau khi sinh mà người mẹ chết là đương nhiên. Nhưng cũng cần tính đến khía cạnh đảm bảo quyền được chăm sóc của người bố trong trường hợp bình thường (người mẹ không gặp rủi ro). Vì theo luật hiện hành việc bố tham gia BHXH mà mẹ không tham gia thì hầu như không được hưởng chế độ sinh con, chăm sóc con sơ

sinh...(chỉ được hưởng khi mẹ chết) là điều chưa bình đẳng. Trong khi nam giới phải đóng BHXH thông qua người sử dụng lao động với tỷ lệ phần trăm như nữ giới.

Thứ tư, Luật BHXH năm 2006 còn có một số nội dung, theo đó có sự phân biệt giữa người lao động trong các khu vực, thành phần kinh tế, gián tiếp ảnh hưởng tới vấn đề bình đẳng giới giữa người lao động trong các khu vực đó. Cụ thể: cách tính mức bình quân tiền lương tháng làm căn cứ tính lương hưu đối với người thuộc diện thực hiện chế độ tiền lương do Nhà nước quy định được chia thành 3 giai đoạn: người bắt đầu tham gia BHXH trước 01/01/1995, cách tính lương hưu vẫn như quy định hiện hành; người tham gia BHXH từ ngày 01/01/1995 đến ngày 31/12/2000 thì tính bình quân tiền lương đóng BHXH của 6 năm cuối trước khi nghỉ hưu và tính bình quân của tiền lương tháng đóng BHXH của 8 năm cuối trước khi nghỉ hưu (nếu tham gia BHXH từ ngày 01/01/2001 đến ngày 31/12/2006). Người tham gia BHXH sau ngày Luật BHXH có hiệu lực thì tính bình quân tiền lương tháng đóng BHXH của 10 năm cuối trước khi nghỉ hưu. Đối với người lao động có toàn bộ thời gian đóng BHXH theo chế độ tiền lương do người sử dụng lao động quyết định thì tính bình quân tiền lương, tiền công đóng BHXH của toàn bộ thời gian. Các công thức tính lương bình quân như trên vẫn còn có sự phân biệt giữa khu vực Nhà nước và ngoài quốc doanh. Việt Nam đã gia nhập WTO thì việc vẫn tồn tại phân biệt, bất bình đẳng giữa các thành phần kinh tế trong nền kinh tế thị trường là không hợp lý.

2. Đảm bảo nguyên tắc bình đẳng giới trong Luật bảo hiểm xã hội năm 2014

Luật BHXH năm 2014 đã được Quốc hội nước CHXHCN Việt Nam khóa XIII, kỳ họp thứ 8 thông qua ngày 20/11/2014, bắt đầu có hiệu lực từ ngày 01/1/2016 đã góp phần khắc phục được những hạn chế, bất cập của Luật BHXH năm 2006, thể chế hóa được một cách tốt hơn, đầy đủ hơn nguyên tắc bình đẳng giới, phù hợp với nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội trong tình hình mới, đáp ứng được nguyện vọng của cả lao động nam và lao động nữ liên quan đến chế độ BHXH. Điều đó được thể hiện rõ nét ở một số điểm mới cơ bản liên quan đến đảm bảo nguyên tắc bình đẳng giới của Luật BHXH năm 2014 so với Luật BHXH năm 2006 cụ thể như sau:

- Mở rộng đối tượng thuộc diện tham gia BHXH nói chung, BHXH tự nguyện nói riêng theo hướng đảm bảo tốt hơn bình đẳng giới trong quyền tham gia BHXH.

Bằng cách bỏ quy định tuổi trần tham gia, chỉ quy định người tham gia BHXH tự nguyện là công dân Việt Nam, đủ 15 tuổi trở lên, đồng thời sửa đổi quy định về mức tiền lương, tiền công tháng đóng BHXH là mức thu nhập tháng do người lao động lựa chọn (bỏ quy định khống chế mức “không thấp hơn mức lương cơ sở”), Luật BHXH năm 2014 không chỉ tăng khả năng tiếp cận tham gia chính sách BHXH cho người lao động nói chung mà còn góp phần rất lớn trong việc hỗ trợ nông dân, lao động trong khu vực phi chính thức tham gia BHXH tự nguyện, làm tăng cơ hội tiếp cận của lao động nói chung, đặc biệt là lao động nữ ở khu vực nông thôn, khu vực phi chính thức tham gia chính sách BHXH tự nguyện.

- Đảm bảo tốt hơn nguyên tắc bình đẳng giới trong thụ hưởng chế độ thai sản, thể hiện trong một số nội dung thay đổi sau:

+ Bổ sung thêm quy định lao động nam đóng BHXH có vợ sinh con được nghỉ hưởng trợ cấp thai sản 05 ngày làm việc đối với trường hợp sinh thường và 07 ngày làm việc đối với sinh con phải phẫu thuật, sinh con dưới 32 tuần tuổi. Trường hợp sinh đôi được nghỉ 10 ngày làm việc, từ sinh ba trở lên thì cứ thêm mỗi con được nghỉ thêm 03 ngày làm việc (K2,Đ34). Quy định này không chỉ thể hiện sự bình đẳng giới trong thụ hưởng chế độ BHXH về thai sản mà còn thể hiện trách nhiệm của người chồng trong việc sinh con của người vợ. Điều này vừa phù hợp với nhu cầu của lao động nữ sinh con vừa phù hợp với cả nguyện vọng của lao động nam trong việc chia sẻ trách nhiệm chăm sóc con, đảm bảo tốt hơn sức khỏe của người mẹ và trẻ sơ sinh.

+ Nới lỏng điều kiện hưởng chế độ BHXH về thai sản khi sinh con đối với người khi mang thai phải nghỉ dưỡng thai theo chỉ định của cơ sở khám chữa bệnh có thẩm quyền. Với đối tượng này cần có đủ 12 tháng đóng BHXH, trong đó có đủ 3 tháng đóng BHXH trong vòng 12 tháng trước khi sinh thay vì trước đây phải có đủ 6 tháng đóng BHXH trong vòng 12 tháng trước khi sinh². Quy định này vừa tạo điều kiện cho những lao động nữ vì lí do bệnh lí phải nghỉ việc dưỡng thai được tăng khả năng hưởng chế độ

BHXH về thai sản khi sinh con, vừa hạn chế được tình trạng trục lợi chế độ thai sản.

+ Bổ sung trường hợp chỉ có cha tham gia BHXH mà mẹ chết sau khi sinh con hoặc gặp rủi ro sau khi sinh mà không còn đủ sức khỏe chăm sóc con theo xác nhận của cơ sở khám chữa bệnh có thẩm quyền thì cha được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản cho đến khi con đủ 6 tháng tuổi³. Điều này đã góp phần đảm bảo công bằng hơn trong thụ hưởng chế độ BHXH về thai sản khi sinh con đối với trường hợp chỉ có người cha tham gia BHXH.

- *Rút ngắn khoảng cách chênh lệch về mức trợ cấp hưu giữa lao động nam và lao động nữ* bằng việc quy định lại cách tính tỷ lệ lương hưu hàng tháng từ 1/1/2018, đối với lao động nam số năm đóng BHXH để được hưởng tỷ lệ 45% đầu tiên tăng dần (năm 2018 là 16 năm, năm 2019 là 17 năm, năm 2020 là 18 năm, năm 2021 là 19 năm và từ năm 2022 trở đi là 20 năm; đối với lao động nữ, 15 năm đầu đóng BHXH được hưởng 45%, sau đó thêm 1 năm đóng BHXH tính thêm 2%.

- *Đảm bảo sự công bằng hơn trong thụ hưởng chế độ BHXH giữa khu vực nhà nước và khu vực ngoài nhà nước, gián tiếp thực hiện tốt hơn sự bình đẳng trong hưởng thụ chế độ BHXH giữa nam và nữ* bằng cách điều chỉnh cách tính mức bình quân tiền lương tháng đóng BHXH làm căn cứ tính lương hưu, đối với người chỉ đóng BHXH theo chế độ tiền lương do Nhà nước quy định thì tăng dần số năm tính tiền lương bình quân. Theo đó, người lao động thuộc đối tượng thực hiện chế độ tiền lương do Nhà nước quy định có toàn bộ thời gian đóng BHXH theo chế độ tiền lương này thì tính bình quân tiền lương tháng của số năm đóng BHXH trước khi nghỉ hưu như sau⁴:

+ Tham gia BHXH trước ngày 01/1/1995 thì tính bình quân của tiền lương tháng đóng BHXH của 5 năm cuối trước khi nghỉ hưu.

+ Tham gia BHXH trong khoảng thời gian từ ngày 01/1/1995 đến ngày 31/12/2000 thì tính bình quân của tiền lương tháng đóng BHXH của 06 năm cuối trước khi nghỉ hưu.

+ Tham gia BHXH trong khoảng thời gian từ ngày 01/1/2001 đến ngày 31/12/2006 thì tính bình quân của tiền lương tháng đóng BHXH của 08 năm cuối trước khi nghỉ hưu.

+ Tham gia BHXH trong khoảng thời gian từ ngày 01/1/2007 đến ngày 31/12/2015 thì tính bình quân

của tiền lương tháng đóng BHXH của 10 năm cuối trước khi nghỉ hưu.

+ Tham gia BHXH trong khoảng thời gian từ ngày 01/1/2016 đến ngày 31/12/2019 thì tính bình quân của tiền lương tháng đóng BHXH của 15 năm cuối trước khi nghỉ hưu.

+ Tham gia BHXH trong khoảng thời gian từ ngày 01/1/2020 đến ngày 31/12/2024 thì tính bình quân của tiền lương tháng đóng BHXH của 20 năm cuối trước khi nghỉ hưu.

+ Tham gia BHXH từ ngày 01/1/2025 trở đi thì tính bình quân của tiền lương tháng đóng BHXH của toàn bộ thời gian.

Các quy định trên đây đều hướng đến mục tiêu xóa bỏ dần sự phân biệt giữa các thành phần kinh tế, giải quyết được một phần khúc mắc, hậu quả của lịch sử để lại. Đây cũng là một sự thay đổi hợp lý, bởi vì chúng ta không thể thay đổi một cách nhanh chóng trong một thời gian ngắn mà phải tạo thành một lát cắt thoải mái, phải có một lộ trình thống nhất, cách tính trên cơ sở toàn bộ thời gian tham gia bảo hiểm nhằm đảm bảo được quyền lợi cho người lao động khi tham gia BHXH, đảm bảo được cách tính chính xác, công bằng, để áp dụng công thức.

3. Một vài kiến nghị

Khi xem xét vấn đề đảm bảo nguyên tắc bình đẳng giới trong Luật BHXH năm 2014, có thể nhận thấy Việt Nam cũng như hầu hết các quốc gia trên thế giới trong hệ thống pháp luật BHXH của mình luôn giành một vị trí quan trọng cho các quy định liên quan đến đảm bảo nguyên tắc này. Tuy nhiên, có một số điểm đặc biệt cần xem xét trong sự so sánh với luật pháp quốc tế liên quan đến vấn đề này. Cụ thể:

Thứ nhất, Công ước số 102 về Quy phạm tối thiểu về an toàn xã hội năm 1952 của tổ chức lao động quốc tế (ILO) không có sự phân biệt độ tuổi để xác định tuổi nghỉ hưu giữa lao động nam và lao động nữ mà đưa ra mức lựa chọn độ tuổi làm căn cứ xác định cho lao động được hưởng chế độ hưu trí từ 60 đến 65 tuổi. Việc không phân biệt điều kiện hưởng hưu trí giữa lao động nam và lao động nữ là xu hướng tiến bộ, đảm bảo được sự công bằng cho lao động nam và nữ về nhu cầu cống hiến sức lao động và hưởng thụ thành quả do chính mình làm ra. Nhìn từ góc độ bình đẳng giới, đây là quy định được đánh giá là tiến bộ, đảm bảo sự công bằng, bình đẳng giữa lao động nam và nữ.

Tuy nhiên, pháp luật Việt Nam (trong số ít pháp luật các nước, đặc biệt trong khu vực Asean) quy định độ tuổi nghỉ hưu của lao động nữ thấp hơn lao động nam 5 tuổi và dẫn đến cách tính mức hưởng trợ cấp hưu trí đối với lao động nữ khác lao động nam. Chính vì vậy, trong một số trường hợp, quyền lợi của lao động nữ không được đảm bảo bình đẳng với lao động nam trong chế độ hưu trí. Vấn đề đặt ra là cần tiếp tục nghiên cứu về lộ trình và cách thức để nâng độ tuổi nghỉ hưu của lao động nữ nhằm rút ngắn khoảng cách về tuổi nghỉ hưu giữa lao động nam và lao động nữ.

Thứ hai, đối với chế độ thai sản, một vài điểm của Công ước số 103 về bảo vệ thai sản (xét lại) năm 1952 của ILO liên quan đến vấn đề đảm bảo bình đẳng giới chưa được thể hiện hoặc chưa thể hiện cụ thể trong pháp luật Việt Nam. Một trong những vấn đề đó là trường hợp lao động nữ ốm đau, có xác nhận của cơ quan y tế có thẩm quyền vì nguyên nhân mang thai hay sinh đẻ thì được nghỉ theo chế độ thai sản. Ở Việt Nam đối với trường hợp này không có quy định riêng mà lao động nữ chỉ được nghỉ theo chế độ ốm đau thông thường. Cần xem xét đó là trường hợp nghỉ theo chế độ thai sản thì lao động nữ sẽ được đảm bảo quyền lợi cao hơn mức hiện hành. □

1. Khoản 3, Điều 5, Luật bình đẳng giới năm 2006.
2. Khoản 3, Điều 31, Luật BHXH năm 2014.
3. Khoản 6, Điều 34, Luật BHXH năm 2014.
4. Điều 62, Luật BHXH năm 2014.

TĂNG CƯỜNG HOẠT ĐỘNG NGHIÊN CỨU...

(Tiếp theo trang 39)

- 2014 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định mã số và tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức giảng dạy trong các cơ sở giáo dục đại học công lập;
3. Bộ GD&ĐT, Thông tư số 14/2014/TT-BGDĐT ngày 05 tháng 5 năm 2014 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành, thông tư quy định xét tặng Giải thưởng "Tài năng khoa học trẻ Việt Nam".
4. Hoàng Thị Huệ (2012). "Tạo động lực cho giảng viên trường Đại học Kinh tế Quốc dân tham gia nghiên cứu khoa học". Luận văn thạc sĩ kinh tế;
5. Quốc hội (2012), Luật Giáo dục.
6. TS. Đỗ Tiến Sỹ (2010). "Cơ hội nào cho giảng viên trẻ nghiên cứu khoa học?, Giáo dục Thời đại". Bản tin khoa học và Giáo dục.

BIẾN ĐỔI CẤU TRÚC XÃ HỘI NHÌN TỪ GÓC ĐỘ XÃ HỘI HỌC

✍ GS. TS LÊ NGỌC HÙNG*

1. Thuyết mâu thuẫn về giai cấp: biến đổi cấu trúc xã hội - giai cấp của loài người trước thế kỷ XX

Thuyết mâu thuẫn của Marx

Lenin là người đầu tiên trên thế giới gọi Marx là nhà xã hội học vĩ đại và chỉ ra công lao của Marx trong việc xây dựng, phát triển xã hội học khách quan, xã hội học duy vật biện chứng¹. Sau Lenin, các nhà xã hội học khắp nơi trên thế giới đều coi chủ nghĩa duy vật lịch sử, lý thuyết xã hội học của Marx là nền tảng của chủ thuyết mâu thuẫn (conflict theory, thuyết xung đột)².

Trước khi Marx và Engels đưa ra chủ nghĩa duy vật lịch sử giải thích sự biến đổi xã hội nói chung và biến đổi cấu trúc xã hội nói riêng đã có một số nhà khoa học Pháp đưa ra các quan niệm về sự biến đổi xã hội. Đó là quan niệm của Claudi Henri Saint-Simon (1760-1825), Charles Fourier (1772-1837) nhà xã hội chủ nghĩa không tưởng và August Comte (1798 - 1857) nhà triết học thực chứng. Theo Fourier tiến trình lịch sử xã hội bao gồm bốn giai đoạn phát triển lần lượt là: (i) Giai đoạn nông muội, (ii) Giai đoạn gia trưởng, (iii) giai đoạn dã man, (iv) giai đoạn văn minh tương ứng với xã hội tư sản với rất nhiều mâu thuẫn và luẩn quẩn như “sự nghèo khổ sinh ra từ chính bản thân sự dồi dào”³. Kế thừa quan niệm của Saint Simon (1760-1825), August Comte, người được coi là cha đẻ của Xã hội học (Sociologie) đã đưa ra học thuyết phát triển ba giai đoạn của xã hội loài người. Theo đó, sự biến đổi cấu trúc xã hội diễn ra tương ứng với các giai đoạn phát triển của xã hội từ giai đoạn thần bí đến giai đoạn siêu hình và cuối cùng đến giai đoạn thực chứng tương ứng với xã hội công nghiệp.

Mặc dù đánh giá cao sự tài tình, sự sắc sảo và sự vĩ đại của Saint Simon, Fourier và những nhà tư tưởng xã hội chủ nghĩa khác về lịch sử xã hội loài người, nhưng Marx và Engels đều chỉ rõ một số hạn chế của các quan niệm này. Hạn chế lớn nhất là các nhà tư tưởng xã hội chủ nghĩa không tưởng đã buộc phải tạo ra từ đầu óc của họ những yếu tố của một

xã hội mới mà xã hội cũ lúc bấy giờ chưa có những yếu tố đó⁴.

Từ góc độ tiếp cận khoa học duy vật về lịch sử xã hội Marx và Engels đã chỉ ra cơ sở vật chất, điều kiện vật chất với các biểu hiện cụ thể là các điều kiện kinh tế, điều kiện lao động, sản xuất, sinh hoạt của sự biến đổi cấu trúc xã hội, biến đổi xã hội và tiến trình phát triển của xã hội. Về nội dung và phương pháp tiếp cận của chủ nghĩa duy vật lịch sử, Engels đã viết rõ là cấu trúc xã hội - giai cấp bị quy định bởi việc con người sản xuất ra cái gì, như thế nào và trao đổi các sản phẩm ra sao; do vậy cần phải tìm nguồn gốc, nguyên nhân của sự biến đổi cấu trúc xã hội trong lĩnh vực kinh tế, sản xuất, kinh doanh của xã hội⁵. Từ góc độ duy vật lịch sử, Engels đã chỉ rõ sự biến đổi xã hội và cấu trúc xã hội đều bắt nguồn từ biến đổi trong lĩnh vực kinh tế, kỹ thuật: “Từ khi hơi nước và những máy công cụ mới biến công trường thủ công cũ thành đại công nghiệp thì những lực lượng sản xuất được tạo ra dưới sự điều khiển của giai cấp tư sản đã phát triển nhanh chưa từng thấy và với một quy mô chưa từng có”⁶.

Biến đổi cấu trúc giai cấp trong lịch sử xã hội

Về sự biến đổi xã hội nói chung và biến đổi cấu trúc xã hội - giai cấp nói riêng, Marx và Engels đã phân tích một số hình thức biến đổi trên các cấp độ từ vi mô đến vĩ mô. Trên cấp độ vi mô đó là sự biến đổi quá trình lao động và vị thế, vai trò xã hội của người lao động. Trên cấp độ trung mô đó là sự biến đổi cấu trúc tổ chức và thiết chế lao động, biến đổi cấu trúc nghề nghiệp. Trên cấp độ vĩ mô đó là sự biến đổi cấu trúc các mối quan hệ xã hội giữa các giai cấp, gọi ngắn gọn là sự biến đổi cấu trúc xã hội - giai cấp, cụ thể là của xã hội tư bản chủ nghĩa lúc bấy giờ. Marx và Engels đã phân tích rõ các biến đổi cấu trúc xã hội trên từng cấp độ như sau:

Một là biến đổi cấu trúc xã hội vi mô: biến đổi quá trình lao động của con người. Lao động làm

* Viện XHH - Học viện CTQG Hồ Chí Minh

thuê trước kia là một ngoại lệ và là một nghề làm thêm thì sau đó trở thành thông lệ, phổ biến và là hình thức cơ bản của nền sản xuất. Trước kia lao động làm thuê là công việc phụ thì sau đó trở thành hoạt động duy nhất của người công nhân.

Hai là, cũng trên cấp độ vi mô, đã xảy ra sự biến đổi vị thế và vai trò xã hội của người lao động. Người công nhân rơi vào hoàn cảnh kinh tế xã hội buộc họ phải nắm giữ vị thế làm thuê trong phân công lao động xã hội và trong hệ thống kinh tế - xã hội. Họ trở thành người lao động làm thuê, thành người làm thuê lấy tiền công, tiền lương từ người thuê mướn họ không phải trong một thời gian tạm thời mà trong thời gian dài liên tục, làm thuê suốt đời. “Người công nhân làm thuê tạm thời trở thành người công nhân làm thuê suốt đời”⁷.

Ba là biến đổi ở cấu trúc xã hội trung mô biểu hiện ở biến đổi cấu trúc ngành nghề. Lực lượng lao động làm thuê trong công nghiệp, dịch vụ tăng lên không ngừng và lực lượng lao động nông nghiệp tức nông dân giảm đi. Mà ngay cả nông dân cũng biến thành công nhân nông nghiệp. Điều này thể hiện rõ sự biến đổi của toàn bộ cấu trúc xã hội: đa số lực lượng lao động của xã hội trước kia là lao động nông nghiệp, đa số là nông dân thì trong xã hội hiện đại đa số lực lượng lao động đã trở thành công nhân làm thuê cho giai cấp tư sản.

Bốn là biến đổi cấu trúc xã hội vĩ mô: biến đổi cấu trúc các quan hệ xã hội trong lao động. Xuất hiện mâu thuẫn giai cấp thậm chí là xung đột giai cấp, đối kháng giai cấp. Điều này xảy ra một cách tất yếu, khách quan, không phụ thuộc vào ý muốn chủ quan và ý thức của cá nhân thành viên của giai cấp. “*Mâu thuẫn giữa sản xuất xã hội và sự chiếm hữu tư bản chủ nghĩa biểu hiện ra thành sự đối kháng giữa giai cấp vô sản và giai cấp tư sản*”⁸. Chính mâu thuẫn này được Marx và Engels coi là động lực của sự biến đổi xã hội, biến đổi cấu trúc xã hội và phát triển xã hội, sự biến đổi có tính chất cách mạng từ xã hội tư bản chủ nghĩa sang xã hội cộng sản chủ nghĩa.

Cấu trúc 2 giai cấp đối lập của xã hội tư sản

Marx và Engels cho rằng cấu trúc xã hội được duy trì bằng chế độ bóc lột và bạo lực giai cấp lẫn lượt trải qua các giai đoạn từ chế độ nô lệ sang chế độ nông nô đến chế độ lao động làm thuê. Một cách tương ứng là sự biến đổi xã hội của nhà nước chủ nô thời cổ sang xã hội của nhà nước quý tộc phong kiến thời trung cổ đến xã hội của nhà nước của giai cấp

tư sản trong xã hội hiện đại⁹. Marx và Engels chỉ ra rằng chính sự phân công lao động là cơ sở cho sự phân chia giai cấp trong xã hội và sự phát triển của tư liệu sản xuất, sự phát triển kinh tế, chính trị và tinh thần sẽ đến lúc buộc phải phá tung những xiềng xích của phương thức sản xuất tư bản chủ nghĩa và đưa đến một xã hội mới không còn áp bức, bóc lột giai cấp, tức là một cấu trúc xã hội không giai cấp thống trị và không giai cấp bị trị, tức là sự biến đổi cấu trúc giai cấp của xã hội sẽ đi đến chỗ không còn giai cấp trong xã hội tương lai.

Trong bản “Tuyên ngôn của Đảng cộng sản” xuất bản lần đầu năm 1848 Karl Marx và Friedrich Engels đã chỉ ra một đặc điểm của thời đại giai cấp tư sản thế kỷ XIX là đã đơn giản hoá những đối kháng giai cấp, tức là đơn giản hóa cấu trúc giai cấp của xã hội tư sản lúc bấy giờ thành cấu trúc 2 giai cấp thù địch, đối lập nhau. “Xã hội ngày càng chia thành hai phe lớn thù địch với nhau, hai giai cấp lớn hoàn toàn đối lập nhau: giai cấp tư sản và giai cấp vô sản” trong xã hội tư sản¹⁰.

Nhưng bản Tuyên ngôn năm 1848 chưa định nghĩa rõ giai cấp tư sản là gì và giai cấp vô sản là gì. Phải 40 năm sau, trong lần xuất bản tác phẩm này bằng tiếng Anh năm 1888, Engels mới đưa ra định nghĩa về hai giai cấp này trong mục 1 của chú thích ở cuối phần I “Tư sản và vô sản”. Năm 1888 Engels định nghĩa nguyên văn như sau: “Giai cấp tư sản là giai cấp những nhà tư bản hiện đại, những người sở hữu tư liệu sản xuất xã hội và sử dụng lao động làm thuê. Giai cấp vô sản là giai cấp những công nhân làm thuê hiện đại, vì mất các tư liệu sản xuất của bản thân, nên buộc phải bán sức lao động của mình để sống”.

Định nghĩa này cho thấy tiêu chuẩn hàng đầu, cơ bản và quan trọng nhất để xác định cấu trúc 2 giai cấp thống trị và giai cấp bị trị trong xã hội tư sản thế kỷ XIX là mối quan hệ với tư liệu sản xuất, tức là vấn đề “sở hữu tư liệu sản xuất xã hội” và gắn liền với nó là tiêu chuẩn về quan hệ với “lao động làm thuê”. Cấu trúc xã hội - 2 giai cấp đối lập nhau tồn tại trong suốt chiều dài lịch sử xã hội loài người kể từ khi xã hội có sự phân chia giai cấp cho đến “ngày nay”, tức là đến cuối thế kỷ XIX.

2. Thuyết cấu trúc - chức năng về giai cấp trong thời kỳ quá độ sang chủ nghĩa xã hội thế kỷ XX

Lenin đã phát triển một cách sáng tạo học thuyết Marx nói chung và lý thuyết mâu thuẫn về cấu trúc xã

hội - giai cấp nói riêng vào đầu thế kỷ XX. Như Marx và Engels đã chỉ ra, cấu trúc 2 giai cấp đối lập của xã hội tư sản thế kỷ XIX bao gồm cả xã hội Nga trước cách mạng tháng Mười năm 1917. Tuy nhiên, cấu trúc xã hội - 2 giai cấp đối kháng này đã bị thủ tiêu ngay sau khi giai cấp vô sản đứng lên đánh đổ giai cấp tư sản giành được chính quyền và bắt đầu xây dựng xã hội mới, khi đó tất yếu xuất hiện cấu trúc giai cấp của xã hội mới như đã xảy ra trên thực tế ở nước Nga sau Cách mạng tháng Mười năm 1917. Thực tế là ở nước Nga xô viết lúc bấy giờ không còn cấu trúc 2 giai cấp đối lập nhau như trong xã hội cũ - xã hội tư sản hoặc xã hội phong kiến nữa mà xuất hiện cấu trúc giai tầng của xã hội mới. Vậy cần phải hiểu giai cấp và cấu trúc xã hội - giai cấp ở xã hội mới, một xã hội quá độ lên chủ nghĩa xã hội như thế nào?

Chỉ hai năm sau Cách mạng tháng Mười, vào năm 1919, Lenin đã sớm nắm bắt được yêu cầu và những điều kiện chín muồi để vận dụng và phát triển sáng tạo khái niệm giai cấp làm cơ sở lý luận cho việc xây dựng cấu trúc giai cấp của xã hội mới, xã hội Xô viết. Điều này thể hiện rõ trong tác phẩm "Sáng kiến vĩ đại" do Lenin viết và cho xuất bản vào tháng 7 năm 1919 nói về chủ nghĩa anh hùng của công nhân ở hậu phương, nhân câu chuyện những "ngày thứ bảy cộng sản" đăng trên báo chí ở nước Nga Xô viết lúc bấy giờ. Trong tác phẩm này Lenin đã đưa ra định nghĩa nổi tiếng về giai cấp, cần được trích nguyên văn như sau:

"Người ta gọi là giai cấp, những tập đoàn to lớn gồm những người khác nhau về địa vị của họ trong một hệ thống sản xuất xã hội nhất định trong lịch sử, khác nhau về quan hệ của họ (thường thường thì những quan hệ này được pháp luật quy định và thừa nhận) đối với những tư liệu sản xuất, về vai trò của họ trong tổ chức lao động xã hội, và như vậy là khác nhau về cách thức hưởng thụ và về phần của cải xã hội ít hoặc nhiều mà họ được hưởng. Giai cấp là những tập đoàn người, mà tập đoàn này thì có thể chiếm đoạt lao động của tập đoàn khác, do chỗ các tập đoàn đó có địa vị khác nhau trong một chế độ kinh tế xã hội nhất định"¹¹.

Trong định nghĩa này, Lenin xác định rõ giai cấp là những tập đoàn to lớn gồm những người khác nhau về năm tiêu chuẩn lần lượt là:

- (i) Địa vị của họ trong hệ thống sản xuất nhất định,
- (ii) Quan hệ của họ đối với tư liệu sản xuất,
- (iii) Vai trò của họ trong tổ chức lao động xã hội,

(iv) Cách thức hưởng thụ của cải mà họ được hưởng,

(v) Phần của cải mà họ được hưởng.

Như vậy là cùng với tiêu chuẩn định lượng là "tập đoàn to lớn" và tiêu chuẩn định tính là "sở hữu tư liệu sản xuất" đã từng biết từ định nghĩa giai cấp của Marx và Engels, Lenin đã bổ sung một số tiêu chuẩn mới, cơ bản, quan trọng, đồng thời Lenin đổi mới trật tự ưu tiên của các tiêu chuẩn này.

Tiêu chuẩn "sở hữu tư liệu sản xuất xã hội" trước kia được coi là tiêu chuẩn hàng đầu thì từ đây trở đi đã nhường chỗ cho tiêu chuẩn "địa vị".

Tiêu chuẩn "Địa vị của họ trong hệ thống sản xuất nhất định" là tiêu chuẩn được Lenin xếp vào vị trí hàng đầu trong việc xác định giai cấp. Tiêu chuẩn này cơ bản, quan trọng đến mức chỉ cần khác nhau về địa vị trong một chế độ kinh tế xã hội nhất định là đủ để làm cho giai cấp này chiếm đoạt, bóc lột lao động của giai cấp khác. Với việc nhấn mạnh tiêu chuẩn "địa vị" như vậy có thể thấy Lenin đã phát triển sáng tạo quan điểm cấu trúc - chức năng về giai cấp và về cấu trúc giai tầng xã hội. Trong một xã hội mới hoàn toàn có thể có nhiều tập đoàn to lớn gồm những người khác nhau về năm tiêu chuẩn vừa nêu và do vậy xã hội đó có cơ cấu giai cấp gồm nhiều giai cấp trong đó giai cấp này vẫn có thể bóc lột, chiếm đoạt lao động của các giai cấp khác do chỗ các tập đoàn đó có địa vị khác nhau trong hệ thống kinh tế - xã hội nhất định. Đây thực sự là một tầm nhìn xa trông rộng của Lenin khi sớm chỉ ra được căn nguyên của tình trạng bất công, bóc lột giai cấp trong một xã hội mới ngay khi xã hội mới đó vừa được khởi công xây dựng.

Định nghĩa về giai cấp của Lenin là "sáng kiến vĩ đại" trong việc phát triển thuyết mâu thuẫn về cấu trúc xã hội phù hợp với bối cảnh lịch sử xã hội của nước Nga Xô viết nơi giai cấp tư sản đã bị lật đổ và do vậy không còn tình cảnh giai cấp vô sản không có tư liệu sản xuất và bắt buộc phải bán sức lao động đi làm thuê cho giai cấp tư sản. Việc có nhiều tiêu chuẩn xác định "Giai cấp" như Lenin đã chỉ ra vào năm 1919 chứng tỏ rằng trong xã hội mới của thời kỳ quá độ từ chủ nghĩa tư bản sang chủ nghĩa xã hội, cấu trúc giai cấp không còn đơn giản hóa gồm hai giai cấp thống trị và giai cấp bị trị cùng các tầng lớp trung gian như trong xã hội cũ kiểu phong kiến hay tư bản chủ nghĩa. Mà cấu trúc giai cấp của xã hội mới trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội là cấu trúc giai cấp nhiều thành phần phong phú, đa dạng, phức tạp. chứ không

phải đơn giản là xã hội chỉ có hai giai cấp đối kháng nhau như “giai cấp nông dân” và “giai cấp địa chủ” đặc trưng cho xã hội phong kiến, “giai cấp vô sản” và “giai cấp tư sản” đặc trưng cho xã hội tư bản chủ nghĩa. Cấu trúc xã hội - giai cấp trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội một mặt đã biến đổi thành cấu trúc xã hội gồm nhiều giai tầng xã hội, nhiều thành phần kinh tế xã hội của cả chủ nghĩa xã hội và chủ nghĩa tư bản. Mặt khác, cấu trúc xã hội đã biến đổi từ 2 giai cấp đối kháng nhau thành cấu trúc xã hội - nhiều giai tầng xã hội vừa hợp tác vừa đấu tranh với nhau do khác nhau thậm chí mâu thuẫn nhau về địa vị trong hệ thống kinh tế - xã hội.

Vấn đề vận dụng thuyết cấu trúc - chức năng về giai cấp

Cần nghiên cứu và vận dụng sáng tạo lý thuyết cấu trúc của Lenin về giai cấp và cấu trúc giai tầng xã hội để chủ động giải thích và xây dựng cấu trúc giai cấp của xã hội mới ở Việt Nam¹² như Báo cáo Đại hội VI đã chỉ ra vào năm 1986. Trên thực tế ở nước ta hiện nay một số sách kể cả sách giáo khoa, giáo trình và chuyên khảo khi bàn về giai cấp ở nước ta đều trích dẫn quan điểm của chủ nghĩa Marx - Lenin về giai cấp, nhưng có lẽ cần phân tích đầy đủ, kỹ lưỡng hơn nữa. Các sách này thường nhấn mạnh tiêu chuẩn “sở hữu tư liệu sản xuất” và xem nhẹ các tiêu chuẩn khác, nhất là xem nhẹ tiêu chuẩn “địa vị trong hệ thống kinh tế - xã hội” mà Lenin đặc biệt coi trọng và đặt lên vị trí hàng đầu khi nhận diện giai cấp và đánh giá cấu trúc giai cấp. Cần vận dụng cách tiếp cận lý thuyết cấu trúc - chức năng của Lenin về giai cấp để có thể giải thích và đấu tranh có hiệu quả với một thực tế là trong xã hội hiện đại vẫn có những “tập đoàn to lớn” mặc dù không sở hữu tư liệu sản xuất mà chỉ nắm giữ địa vị lãnh đạo, quản lý tư liệu sản xuất xã hội ví dụ doanh nghiệp hay tư bản, tài chính nhưng vẫn bóc lột được sức lao động của các “tập đoàn to lớn” khác. Do vậy, để phòng và chống bóc lột giai cấp trong thời kỳ quá độ, cần nghiên cứu và vận dụng quan điểm của Lenin về tăng cường thực hiện quản lý, kiểm soát bằng pháp luật, bằng kỷ luật lao động, bằng kiểm kê, kiểm soát từ trên xuống, từ dưới lên và nhất là kiểm soát của nhân dân đối với các hành động của các giai cấp, giai tầng xã hội. Nói cách khác, cần phải học quản lý nhất là học tập cách lãnh đạo, quản lý xã hội dựa trên tri thức khoa học, công nghệ tiên tiến của nhân loại để quản lý lao động xã hội, lao động của các giai cấp, giai

tầng xã hội nhằm nâng cao năng suất lao động xã hội. Bởi vì, như Marx, Engels và Lenin đều nhấn mạnh, xét đến cùng năng suất lao động mới là cái quan trọng nhất, chủ yếu nhất quyết định sự phát triển của một xã hội mới. Chủ nghĩa cộng sản mà giai đoạn đầu của nó là chủ nghĩa xã hội có nghĩa là năng suất lao động cao hơn (so với năng suất lao động dưới chế độ tư bản chủ nghĩa) của những người lao động tự nguyện, tự giác, liên hợp với nhau, sử dụng khoa học, công nghệ, kỹ thuật hiện đại¹³. Đồng thời, cần vận dụng lý thuyết của Lenin vào nghiên cứu, lý giải tại sao trong xã hội công nghiệp phát triển ngày nay hay còn gọi là xã hội hậu công nghiệp, xã hội hậu hiện đại, đã xuất hiện những giai tầng mới có tên gọi mới ví dụ như “giai tầng dịch vụ” (the service class) và “giai tầng sáng tạo” (the creative class). Mà tỉ trọng những giai tầng này ngày càng tăng lên trong cấu trúc giai tầng xã hội trong khi giai cấp công nhân (the working class) càng giảm và giai cấp nông dân trở thành một thiểu số chiếm tỉ trọng rất nhỏ bé trong cấu trúc xã hội của xã hội hậu công nghiệp, xã hội dịch vụ, xã hội hậu hiện đại, xã hội tri thức, “xã hội sáng tạo”.

3. Biến đổi cấu trúc giai tầng của xã hội Việt Nam thời kỳ đổi mới

Biến đổi cấu trúc lao động theo loại hình kinh tế

Theo cách tiếp cận lý thuyết cấu trúc của Lenin, trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội tất yếu hình thành và phát triển cấu trúc nhiều thành phần kinh tế - xã hội phức tạp. Bảng 1 cho biết cấu trúc lao động theo 5 thành phần kinh tế, trong đó tỉ trọng thành phần “cá thể” lớn nhất, chiếm đa số 77.8% vào năm 2013 và tương đối ổn định trong thời gian qua. Thành phần “tập thể” chiếm tỉ trọng rất nhỏ bé và còn giảm từ 0.5% xuống còn 0.2% trong giai đoạn 2009-2013. Thành phần “tư nhân” tăng nhẹ và đạt 8.4% năm 2013. Thành phần “nhà nước” tương đối ổn định và đạt 10.2% năm 2013 và thành phần kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài có xu hướng tăng nhẹ và chiếm 3.4% vào năm 2013.

Trong cấu trúc 5 thành phần kinh tế này, thành phần “nhà nước” được coi là đóng vai trò chủ đạo và cùng với thành phần “tập thể” tuy chiếm tỉ trọng vô cùng nhỏ bé, nhưng có lẽ theo cơ chế quan liêu bao cấp nên vẫn được xác định là nền tảng của nền kinh tế quốc dân. Cả 5 thành phần kinh tế này về mặt lý thuyết đều được coi là bình đẳng trong tham gia kinh tế thị trường và cùng phát triển (xem *bảng 1*).

Bảng 1. Số lượng và cấu trúc lao động chia theo loại hình kinh tế

	2009		2011		2013	
	Số lượng	Tỉ lệ	Số lượng	Tỉ lệ	Số lượng	Tỉ lệ
Tổng số	47 999,4	100,0	50 352,0	100,0	52 207,8	100,0
Cá thể	37 716,8	78,6	39 163,6	77,8	40 597,9	77,8
Tập thể	226,5	0,5	137,9	0,3	124,4	0,2
Tư nhân	3 864,8	8,0	4 099,8	8,1	4369,4	8,4
Nhà nước	4 793,7	10,0	5 250,7	10,4	5 330,4	10,2
FDI	1 397,6	2,9	1 700,1	3,4	1 785,7	3,4

Nguồn: Bộ Kế hoạch và Đầu tư. Tổng cục Thống kê. Báo cáo điều tra lao động việc làm năm 2013. Hà Nội. 2014. Tr. 28.

Biến đổi cấu trúc lao động theo vị thế việc làm

Theo định nghĩa của Lenin về giai cấp, tiêu chí hàng đầu để xác định giai cấp là địa vị của họ trong hệ thống kinh tế xã hội và sau đó mới đến các tiêu chí khác. Cuộc điều tra lao động việc làm của Tổng cục thống kê cho biết cấu trúc “vị thế việc làm” của lực lượng lao động Việt Nam năm 2009 - 2013. Do vậy, qua các số liệu đó có thể thấy tỉ trọng giai tầng “chủ cơ sở sản xuất kinh doanh” giảm đi từ 4.8% năm 2009 xuống còn 2.5% năm 2013; giai tầng “xã viên” hợp tác xã cũng giảm và chiếm tỉ trọng nhỏ bé đến mức gần như không đáng kể (bảng 2). Trong khi đó, tỉ trọng các giai tầng còn lại đều tăng. Nhưng trong cấu trúc giai tầng xã hội về “vị thế việc làm” này, giai tầng “làm công ăn lương” tức là “lao động làm thuê” chỉ chiếm một phần ba và tăng dần qua các năm. Từ các số liệu như vậy có thể dự báo: cùng với sự phát triển của kinh tế thị trường tỉ trọng giai tầng “làm công ăn lương” sẽ tăng lên nhiều nữa, đồng thời giai tầng “chủ cơ sở” tức là “người sử dụng lao động” cũng tăng tương ứng nhưng giai tầng “tự làm” mà phần đông là nông dân sẽ giảm đi. Trong sự biến đổi cấu trúc xã hội giai tầng theo vị thế việc làm này xuất hiện vấn đề bất bình đẳng giới thể hiện ở tỉ trọng nữ chiếm dưới một phần ba trong số các “chủ cơ sở sản

xuất kinh doanh” trong khi nữ chiếm đa số, tới 64% trong “lao động gia đình” (bảng 2).

Cấu trúc lao động theo nghề nghiệp

Theo thuyết chức năng của Florida, giai tầng sáng tạo là tập đoàn người có chức năng nghề nghiệp là tạo ra những cái mới, tri thức mới, sản phẩm mới và công nghệ mới có giá trị và ích lợi đối với con người và xã hội. Ở các nước công nghiệp phát triển cao như Hoa Kỳ¹⁴, tỉ trọng giai tầng sáng tạo chiếm trên 30%, giai tầng dịch vụ chiếm trên 43%, giai tầng công nhân chiếm 26% và còn lại là giai tầng nông dân vào năm

Bảng 2. Biến đổi cấu trúc lao động theo vị thế việc làm

Vị thế việc làm	2009		2011		2013	
	Tổng số	% nữ	Tổng số	% nữ	Tổng số	% nữ
Tổng số	100,0	48,7	100,0	48,2	100,0	48,6
Chủ cơ sở	4,8	32,6	2,9	30,7	2,5	29,5
Tự làm	44,6	51,1	43,9	48,8	45,5	49,6
Lao động gia đình	16,9	64,1	18,6	64,7	17,2	64,0
Làm công ăn lương	33,4	40,1	34,6	40,0	34,8	41,1
Xã viên	0,1	29,5	0,0	39,6	0,0	33,1

Nguồn: Bộ Kế hoạch và Đầu tư. Tổng cục Thống kê. Báo cáo điều tra lao động việc làm năm 2013. Hà Nội. 2014. Tr. 29.

1999. Ở Việt Nam, có thể coi “các nhà lãnh đạo” thuộc giai tầng “các nhà chuyên nghiệp sáng tạo” và “lao động chuyên môn kỹ thuật bậc cao” thuộc giai tầng “cốt lõi siêu sáng tạo” của “giai tầng sáng tạo” nói chung. Năm 2013 “giai tầng sáng tạo” với hai thành phần này chỉ chiếm chưa đến 7% trong tổng số hơn 52 triệu lao động có việc làm ở Việt Nam (bảng 3).

Bảng 3. Số lượng và cấu trúc nghề nghiệp của lao động có việc làm năm 2013

Tổng số	Số lượng người	Tổng số	Nam	Nữ	% nữ
	52 207,8	100,0	100,0	100,0	48,6
1. Các nhà lãnh đạo	551,0	1,1	1,6	0,5	24,4
2. CMKT bậc cao	2 968,4	5,7	5,2	6,2	52,6
3. CMKT bậc trung	1 698,6	3,3	2,9	3,7	54,8
4. Nhân viên	881,5	1,7	1,8	1,6	45,5
5. Dịch vụ cá nhân, bảo vệ và bán hàng	8 461,8	16,2	11,6	21,0	63,1
6. LĐ có kỹ thuật trong nông, lâm và NN	6 280,4	12,0	13,3	10,6	43,0
7. Thợ thủ công và các thợ khác có liên quan	6 274,5	12,0	16,4	7,4	29,8
8. Thợ lắp ráp và vận hành máy móc thiết bị	3 637,4	7,0	8,6	5,2	36,5
9. Lao động giản đơn	21 326,5	40,8	38,1	43,7	52,0
10. Khác (*)	127,6	0,2	0,4	0,1	11,1

Nguồn: Bộ Kế hoạch và Đầu tư. Tổng cục Thống kê. Báo cáo điều tra lao động việc làm năm 2013. Hà Nội. 2014. Tr. 24.

Tuy nhiên, không loại trừ khả năng trong các nghề nghiệp khác, ví dụ giai tầng “lao động có kỹ thuật trong nông, lâm, ngư nghiệp” có thể xuất hiện những người “ưu trội”, “vượt trội”, “chuyên gia chuyên nghiệp” và “cốt lõi siêu sáng tạo”. Trong khi chưa có số liệu thống kê chính xác và đầy đủ về điều này, có lẽ chỉ có thể dự báo là tỉ trọng giai cấp sáng tạo theo cách hiểu của Florida sẽ tăng lên cùng với sự phát triển kinh tế thị trường trong bối cảnh toàn cầu hóa, hội nhập kinh tế thế giới và tiến bộ khoa học, công nghệ. Thành phần “lao động giản đơn” hiện nay vẫn chiếm tỉ trọng rất lớn, gần 41% nhưng đang trong xu thế giảm dần.

Tóm lại, có thể thấy sự phát triển của cách tiếp cận lý thuyết về cấu trúc xã hội từ thế kỷ XIX đến nay. Thuyết mâu thuẫn về giai cấp được vận dụng và phát triển sáng tạo thành thuyết cấu trúc, nhờ vậy có thể giúp mô tả và giải thích sự hình thành, phát triển cấu trúc giai cấp của xã hội mới như ở nước Nga Xô viết trước đây và ở Việt Nam trong thời kỳ đổi mới, quá độ sang chủ nghĩa xã hội. Cách tiếp cận lý thuyết chức năng về giai tầng sáng tạo đã tính đến những biến đổi mới trong cấu trúc xã hội dưới tác động của khoa học, công nghệ trong kinh tế thị trường hiện đại. Do vậy, cách tiếp cận lý thuyết cấu trúc - chức năng có thể giúp giải thích sự hình thành, phát triển và biến đổi cấu trúc giai tầng ở xã hội tư sản hiện đại và đương đại trong bối cảnh của sự phát triển kinh tế tri thức, xã hội học tập và tiến đến nền kinh tế sáng tạo, xã hội sáng tạo. Tuy nhiên việc áp dụng các cách tiếp cận lý thuyết này đòi hỏi phải sáng tạo trong tư duy, nhận thức và phát triển hoạt động thống kê kinh tế - xã hội để có thể cung cấp số liệu chính xác, đầy đủ về các giai tầng trong cấu trúc xã hội. Ở Việt Nam đang hình thành và phát triển cấu trúc xã hội gồm nhiều giai tầng xã hội khác nhau về loại hình kinh tế, vị thế việc làm và nghề nghiệp. Trong đó, tỉ trọng lao động làm công ăn lương có xu hướng tăng, tỉ trọng lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật bậc cao cũng tăng và tỉ trọng lao động giản đơn và lao động tự làm có xu hướng giảm đi. Cần tiếp tục thống kê đầy đủ, chính xác tình hình biến đổi cấu trúc giai tầng xã hội để có thể định hướng, lãnh đạo, quản lý sự phát triển cấu trúc giai tầng xã hội phù hợp với sự phát triển bền vững đất nước trong kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. □

Tài liệu tham khảo

- Bộ Kế hoạch và Đầu tư. Tổng cục Thống kê. Báo cáo điều tra lao động việc làm năm 2013. Hà Nội. 2014.
- Đảng cộng sản Việt Nam. Báo cáo chính trị của Ban Chấp hành Trung ương Đảng tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VI.
- 1. Lê Ngọc Hùng. “Xã hội học Marx-Lenin (Qua nghiên cứu một số tác phẩm đầu tay của V.I. Lenin)”. Tạp chí Khoa học Đại học quốc gia Hà Nội, Khoa học Xã hội và Nhân văn. Số 24. 2008. Tr. 41- 48.
- 2. Lê Ngọc Hùng. Lịch sử & lý thuyết xã hội học. Nxb Đại học quốc gia Hà Nội. 2011;
Lê Ngọc Hùng. Lý thuyết xã hội học hiện đại. Nxb Đại học quốc gia Hà Nội. 2013.
Lê Ngọc Hùng. Hệ thống, cấu trúc & phân hóa xã hội. Nxb Đại học quốc gia Hà Nội. 2015.
- 3. Engels (1894). “Chống Duy-ring” trong Các Marx và Ph. Ăng-ghe-n. Toàn tập. Tập 20. Nxb Chính trị quốc gia - Sự thật. Hà Nội. 1994. Tr. 361. Theo Engels, Fourier đã phê phán mạnh mẽ các hình thức tư sản của những mối quan hệ bất bình đẳng giữa nam giới và nữ giới và là người đầu tiên đã tuyên bố rằng trong một xã hội nhất định, trình độ giải phóng phụ nữ là cái thước đo tự nhiên của sự giải phóng chung.
- 4. Engels (1894). Sđd. Tr. 368.
- 5. Engels (1894). Sđd. Tr. 371.
- 6. Engels (1894). Sđd. Tr. 372.
- 7. Engels (1894). Sđd. Tr. 377.
- 8. Engels (1894). Sđd. Tr. 377.
- 9. Engels (1894). Sđd. Tr. 389.
- 10. K. Marx - F. Engels (1848). “Tuyên ngôn của Đảng cộng sản”, trong Các Marx và Ph.Ăngghen. Toàn tập. Tập 4. Nxb Chính trị quốc gia - Sự thật. Hà Nội. 1995. Trong tác phẩm này Marx và Engels phân biệt tám loại chủ nghĩa xã hội (CNXH) cụ thể là “CNXH phân động”, “CNXH phong kiến”, “CNXH thày tu”, “CNXH tiểu tư sản”, “CNXH Đức hay CNXH chân chính”, “CNXH bảo thủ”, “CNXH tư sản”. “CNXH và chủ nghĩa cộng sản không tưởng”, nhưng chưa sử dụng thuật ngữ “Chủ nghĩa tư bản”.
- 11. V.I. Lenin (1919). Sáng kiến vĩ đại (nói về chủ nghĩa anh hùng của công nhân ở hậu phương, nhân câu chuyện “Ngày thứ bảy cộng sản”) trong V.I. Lenin. Toàn tập. Tập 39. Nxb Tiến Bộ - Mát-xcơ-va. 1977. Tr. 17-18.
- 12. Lê Ngọc Hùng. “Vận dụng quan điểm của V.I. Lenin về thời kỳ quá độ trong đường lối đổi mới của Đảng ta”. Tạp chí Lý luận chính trị. Số 4. 2015. Tr. 53 -59.
- 13. V.I. Lenin (1919). Sđd. Tr. 25.
- 14. Richard Florida (2002). The rise of the creative class. New York: Basic Books. 2004. Tr. 332.

NHỮNG ĐIỂM MỚI VỀ CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM TRONG ĐIỀU 10 HIẾN PHÁP 2013

✍ TS. ĐẶNG QUANG ĐIỀU*

Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam được Quốc hội khóa XIII, kỳ họp thứ 6 thông qua ngày 28 tháng 11 năm 2013, đây là sự kiện chính trị trọng đại của đất nước ta, là sự kỳ vọng và mong đợi của nhân dân Việt Nam nói chung, của Giai cấp công nhân và tổ chức Công đoàn Việt Nam nói riêng. Công đoàn Việt Nam, tổ chức chính trị xã hội của giai cấp công nhân và người lao động một lần nữa được tiếp tục khẳng định trong Hiến pháp.

Điểm lại các quy định về Công đoàn trong Hiến pháp Việt Nam. Có thể nói quy định Công đoàn Việt Nam trong Hiến pháp, gắn liền với lịch sử và sự ra đời của các bản Hiến pháp của nước ta. Ngay từ Hiến pháp 1959, khi mà chưa có bất cứ tổ chức chính trị, chính trị - xã hội nào quy định trong Hiến pháp thì đã có quy định về Công đoàn Việt Nam tại Điều 10 Hiến pháp 1959. Khi đó, Công đoàn chưa được quy định thành một điều riêng, nhưng cũng đã thể hiện rất rõ vai trò và vị trí của tổ chức Công đoàn trong xã hội. Cụ thể, Điều 10 Hiến pháp 1959 quy định “Nhà nước dựa vào các cơ quan nhà nước, tổ chức Công đoàn, hợp tác xã và các tổ chức khác để xây dựng và thực hiện kế hoạch kinh tế”

Đến Hiến pháp 1980 đã giành riêng Điều 10 quy định về Công đoàn Việt Nam, cụ thể là “Tổng công đoàn Việt Nam là tổ chức quần chúng rộng lớn nhất của giai cấp công nhân Việt Nam, là trường học chủ nghĩa cộng sản, trường học quản lý kinh tế, quản lý Nhà nước. Trong phạm vi chức năng của mình, Công đoàn tham gia công việc Nhà nước và kiểm tra hoạt động của cơ quan Nhà nước, tham gia quản lý xí nghiệp; giáo dục công nhân, viên chức; tổ chức phong trào thi đua xã hội chủ nghĩa; cùng với cơ quan Nhà nước chăm lo đời sống và bảo đảm quyền lợi của công nhân, viên chức”

Đến Hiến pháp năm 1992 tiếp tục khẳng định vai trò, vị trí của Công đoàn Việt Nam. Tuy nhiên để phù hợp với sự phát triển kinh tế xã hội tại thời điểm đó, nội dung Điều 10 đã được sửa đổi, bổ sung cho phù hợp, cụ thể là: “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 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”.

Năm 2001, Hiến pháp 1992 được sửa đổi một số điều, liên quan đến Điều 10, tại thời điểm đó, Ủy ban Dự thảo sửa đổi bổ sung Hiến pháp đã xem xét kỹ lưỡng và quyết định giữ nguyên. Như vậy có thể nói, quy định về Công đoàn trong Hiến pháp đã có từ rất sớm gần 55 năm qua và luôn có một điều quy định riêng.

Công đoàn tham gia tích cực vào quá trình nghiên cứu sửa đổi Hiến pháp. Thực hiện Nghị quyết Hội nghị lần thứ 2 Ban Chấp hành TW Đảng về việc nghiên cứu, sửa đổi, bổ sung Hiến pháp 1992 và Nghị quyết số 38/2012/QH13 về việc tổ chức lấy ý kiến nhân dân về dự thảo sửa đổi Hiến Pháp 1992, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam đã có nhiều hoạt động tích cực, chủ động tổ chức cho đoàn viên công đoàn, công nhân viên chức lao động tham gia đóng góp ý kiến sửa đổi, bổ sung Hiến pháp 1992; chỉ đạo các Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành TW triển khai tổng kết việc thi hành Hiến pháp; tổ chức tuyên truyền, vận động công nhân, viên chức, lao động tham gia đóng góp ý kiến sửa đổi, bổ sung Hiến pháp. Các cấp công đoàn đã tổ chức hàng chục cuộc hội thảo, hội nghị nhằm phát huy quyền dân chủ, sự sáng tạo và trí tuệ của công nhân, viên chức lao động và cán bộ công đoàn tham gia vào bản dự thảo sửa đổi bổ sung Hiến pháp, nhất là quy định về Công đoàn trong Hiến pháp.

Tổng hợp ý kiến của cán bộ, công nhân, viên chức, lao động, Tổng Liên đoàn đã có báo cáo gửi Ủy ban Dự thảo sửa đổi Hiến pháp, trong đó đề nghị cần tiếp tục khẳng định vai trò của tổ chức công đoàn trong Hiến pháp vì: Công đoàn là tổ chức chính

* Tổng LĐLĐ Việt Nam

trị - xã hội có nhiều đặc điểm khác biệt với các tổ chức chính trị xã hội khác, là người đại diện của giai cấp công nhân và của người lao động; mà giai cấp công nhân là giai cấp lãnh đạo cách mạng thông qua đội tiên phong là Đảng Cộng sản Việt Nam. Giai cấp công nhân đại diện cho phương thức sản xuất tiên tiến; tiên phong trong sự nghiệp xây dựng chủ nghĩa xã hội, lực lượng đi đầu trong sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước vì mục tiêu dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh; lực lượng nòng cốt trong liên minh giai cấp công nhân với giai cấp nông dân và đội ngũ trí thức dưới sự lãnh đạo của Đảng.

Giai cấp công nhân có vai trò và vị trí đặc biệt quan trọng trong sự nghiệp đấu tranh giành độc lập dân tộc trước đây, ngày nay giai cấp công nhân vẫn luôn là lực lượng đi đầu trong sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Với số lượng chỉ chiếm 21% tổng số lao động, nhưng hàng năm giai cấp công nhân Việt Nam đã đóng góp hơn 60% tổng sản phẩm xã hội và 70% ngân sách Nhà nước.

Thực hiện chủ trương, nghị quyết của Đảng về phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, thực hiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước; lao động nông nghiệp chuyển mạnh sang lao động công nghiệp và dịch vụ, lao động nông nghiệp cũng trở thành công nhân, như vậy giai cấp công nhân sẽ ngày càng trở thành lực lượng quan trọng, chiếm tuyệt đại đa số trong lực lượng lao động xã hội (xu thế này đã và đang diễn ra ở các nước phát triển). Như vậy, Công đoàn, tổ chức đại diện cho giai cấp công nhân càng có vai trò quan trọng không thể thiếu trong quan hệ lao động; đảm bảo cho sự phát triển kinh tế xã hội hài hoà, ổn định đất nước.

Có thể nói, những ý kiến tham gia, tâm tư, nguyện vọng của giai cấp công nhân và tổ chức Công đoàn đã được đại biểu Quốc hội chú ý lắng nghe và thấu hiểu vì vậy Quốc hội đã cơ bản thống nhất với hầu hết các ý kiến kiến nghị của giai cấp công nhân và tổ chức Công đoàn về việc sửa đổi, bổ sung nội dung Điều 10 cho phù hợp với thời kỳ mới, thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Điều 10 của Hiến pháp được Quốc hội thông qua với nội dung như sau: *“Công đoàn Việt Nam là tổ chức chính trị xã hội của giai cấp công nhân và của người lao động được thành lập trên cơ sở tự nguyện, đại diện cho người lao động, chăm lo bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động; tham gia quản lý Nhà nước, quản lý kinh*

tế - xã hội; tham gia kiểm tra, thanh tra, giám sát hoạt động của cơ quan nhà nước, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp về những vấn đề liên quan đến quyền, nghĩa vụ của người lao động; 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”.

Những điểm mới trong Điều 10 Hiến pháp 2013

Thứ nhất, khẳng định Công đoàn là tổ chức chính trị xã hội của giai cấp công nhân và của người lao động (NLĐ) được thành lập trên cơ sở tự nguyện. Đây là nguyên tắc rất quan trọng của tổ chức Công đoàn, lần đầu tiên được khẳng định và thể hiện trong Hiến pháp, và đây cũng là thông lệ chung được quy định trong các công ước của tổ chức lao động quốc tế mà Việt Nam là thành viên.

Thứ hai, Điều 10 Hiến pháp lần này đã bỏ cụm từ *“Công đoàn cùng với cơ quan nhà nước, tổ chức kinh tế, tổ chức xã hội chăm lo, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp...”* như vậy là hoàn toàn phù hợp vì một trong những yêu cầu đặt ra khi sửa Hiến pháp 1992 là cần thể hiện và phân định rõ thẩm quyền, trách nhiệm của các cơ quan, tổ chức. Vì vậy bỏ cụm từ *“cùng với”* là để phân định rõ quyền và trách nhiệm của tổ chức Công đoàn đối với người lao động, tránh chông chéo dẫn đến tình trạng *“có thành tích thì tất cả đều nhận về mình, có khuyết điểm thì đùn đẩy không ai chịu trách nhiệm”*.

Thứ ba, nếu Điều 10 Hiến pháp 1992 quy định Công đoàn chỉ tham gia kiểm tra, giám sát, thì lần sửa đổi này không chỉ quy định Công đoàn tham gia kiểm tra, giám sát mà còn *“tham gia thanh tra”* hoạt động của cơ quan, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp về những vấn đề liên quan đến quyền, nghĩa vụ của người lao động. Điều này hoàn toàn phù hợp, logic và khoa học vì Công đoàn là do người lao động tự nguyện lập ra để tham gia quản lý và chăm lo, bảo vệ người lao động. Nếu Công đoàn không tham gia thanh tra việc tuân thủ và thực thi pháp luật liên quan đến NLĐ thì không thể tham gia quản lý Nhà nước và cũng khó có thể bảo vệ tốt nhất quyền và lợi ích người lao động.

Thứ tư, Điều 10 Hiến pháp lần này quy định đầy đủ, cụ thể và rõ hơn về trách nhiệm của Công đoàn trong việc tuyên truyền, vận động người lao động học tập, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp, chấp hành pháp luật. Đây là những quy định mới, phù hợp với sự phát triển kinh tế, xã hội của đất nước ta, phù hợp với Cương lĩnh của Đảng về phát triển đất nước

thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Như vậy việc tuyên truyền vận động nhằm nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho NLĐ là một trong những nhiệm vụ rất quan trọng của Công đoàn, thực hiện tốt nhiệm vụ này cũng chính là chăm lo và bảo vệ tốt nhất cho NLĐ.

Triển khai thực hiện có hiệu quả Điều 10 Hiến pháp, trong thời gian tới, cần tập trung vào các hoạt động sau:

Trước hết là tổ chức tuyên truyền sâu rộng trong công nhân, viên chức lao động về Hiến pháp sửa đổi, bổ sung mới được Quốc hội thông qua, mục đích là để cho NLĐ hiểu được ý nghĩa, vai trò và tầm quan trọng của Hiến pháp đối với sự phát triển của đất nước trong giai đoạn cách mạng mới. Đặc biệt tuyên truyền cho NLĐ hiểu biết về các nội dung quy định trong Hiến pháp có liên quan đến các quyền và nghĩa vụ công dân, quyền và nghĩa vụ, trách nhiệm của người lao động; làm cho người lao động hiểu biết sâu sắc về vai trò của Công đoàn đại diện cho người lao động, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLĐ.

Hai là, Cần tiến hành nghiên cứu, rà soát lại các quy định của Luật Công đoàn, Điều lệ Công đoàn Việt Nam và các luật khác có liên quan, làm rõ những nội dung phù hợp, nội dung không phù hợp với Hiến pháp sửa đổi bổ sung, từ đó kiến nghị với Quốc hội

và các cơ quan hữu quan nghiên cứu, sửa đổi bổ sung cho phù hợp.

Ba là; căn cứ vào nội dung Điều 10 Hiến pháp, các Viện nghiên cứu, các Trường Đại học, các Ban của Tổng Liên đoàn tổ chức nghiên cứu những vấn đề lý luận và thực tiễn, nhằm cụ thể hóa những vấn đề mới của Điều 10 Hiến pháp, như: Làm rõ nguyên tắc tự nguyện và cụ thể hóa nguyên tắc tự nguyện trong việc thành lập Công đoàn cơ sở và các cấp Công đoàn; Nghiên cứu làm rõ vai trò, trách nhiệm Công đoàn tham gia kiểm tra, thanh tra, giám sát hoạt động của cơ quan nhà nước, tổ chức, đơn vị và doanh nghiệp về những vấn đề có liên quan đến quyền, nghĩa vụ của NLĐ; Nghiên cứu, cụ thể hóa những vấn đề lý luận và thực tiễn về việc Công đoàn vận động NLĐ học tập, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp đáp ứng sự phát triển kinh tế xã hội của đất nước. □

Tài liệu tham khảo

1. Hiến pháp 1959 - Nước Việt Nam dân chủ Cộng hòa.
2. Hiến pháp 1980 - Nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam.
3. Hiến pháp 1992 - Nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam.
4. Hiến pháp 2013 - được Quốc hội khóa XIII, kỳ họp thứ 6 thông qua ngày 28 tháng 11 năm 2013.
5. Nghị quyết số 38/2012/QH13 về việc tổ chức lấy ý kiến nhân dân về dự thảo sửa đổi Hiến Pháp 1992.

QUAN HỆ LAO ĐỘNG TRONG CÁC...

(Tiếp theo trang 49)

- Vận động công nhân, lao động thực hiện tốt quyền và nghĩa vụ trong quan hệ lao động. Vận động công nhân không ngừng học tập nâng cao trình độ về mọi mặt. Vận động công nhân tự rèn luyện ý thức kỷ luật và tác phong công nghiệp; khắc phục tình trạng yếu kém về ý thức kỷ luật và tác phong công nghiệp: quen nói chuyện dông dài, tập quán làng xã, sinh hoạt tùy tiện, manh động khi bất mãn, suy nghĩ một cách đơn giản, chạy theo những mối lợi trước mắt mà quên đi lợi ích lâu dài. Trong thời đại khoa học kỹ thuật và công nghệ phát triển, nếu không có chuyên môn tay nghề vững chắc, không làm chủ được công việc chuyên môn của mình, người lao động sẽ bị đào thải mỗi khi doanh nghiệp đầu tư đổi mới công nghệ. Việc học tập nâng cao trình độ cho bản thân không những là cơ hội để thay đổi nghề nghiệp với mức lương và điều kiện tốt hơn, mà còn giúp người lao động hiểu biết thêm những vấn đề xã hội,

giao tiếp ứng xử và quan trọng là hiểu được quyền và nghĩa vụ của mình để thực hiện các nội dung của QHLD tốt hơn. Vì vậy, người lao động cần nêu cao tinh thần tự học, tự rèn luyện để làm chủ chuyên môn, vận hành và sử dụng tốt trang thiết bị máy móc, bảo đảm an toàn và hiệu quả, hiểu biết về ngôn ngữ, văn hoá của đối tác đầu tư cũng là cơ hội tốt để giữ việc làm cho bản thân và cải thiện QHLD trong doanh nghiệp. □

Tài liệu tham khảo

1. Nghị định 60/2013/NĐ-CP ngày 19 tháng 6 năm 2013 của Chính phủ Quy định chi tiết khoản 3 Điều 63 của Bộ luật Lao động về thực hiện Quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc.
2. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Văn kiện Hội nghị lần thứ năm Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khóa XI, NXB Lao động, HN, 2015.
3. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Tài liệu bồi dưỡng, đào tạo cán bộ công đoàn cơ sở, NXB Lao động, HN, 2014.
4. Lê Thanh Hà, Quan hệ lao động trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, NXB Lao động, 2013.

NÂNG CAO NĂNG LỰC CÁN BỘ QUẢN LÝ ĐÁP ỨNG YÊU CẦU TỰ CHỦ, TỰ CHỊU TRÁCH NHIỆM CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC

TS. NGUYỄN ĐỨC TĨNH*

1. Đặt vấn đề

Mục tiêu phát triển giáo dục đại học Việt Nam đến năm 2020 là giáo dục đại học Việt Nam đạt trình độ tiên tiến trong khu vực và tiếp cận trình độ tiên tiến trên thế giới; có ý thức trách nhiệm cạnh tranh cao, thích nghi với cơ chế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Để thực hiện mục tiêu đó cần đổi mới cơ bản và toàn diện giáo dục đại học, trong đó cơ sở giáo dục đại học được tự chủ, tự chịu trách nhiệm. Tự chủ, tự chịu trách nhiệm của các trường đại học đã và đang là giải pháp đột phá nhằm giải phóng tiềm năng và tạo động lực phát triển các trường đại học. Tuy nhiên, việc thực hiện quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm phụ thuộc vào điều kiện thực hiện quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm của các cơ sở giáo dục đại học, đặc biệt năng lực cán bộ quản lý nhà trường.

2. Nâng cao năng lực cán bộ quản lý là yêu cầu cấp thiết để thực hiện cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm của trường đại học

Có nhiều cách hiểu khác nhau về khái niệm tự chủ, tự chịu trách nhiệm đại học tùy theo nhận thức về vai trò của Nhà nước đối với giáo dục nói chung và giáo dục đại học nói riêng. Tuy nhiên, *tự chủ, tự chịu trách nhiệm của trường đại học có thể được khái quát là khả năng của trường được hoạt động theo cách thức mình lựa chọn để đạt được sứ mạng và mục tiêu do trường đặt ra và chịu trách nhiệm về cách thức hoạt động đã lựa chọn*. Tự chủ, tự chịu trách nhiệm cũng có thể được thể hiện ở hai cấp: cấp độ giữa trường đại học với Nhà nước, và cấp độ giữa trường với các bộ phận trong trường. Các trường chỉ có thể có quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm khi đã đạt được các chuẩn mực quốc gia hoặc các chuẩn mực đã được định sẵn. Quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm có quan hệ mật thiết với nhau, tăng cường

quyền tự chủ mà không đặt yêu cầu về tự chịu trách nhiệm sẽ có nguy cơ dẫn đến khó quản lý của Nhà nước, giảm sút chất lượng, chạy theo lợi ích trước mắt. Tăng cường sự chịu trách nhiệm mà hạn chế quyền tự chủ sẽ hạn chế sự mềm dẻo, linh hoạt, khả năng đáp ứng nhu cầu của xã hội và không tạo ra động lực mạnh mẽ cho các trường đại học.

Tự chủ, tự chịu trách nhiệm đại học ở Việt Nam được quy định tại Luật Giáo dục đại học năm 2012, bao gồm: Tự chủ trong các hoạt động chủ yếu thuộc các lĩnh vực nhà trường như nhân sự, tài chính và tài sản, đào tạo, khoa học và công nghệ, hợp tác quốc tế, bảo đảm chất lượng giáo dục đại học.

Nghị quyết Hội nghị Trung ương 8 khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo trong đó nhấn mạnh đến cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm của các trường đại học như: Đổi mới căn bản công tác quản lý giáo dục, đào tạo, bảo đảm dân chủ, thống nhất; tăng quyền tự chủ và trách nhiệm xã hội của các cơ sở giáo dục, đào tạo; coi trọng quản lý chất lượng. Giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho các cơ sở giáo dục, đào tạo; phát huy vai trò của hội đồng trường. Điều lệ trường đại học ban hành kèm theo Quyết định số 70/2014/QĐ-TTg ngày 10/12/2014 của Thủ tướng Chính phủ quy định: Trao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm ở mức tối đa phù hợp với năng lực thực hiện quyền tự chủ của các cơ sở giáo dục đại học. Cơ sở giáo dục đại học được tự chủ trong các hoạt động chủ yếu thuộc các lĩnh vực tổ chức và nhân sự, tài chính và tài sản, đào tạo, khoa học và công nghệ, hợp tác quốc tế, bảo đảm chất lượng giáo dục đại học.

Cán bộ quản lý trường đại học là lực lượng đi đầu và có trách nhiệm cao trong việc thực hiện cơ chế tự

* Trường Đại học Công đoàn

chủ, tự chịu trách nhiệm. Cán bộ quản lý trường đại học theo nghĩa rộng bao gồm mọi thành viên là cán bộ, giảng viên, nhân viên trong nhà trường, tuy nhiên, theo phạm vi hẹp, những người trực tiếp quản lý của nhà trường bao gồm: *Hiệu trưởng, Phó hiệu trưởng; Chủ tịch và các thành viên hội đồng trường; Trưởng và phó các khoa, phòng, bộ môn, tổ môn và tương đương; cán bộ các phòng ban và giáo vụ của các khoa, bộ môn.*

Thực tế hiện nay, cán bộ quản lý trường đại học đa số đáp ứng chuẩn trình độ đào tạo; có ý thức chính trị, phẩm chất đạo đức tốt, có trình độ chuyên môn sư phạm cao (do hầu hết là những nhà giáo được bổ nhiệm, điều động sang làm công tác quản lý), có kinh nghiệm trong công tác quản lý giáo dục; công tác sử dụng và quản lý cán bộ quản lý trường đại học có nhiều đổi mới, bước đầu phát huy tính tích cực, tạo động lực và khuyến khích cán bộ quản lý hoàn thành chức trách, nhiệm vụ được giao, phấn đấu vươn lên.

Tuy nhiên, việc nhận thức về cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm và trách nhiệm thực hiện cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm của từng cán bộ quản lý trường đại học còn chưa cao, vẫn còn mang nặng tư duy bao cấp, hành chính. Đa số chưa được đào tạo có hệ thống về quản trị trường đại học, trình độ và năng lực điều hành quản lý còn bất cập, tính chuyên nghiệp thấp, làm việc chủ yếu dựa vào kinh nghiệm cá nhân nên chất lượng, hiệu quả công tác còn nhiều hạn chế. Khả năng sử dụng ngoại ngữ và ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác quản lý còn rất hạn chế. Công tác sử dụng và chính sách đối với cán bộ quản lý còn nhiều khó khăn, nhất là chưa giải quyết thoả đáng chế độ chính sách đối với những nhà giáo được điều động sang làm công tác quản lý, chưa thực hiện chế độ trả lương theo khối lượng và kết quả thực hiện công việc.

Để thực hiện quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm của các trường đại học thì nâng cao năng lực cán bộ quản lý là giải pháp mang tính đột phá nhằm thực hiện cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm của các trường đại học hiện nay.

3. Một số giải pháp nâng cao năng lực cán bộ quản lý đáp ứng yêu cầu tự chủ, tự chịu trách nhiệm của trường đại học

Để nâng cao năng lực cán bộ quản lý đáp ứng yêu cầu tự chủ, tự chịu trách nhiệm của trường đại học, cần tập trung vào các giải pháp cần thiết, trước mắt sau:

Thứ nhất, đổi mới mạnh mẽ, sâu sắc nhận thức và tư duy của cán bộ quản lý về cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm của trường đại học. Cần đổi mới nhận thức về trách nhiệm của từng cá nhân trong việc thực hiện cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm; về đào tạo gắn với nhu cầu của xã hội và đào tạo là dịch vụ của xã hội. Dẫn xóa bỏ tư duy “hành chính, quan liêu, bao cấp” của cán bộ quản lý các trường đại học trong công tác tuyển sinh, tổ chức đào tạo, quản lý tài chính, tài sản; mô hình tổ chức và cán bộ; vai trò của người đứng đầu và trách nhiệm của từng cá nhân người quản lý; trách nhiệm của tổ chức, các đơn vị trực thuộc nhà trường và cá nhân trong việc đóng góp xây dựng nhà trường phát triển bền vững.

Để đổi mới nhận thức và tư duy về đào tạo đại học trong cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm, lãnh đạo nhà trường phải đổi mới trước, sau đó đến lãnh đạo cấp khoa, phòng và từng cán bộ quản lý, sau đó lan tỏa đến cán bộ, giảng viên, nhân viên và sinh viên.

Thứ hai, phân cấp, phân công tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho các đơn vị trực thuộc trường và từng cán bộ quản lý.

Phân cấp mạnh cho các đơn vị trong nhà trường; trao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho các đơn vị trong nhà trường trong việc tổ chức và hoạt động tại đơn vị như: xác định chỉ tiêu đào tạo; đội ngũ nhân lực; hạch toán trong đào tạo, nghiên cứu khoa học; thực hiện khoán chi phí thường xuyên... nhưng cần có sự chỉ đạo, kiểm soát của Ban Giám hiệu. Cần coi trọng các phòng chức năng và một số đơn vị trực tiếp quản lý khác, thực sự coi các đơn vị đó là “công cụ” quan trọng trong quản lý giáo dục. Thành lập các trung tâm, thực hiện mô hình trung tâm tự hạch toán.

Cần nhấn mạnh tiêu chuẩn quan trọng của Hiệu trưởng, Phó Hiệu trưởng là trung tâm đoàn kết, dân chủ, dám nghĩ, dám làm và dám chịu trách nhiệm; đi sâu, đi sát trong công tác lãnh đạo, quản lý. Trao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho cá nhân thành viên Ban Giám hiệu, để cao vai trò của người đứng đầu nhà trường. Định rõ các đơn vị đầu mối, chức năng, nhiệm vụ của các đơn vị đầu mối giúp Hiệu trưởng quản lý nhà trường. Phân công cụ thể cho Phó Hiệu trưởng chỉ đạo phòng chức năng hàng ngày, hàng tuần, hàng tháng có kế hoạch theo dõi và giám sát hoạt động của nhà trường. Thực

hiện chế độ báo cáo hàng tuần, hàng tháng cho Hiệu trưởng về nhiệm vụ công tác trong tuần, trong tháng; thời gian thực hiện, kết quả thực hiện nhiệm vụ; những tồn tại cần rút kinh nghiệm; dự báo phương hướng công tác sắp đến, những kiến nghị; áp dụng chế tài đối với tập thể, cá nhân không hoàn thành nhiệm vụ. Trong quá trình giải quyết công việc, các Phó Hiệu trưởng phối hợp, trao đổi và hỗ trợ nhau, đảm bảo mọi hoạt động của trường được thực hiện hiệu quả, đúng kế hoạch.

Nâng cao trách nhiệm quản lý của Chủ tịch và các thành viên Hội đồng trường, nhất là thực hiện đánh giá hàng năm việc hoàn thành nhiệm vụ, kiến nghị cơ quan có thẩm quyền miễn nhiệm, tổ chức lấy phiếu thăm dò tín nhiệm đối với Hiệu trưởng, Phó Hiệu trưởng. Cần cụ thể hóa nhiệm vụ, quyền hạn của Hội đồng trường, nhất là mối quan hệ: Đảng ủy - Ban Giám hiệu - Hội đồng trường. Đồng thời cần nâng cao vai trò của Chủ tịch và các thành viên Hội đồng trường theo quy định của Điều lệ các trường đại học.

Nâng cao trách nhiệm quản lý của trường, phó các đơn vị trực thuộc nhà trường. Cần có những quy định về trách nhiệm, nghĩa vụ và quyền lợi cán bộ quản lý.

Thứ ba, đổi mới và nâng cao chất lượng công tác cán bộ, nhất là công tác quy hoạch, bổ nhiệm, đào tạo, sử dụng, đánh giá và thực hiện chính sách cán bộ quản lý

Thực hiện quy hoạch cán bộ quản lý cho từng cấp, từng đơn vị trực thuộc, từng vị trí và thực hiện quy hoạch mở. Lựa chọn và bổ nhiệm cán bộ quản lý có đủ phẩm chất và năng lực, đặc biệt là cán bộ quản lý có khả năng thích ứng với cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm của trường đại học, có thể thực hiện thi tuyển vào các chức danh lãnh đạo quản lý của các đơn vị trực thuộc trường và nhà trường. Thực hiện việc miễn nhiệm đúng đối tượng, đúng thời điểm; tạo môi trường lành mạnh cho nhân tố mới phát triển. Luân chuyển cán bộ quản lý kịp thời để khắc phục tình trạng quan liêu, trì trệ, chủ quan, không chủ động rèn luyện, phấn đấu trong hoàn cảnh mới, môi trường mới.

Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý, nhất là đào tạo, bồi dưỡng kiến thức quản trị đại học. Kết hợp vừa bồi dưỡng tập trung theo kế hoạch và tự bồi dưỡng, trong đó coi trọng việc tự bồi dưỡng là điều kiện tốt để nâng cao phẩm chất, năng lực.

Việc đào tạo bồi dưỡng phải gắn với bố trí, sử dụng cán bộ quản lý sau đào tạo, bồi dưỡng.

Sử dụng cán bộ quản lý đúng chỗ, đúng năng lực, sở trường để phát huy được năng lực và phẩm chất của người cán bộ quản lý. Cấp quản lý trực tiếp cán bộ phải coi trọng và thường xuyên kiểm tra, đánh giá cán bộ; phải ngăn ngừa kịp thời các biểu hiện làm giảm lòng tin của cán bộ đối với tập thể cán bộ, giảng viên, nhân viên và sinh viên nhà trường.

Đổi mới công tác đánh giá cán bộ quản lý, thực hiện đánh giá qua kết quả thực hiện công việc được giao, nhất là sự cống hiến sức lực, tâm trí hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

Thực hiện đầy đủ các chế độ về lương và các loại phụ cấp theo quy định hiện hành, đồng thời cần có chế độ thưởng thỏa đáng căn cứ vào kết quả, hiệu quả công việc được giao. Giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về quản lý tổ chức bộ máy, quản lý tài chính, thưởng phạt cho các đơn vị trực thuộc nhà trường. Đổi mới công tác thi đua, khen thưởng để đánh giá mức độ cống hiến của cán bộ quản lý.

4. Kết luận

Thực hiện cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm buộc các trường đại học phải đổi mới toàn diện các mặt hoạt động, đồng thời đây cũng là động lực và cơ chế cho sự vận hành của các trường đại học đáp ứng yêu cầu của xã hội. Để thực hiện cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm, trước hết các trường đại học cần nâng cao năng lực cán bộ quản lý của nhà trường, để đội ngũ này là đầu tàu của sự chuyển đổi sang cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm, đồng thời phải đổi mới công tác cán bộ, nhất là cán bộ quản lý. □

Tài liệu tham khảo

1. Nghị quyết số 29-NQ-TW ngày 4/11/2013 của BCH TW Đảng khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH trong điều kiện nền kinh tế thị trường định hướng XHCN và hội nhập quốc tế.
2. Điều lệ Trường Đại học ban hành theo Quyết định số 70/2014/QĐ-TTg ngày 10/12/2014 của Thủ tướng Chính phủ.
3. <https://www.vnu.edu.vn/btdhqghn/?C2145/N12636/Tu-chu-dai-hoc:-Xu-the-cua-phat-trien.htm>.
4. http://www.mof.gov.vn/portal/page/portal/mof_vn/1539781?pers_id=2177092&item_id=155815859&p_details=1.
5. <http://proself.vn/y-thuc-trach-nhiem.html>.
6. <http://tuyencongchuc.vn/quan-tam-dao-tao-can-bo-quan-ly-dap-ung-yeu-cau-doi-moi-giao-duc/>.
7. <https://www.vnu.edu.vn/btdhqghn/?C2145/N12636/Tu-chu-dai-hoc:-Xu-the-cua-phat-trien.htm>.

TĂNG CƯỜNG HOẠT ĐỘNG NGHIÊN CỨU KHOA HỌC CHO GIẢNG VIÊN TRẺ TRONG CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC KHỐI KINH TẾ

ThS. TRẦN THỊ HOÀI THU

1. Đặt vấn đề

Chất lượng đội ngũ cán bộ giảng dạy trong các trường đại học là yếu tố quyết định sự phát triển của mỗi trường cũng như toàn bộ hệ thống các trường đại học. Các trường đại học khối kinh tế có số lượng đội ngũ giảng viên đông đảo, trình độ chuyên môn đồng đều, được đào tạo từ nhiều nguồn khác nhau, có khả năng đáp ứng yêu cầu đào tạo ngày càng tăng của xã hội. Tuy nhiên, quy mô đào tạo tăng nhanh nên số giờ đứng lớp của giảng viên các trường đại học khối kinh tế khá cao làm ảnh hưởng đến sức khỏe của giảng viên và dành ít thời gian tự nghiên cứu, tìm hiểu thực tế, bồi dưỡng, tiếp thu kiến thức mới. Cũng như giảng viên các ngành khác họ còn hạn chế về năng lực sáng tạo trong nghiên cứu khoa học (NCKH), đội ngũ cán bộ giảng dạy có học hàm, học vị hầu hết tuổi đã cao, khả năng cống hiến không còn dài. Trong khi đó, đội ngũ giảng viên trẻ (GVT) chưa thật sự đủ điều kiện để thay thế các bậc đàn anh đi trước. Chính vì vậy, các trường đại học đã và đang xây dựng chiến lược trẻ hóa đội ngũ giảng viên. GVT là những người mới vào nghề, đang trong độ tuổi thanh niên tràn đầy nhiệt huyết, tinh thần nghề nghiệp được coi là đội ngũ kế cận, tương lai của nhà trường. Với độ tuổi từ 35 trở xuống, GVT chiếm tỉ trọng lớn trong các trường đại học, họ là những người đóng vai trò chủ chốt, cốt cán, đảm nhận các công việc của trường sau 5-10 năm nữa, tham gia đào tạo nguồn nhân lực. Nguồn nhân lực được đào tạo bài bản chính là động lực phát triển của xã hội.

NCKH của GVT gắn liền với hoạt động giảng dạy của họ, tạo tiền đề thực hiện tốt nhiệm vụ giảng dạy trên lớp; Hoạt động NCKH giúp GVT tự khẳng định mình, nắm chắc hơn kiến thức chuyên môn mà mình đang trực tiếp giảng dạy và chuyên ngành khác, kịp thời bổ sung kiến thức trong bài giảng. Quá trình tham gia NCKH góp phần phát triển tư duy, năng lực sáng tạo, khả năng làm việc độc lập, trau dồi kiến thức và cơ hội bồi dưỡng năng lực NCKH. NCKH là cơ sở cần thiết để GVT đổi mới nội dung, phương pháp giảng dạy, nâng cao chất lượng đào tạo, góp

phần nâng cao vị thế và uy tín của chính bản thân GVT và nhà trường, thể hiện năng lực, tư chất của giảng viên thời hiện đại.

Bởi vậy, vấn đề luôn được các nhà quản lý đặc biệt quan tâm làm thế nào tạo động lực NCKH tích cực cho đội ngũ GVT để họ tự giác, hăng say, nỗ lực đưa hết khả năng của mình để thực hiện nhiệm vụ được giao đạt được hiệu quả cao nhất.

2. Thực trạng nghiên cứu khoa học của giảng viên trẻ trong các trường đại học khối kinh tế

Theo Thông tư số 47/TT-BGDĐT ngày 31/12/2014 của Bộ trưởng Bộ giáo dục và Đào tạo quy định chế độ làm việc của giảng viên thì “Giảng viên phải dành ít nhất 1/3 tổng quỹ thời gian làm việc trong năm để làm nhiệm vụ nghiên cứu khoa học”. Giảng viên là chủ thể của hoạt động sư phạm, thực hiện chức năng giảng dạy, nghiên cứu khoa học, tổ chức các hoạt động sư phạm và tự bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn. Do đó, giảng viên cũng như GVT cần hoàn thành định mức giờ NCKH theo quy định của từng Trường.

NCKH được xác định là hoạt động quan trọng, cơ bản bên cạnh hoạt động đào tạo của các trường đại học nói chung các trường đại học khối kinh tế nói riêng. Chính vì vậy, hoạt động NCKH được các trường đề cao, chú trọng, đặt ra như một nhiệm vụ bắt buộc, thường xuyên là một tiêu chuẩn để đánh giá khả năng toàn diện của GVT.

GVT thâm niên giảng dạy khoảng từ 5 - 10 năm, tuổi trẻ có sức khỏe, năng lực trí tuệ cao, khả năng sư phạm và năng lực NCKH. GVT có nhiều thuận lợi về cơ hội đào tạo, bồi dưỡng, nhiều lựa chọn, nhiều con đường để tiếp cận thông tin khoa học, môi trường sư phạm tương đối lý tưởng để nâng cao năng lực NCKH. Chính vì vậy, Giải thưởng “Tài năng khoa học trẻ Việt Nam” đã được các Bộ phối hợp tổ chức để xây dựng một sân chơi khoa học lớn nhất cho GVT và sinh viên các trường đại học. Năm 2014 giải thưởng của GVT tổng cộng cả nước có 107 công

* Trường Đại học Công đoàn

trình từ 32 trường đại học và có 80 GVT đạt giải thưởng “Tài năng khoa học trẻ Việt Nam”.

Mặc dù vậy, hoạt động NCKH đang là một mảng mờ nhạt, thiếu sinh khí đối với GVT. Nhiều GVT chỉ thực hiện nhiệm vụ giảng dạy còn NCKH là một cái gì đó xa lạ, ngoài tầm với và vượt quá khả năng của họ. Trung bình 1 GVT công tác 5 năm thì mới công bố được 1 bài báo. Điều này, thực sự là tiếng chuông báo động về năng lực chuyên môn và nhiệt huyết nghề nghiệp của đội ngũ GVT. Đầu tư cho GVT nghiên cứu khoa học vẫn là một bài toán khó. Theo Bộ GD&ĐT thống kê: “Chỉ có khoảng 1.100 giảng viên (3%) tham gia nghiên cứu khoa học trong đó rất ít GVT tham gia nghiên cứu”. NCKH đã có tác dụng tốt cho việc bồi dưỡng chuyên môn và cho hoạt động của các Trường, tuy nhiên hiệu quả NCKH áp dụng trong thực tiễn chỉ đạt mức trung bình, tiến độ thực hiện còn chậm so với quy định.

Bởi lẽ, GVT cũng đang đứng trước nhiều thách thức chủ quan và khách quan như:

- GVT chưa nhận thức được tầm quan trọng của NCKH nên chưa chủ động, tự chủ NCKH, họ cho rằng NCKH tốn thời gian, công sức, thu nhập thấp nên chú trọng việc giảng dạy mà “lãng quên” NCKH;

- GVT thiếu thời gian và kiến thức thực tế, kinh nghiệm NCKH, lại không nhiều hứng thú với hoạt động này;

- Toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế đòi hỏi phải thông thạo hai công cụ thiết yếu là ngoại ngữ và công nghệ thông tin; kiến thức đa dạng, đa chiều và khối lượng tăng nhanh chóng đòi hỏi phải cập nhật có chọn lọc và đứng đắn trước những khó khăn của ngành giáo dục và đào tạo; hàng ngày phải chịu nhiều rất nhiều áp lực về kinh tế, phải học thêm để lấy bằng cấp nên không đầu tư hết tâm sức vào việc nghiên cứu, đổi mới phương pháp giảng dạy.

- Phương pháp nghiên cứu, trang thiết bị phục vụ nghiên cứu còn hạn chế và lạc hậu. nên GVT thường chọn nghiên cứu đơn giản, ít đột phá và giá trị khoa học không cao.

- Hoạt động NCKH của GVT được thực hiện đồng thời với những hoạt động khác thuộc nhiệm vụ của giảng viên. Ngoài nhiệm vụ chủ yếu là giảng dạy, NCKH, họ còn tham gia các hoạt động khác ở ngoài trường.

- Tuổi trẻ luôn nhanh nhạy với cái mới, ham khám phá và thích tìm tòi nhưng thiếu sự hướng dẫn, giúp đỡ nhiệt tình của người đi trước.

- GVT tiếp cận với NCKH còn khó khăn do thủ tục hành chính, cơ chế tuyển chọn và đánh giá đề tài chưa rõ ràng.

- Chế độ, chính sách khuyến khích GVT học tập và nghiên cứu chưa sát thực tế.

Trước những khó khăn này thì tăng cường động lực nghiên cứu khoa học của GVT là trách nhiệm của người quản lý cấp cao, Trưởng Khoa, Trưởng bộ môn và cũng là trách nhiệm của chính bản thân mỗi giảng viên. Vì vậy, để khơi dậy và phát huy tinh thần say mê học tập, tham gia tích cực NCKH, gắn kết chặt chẽ kết quả NCKH với cập nhật bài giảng cần có giải pháp với GVT và từ phía các trường đại học khối kinh tế.

3. Giải pháp tăng cường hoạt động nghiên cứu khoa học cho giảng viên trẻ trong các trường đại học khối kinh tế

Hoạt động NCKH cần được các trường Đại học chú trọng, đầu tư. NCKH đảm bảo và nâng cao chất lượng đào tạo, đáp ứng nhu cầu nhân lực cho xã hội, mang lại uy tín, vị thế cho giảng viên và nhà trường. GVT có một môi trường làm việc thuận lợi cho công tác giảng dạy và NCKH về thời gian và điều kiện vật chất; Về phía nhà trường sẽ vận dụng hệ thống các chính sách, công cụ, cách thức, biện pháp nhằm tạo động lực thúc đẩy, kích thích GVT nỗ lực NCKH. Cụ thể:

Đối với GVT cần:

- Nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của công tác NCKH; ý thức và thái độ tích cực tham gia NCKH;

- Hàng năm mỗi GVT nên tự đặt mục tiêu và đăng ký NCKH: đề tài nghiên cứu, số bài báo đăng trên tạp chí, kỷ yếu hội thảo... Nâng cao tính tự giác và chủ động trong NCKH;

- Không ngừng học tập, nâng cao trình độ chuyên môn, rèn luyện năng lực nghiên cứu; thông qua quá trình đào tạo và tự bồi dưỡng;

- Xây dựng chương trình làm việc khoa học để đầu tư thời gian và trí tuệ cho NCKH;

- Kết quả NCKH sẽ làm cho bài giảng của mỗi GVT phong phú, sinh động, giàu tính thực tiễn và luôn đổi mới phương pháp giảng dạy. Mỗi bài giảng hay lại là động lực thúc đẩy giảng viên NCKH. Do vậy, GVT cần yêu nghề và tâm huyết với nghề là yếu tố đầu tiên để làm việc có động lực và nhiệt huyết;

- GVT cần nắm vững phương pháp NCKH, cập nhật thông tin, bám sát thực tế để lựa chọn hướng đề tài hữu ích và tính khả thi cao; họ cần có khả năng làm việc nhóm tốt để tổ chức quá trình thực hiện đề tài.

Về phía nhà trường:

- Các trường cần hoàn thiện bộ quy chế, trong đó có quy chế về học tập và NCKH của GVT. Để mỗi GVT nhận thức được vai trò, nhiệm vụ của mình,

các trường cần soạn thảo cung cấp cho GVT cuốn “Sổ tay giảng viên” gồm các nội dung như: các văn bản, quy chế, điều lệ nhà trường, quy định chế độ làm việc của giảng viên, tiêu chuẩn đánh giá chất lượng giảng viên một cách hợp lý, phù hợp với điều kiện, đặc thù của nhà trường, tạo môi trường văn hóa, trân trọng đề cao tri thức để GVT trau dồi đạo đức, lý tưởng nghề nghiệp, nâng cao ý thức trách nhiệm nghề nghiệp.

- Trường đại học tổ chức tuyên truyền và trao đổi về lợi ích của NCKH để GVT thấy rằng NCKH không chỉ tạo thu nhập, nâng cao trình độ chuyên môn, tính điểm công trình khoa học, tạo uy tín cho bản thân... mà còn đóng góp cho sự nghiệp đào tạo và nghiên cứu của nhà trường;

- Nhà trường xây dựng và phát triển mối quan hệ với các cơ quan quản lý, các tổ chức sản xuất kinh doanh tạo điều kiện cho GVT tiếp cận kiến thức thực tế tốt nhất và đủ khả năng giải quyết và phân tích các vấn đề thực tế. Thời gian thâm nhập thực tế của GVT căn cứ vào từng chuyên ngành giảng dạy; Kết thúc thời gian thực tế là một báo cáo khoa học;

- Cần có chiến lược xây dựng, phát triển đội ngũ GVT và được cụ thể hóa bằng những kế hoạch đối với khoa, Bộ môn, nhóm chuyên môn, với từng cá nhân GVT. Đối với GVT, nơi tốt nhất để học nghề và rèn luyện năng lực sư phạm, năng lực nghiên cứu là được làm việc cùng những nhà khoa học giỏi. Vì vậy, nhà trường phân công người có kinh nghiệm bồi dưỡng GVT, định hướng NCKH chuyên ngành cho họ, giúp GVT xác định được thế mạnh của mình, tìm hiểu những vấn đề mới để đi sâu nghiên cứu. Khuyến khích GVT biên soạn và giảng dạy bằng bài giảng điện tử và ứng dụng tiện ích của công nghệ thông tin trong giảng dạy và NCKH;

- Hoạt động thi đua NCKH cần được đẩy mạnh, gắn sát với lợi ích cá nhân nhằm tận dụng, phát huy tiềm năng nghiên cứu đối với GVT bằng các hình thức như: thành lập quỹ khen thưởng NCKH, tài năng trẻ, tổ chức buổi tọa đàm, giới thiệu, quảng bá sản phẩm nghiên cứu có chất lượng, phát triển các lớp bồi dưỡng chuyên sâu về phương pháp nghiên cứu, kỹ năng nghiên cứu... Trao đổi kinh nghiệm trong NCKH của đội ngũ GVT như: Tìm kiếm ý tưởng, đề tài cho NCKH; Cách thức viết các bài báo khoa học trong nước và quốc tế; Cách thức triển khai thực hiện đề tài các cấp; Tìm kiếm và đầu thầu các dự án, đề tài nghiên cứu trong và ngoài nước; Tích lũy kiến thức phục vụ cho hoạt động giảng dạy và NCKH; Theo dõi bồi dưỡng GVT có tố chất nghiên cứu; xây dựng một môi trường văn hóa nghiên cứu trong nhà

trường. Nhà trường cần quan tâm chất lượng đầu vào, GVT phải có năng lực khá trở lên và có thành tích NCKH;

- Khen thưởng kịp thời những cá nhân có thành tích trong nghiên cứu và giảng dạy; phát hiện và khuyến khích GVT có tài năng NCKH tham gia nghiên cứu các đề tài trong và ngoài trường, tạo cơ hội cho GVT đi học tập, nghiên cứu ở những trường đại học lớn, những cơ sở nghiên cứu uy tín ở trong và ngoài nước;

- Các trường đại học cần tăng cường kinh phí dành cho NCKH, đặc biệt là đối với GVT, để các giảng viên yên tâm nghiên cứu, sáng tạo ra những công trình khoa học có tính thực tiễn cao, khả năng áp dụng lớn. Tiến hành các hoạt động tăng nguồn thu nhập của GVT, tạo điều kiện giúp GVT tháo gỡ khó khăn về kinh tế để tập trung cho công tác NCKH. Khai thác nhiều nguồn đầu tư cho nghiên cứu như: từ ngân sách nhà nước, từ nguồn thu sự nghiệp của các trường, các nguồn tài trợ, từ các đơn vị hưởng lợi từ các kết quả nghiên cứu; GVT được tham gia hướng dẫn sinh viên nghiên cứu khoa học; hướng dẫn sinh viên đi thực tế nhiều hơn;

- Điều kiện về cơ sở vật chất NCKH: Hoàn thiện phần mềm quản lý khoa học, xây dựng cơ sở dữ liệu chung cho các trường đại học. Đầu tư về phương tiện kỹ thuật, trang bị đầy đủ cho các phòng thí nghiệm, bố trí không gian phục vụ cho NCKH;

- Tiếp tục phát huy, hỗ trợ GVT trong việc hoàn thiện hồ sơ, thủ tục NCKH. Cơ quan quản lý nên đơn giản hóa các thủ tục và linh hoạt hơn nữa, đồng thời công khai và phổ biến các quy trình NCKH (kèm các hồ sơ liên quan) từ khâu đăng ký đề tài, xét duyệt, tiêu chí tuyển chọn các đề tài nghiên cứu, thực hiện, nghiệm thu, thanh quyết toán và nguồn kinh phí cung cấp cho đề tài nhằm giúp GVT toàn tâm tập trung vào nghiên cứu.

Các trường luôn mong muốn có được đội ngũ GVT có trình độ cao và đạt chất lượng trong giảng dạy và NCKH thì cũng cần đãi ngộ họ xứng đáng hơn, tạo nhiều cơ hội để họ khẳng định năng lực cá nhân; tạo cơ hội thăng tiến nâng cao học hàm, học vị. □

Tài liệu tham khảo

1. Bộ GD&ĐT (2014), Thông tư số 47/TT-BGDĐT ngày 31 tháng 12 năm 2014 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định chế độ làm việc đối với giảng viên.
2. Bộ GD&ĐT - Bộ Nội vụ, Thông tư liên tịch số 36/2014/TTLT-BGDĐT-BNV ngày 28 tháng 3 năm

(Xem tiếp trang 24)

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

ThS. NGÔ ANH TOÀN*

1. Đặt vấn đề

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

* UBND quận Hoàn Kiếm - Hà Nội

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

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

Trong hệ thống chính sách đãi ngộ nêu trên, chính

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Kết luận

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

Tài liệu tham khảo

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

TIẾP TỤC ĐẨY MẠNH CÔNG TÁC NGHIÊN CỨU LÝ LUẬN VÀ HOẠT ĐỘNG KHOA HỌC TRONG TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN

✍ TS. HOÀNG THANH XUÂN*

Trên cơ sở kịp thời tổng kết công tác nghiên cứu lý luận và hoạt động khoa học trong tổ chức Công đoàn, ngày 05/10/2004 Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam đã ban hành Nghị quyết số 02/2004/NQ-TLĐĐLĐVN về việc đẩy mạnh công tác nghiên cứu lý luận và hoạt động khoa học trong tổ chức Công đoàn, nhằm mục tiêu: “Tạo bước chuyển biến mới, tích cực trong công tác nghiên cứu lý luận, hoạt động khoa học của tổ chức Công đoàn, nhằm làm sáng tỏ những vấn đề lý luận về giai cấp công nhân (GCCN), về vị trí, vai trò, chức năng, nhiệm vụ của tổ chức Công đoàn trong giai đoạn cách mạng mới, góp phần xây dựng giai cấp công nhân, tổ chức Công đoàn lớn mạnh, thực hiện thắng lợi sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, vì mục tiêu “Dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh”; gắn công tác nghiên cứu lý luận và hoạt động khoa học trong tổ chức công đoàn với ứng dụng các kết quả nghiên cứu vào thực tiễn, không ngừng nâng cao chất lượng hiệu quả hoạt động công đoàn, chăm lo bảo vệ các quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, bảo vệ môi trường”. Để thực hiện được mục tiêu trên, Nghị quyết đã đưa ra 5 giải pháp:

Một là, tuyên truyền, nâng cao nhận thức cho cán bộ, đoàn viên công đoàn về sự cần thiết phải đẩy mạnh nghiên cứu lý luận và hoạt động khoa học, ứng dụng các kết quả nghiên cứu trong tổ chức Công đoàn;

Hai là, nâng cao năng lực nghiên cứu của các đơn vị làm công tác nghiên cứu, giảng dạy;

Ba là, đổi mới nội dung, phương pháp nghiên cứu và sử dụng kết quả nghiên cứu, định kỳ sơ kết tổng kết, rút kinh nghiệm;

Bốn là, có chính sách khuyến khích và tăng cường kinh phí cho nghiên cứu lý luận và hoạt động khoa học;

Năm là, tăng cường hợp tác quốc tế trong nghiên cứu lý luận và hoạt động khoa học.

Nhằm đưa Nghị quyết về công tác nghiên cứu lý luận và hoạt động khoa học trong tổ chức công đoàn đi vào thực tế và triển khai, thực hiện có hiệu quả, ngày 25/01/2005, Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam đã ban hành hướng dẫn số 131/TLĐ; trong đó đề cập đến 7 nội dung cụ thể: Công tác tuyên truyền, quán triệt Nghị quyết; Công tác tổ chức bộ máy; Đối với nội dung, phương pháp và phát huy mọi tiềm năng cho hoạt động khoa học; Định hướng nội dung hoạt động khoa học từ nay đến năm 2010; Lập kế hoạch và đăng ký nghiên cứu khoa học; Đánh giá nhiệm vụ và ứng dụng kết quả nghiên cứu; Sơ kết, tổng kết và chế độ báo cáo.

Chính vì vậy, công tác nghiên cứu lý luận và hoạt động khoa học của tổ chức Công đoàn đã được các cấp trong hệ thống Công đoàn Việt Nam quan tâm chỉ đạo và đầu tư nghiên cứu, đặc biệt là nghiên cứu về công nhân và Công đoàn, về chế độ chính sách liên quan đến quyền lợi nghĩa vụ của công nhân, viên chức và lao động (CNVCLĐ), nhất là chính sách về việc làm, về tiền lương, chính sách an sinh xã hội, chính sách đối với người lao động khi thực hiện sắp xếp, đổi mới doanh nghiệp nhà nước; cơ chế đảm bảo quyền dân chủ của người lao động ở cơ sở; nghiên cứu và triển khai áp dụng các giải pháp kỹ thuật công nghệ nhằm cải thiện môi trường và điều kiện làm việc, chăm sóc sức khoẻ cho người lao động,... đã góp phần quan trọng vào quá trình đổi mới nội dung, phương thức hoạt động công đoàn, tham gia xây dựng chính sách pháp luật, chăm lo bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp chính đáng của CNVCLĐ, xây dựng GCCN, tổ chức Công đoàn vững mạnh. Có thể khẳng định, chất lượng công tác nghiên cứu khoa học trong hệ thống Công đoàn đã được nâng lên một bước. Nhiều sản phẩm nghiên cứu đã góp phần quan trọng, làm cơ sở cho việc đề ra mục

* Trường Đại học Công đoàn

tiêu, phương hướng, giải pháp hoạt động công đoàn các cấp. Một số đề tài nghiên cứu có tính dự báo, tính khoa học và giá trị thực tiễn cao, giúp cho Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam tham gia có hiệu quả vào xây dựng, hoàn thiện chính sách, pháp luật, bảo vệ các quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động. Đặc biệt là tham gia vào bổ sung, sửa đổi Bộ luật Lao động và Luật Công đoàn năm 2012.

Tuy nhiên, bên cạnh những ưu điểm, công tác nghiên cứu lý luận, hoạt động khoa học trong hệ thống tổ chức Công đoàn còn bộc lộ một số tồn tại, cụ thể: nhận thức vai trò của công tác nghiên cứu khoa học trong tổ chức công đoàn có lúc, có nơi còn hạn chế; đầu tư kinh phí cho hoạt động khoa học chưa tương xứng với yêu cầu nhiệm vụ; công tác quản lý, tổ chức chỉ đạo nghiên cứu chưa đồng bộ; năng lực, trình độ của một số cán bộ nghiên cứu chưa đáp ứng được yêu cầu đặt ra; chất lượng một số đề tài nghiên cứu chưa cao, nhiều kết quả nghiên cứu chưa được ứng dụng trong thực tiễn gây lãng phí; một số vấn đề lý luận về giai cấp công nhân và tổ chức, hoạt động công đoàn chưa được làm sáng tỏ; việc nghiên cứu nhằm đổi mới, hoàn thiện mô hình tổ chức, nội dung, phương pháp hoạt động công đoàn còn chậm; chưa có chính sách nhằm khơi dậy tiềm năng, tập hợp trí tuệ của đội ngũ cán bộ và đoàn viên công đoàn trong hoạt động khoa học...

Để tiếp tục đẩy mạnh công tác nghiên cứu lý luận và hoạt động khoa học trong tổ chức Công đoàn, tác giả cho rằng, trong thời gian tới cần có định hướng và một số giải pháp sau:

1. Về định hướng: Muốn xây dựng giai cấp công nhân và tổ chức công đoàn lớn mạnh về số lượng và chất lượng; từng bước nâng cao trình độ học vấn chuyên môn kỹ thuật, tay nghề, có năng lực ứng dụng sáng tạo công nghệ mới, có tác phong công nghiệp, có ý thức tổ chức kỷ luật tốt, lao động đạt năng suất chất lượng, hiệu quả ngày càng cao, làm nòng cốt xây dựng khối liên minh công - nông - trí, tăng cường khối đại đoàn kết dân tộc để thực hiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, thì hoạt động khoa học cần tập trung vào nghiên cứu, đề xuất, tham gia xây dựng các chính sách kinh tế, chính sách xã hội có liên quan tới người lao động, nhất là chính sách về việc làm, về tiền lương, chính sách bảo hiểm xã hội, chính sách về nhà ở, chính sách đối với người lao động khi thực hiện sắp xếp, đổi mới doanh nghiệp nhà nước; cơ chế đảm bảo quyền dân chủ của người lao động ở cơ sở; nghiên

cứ và triển khai áp dụng các giải pháp kỹ thuật công nghệ nhằm cải thiện môi trường và điều kiện làm việc, chăm sóc sức khỏe cho người lao động. Mặt khác cần có những nghiên cứu để đổi mới tổ chức, nội dung, phương thức hoạt động của công đoàn các cấp đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ mới. Dự báo xu hướng biến động, đề xuất các giải pháp xây dựng, phát huy vai trò giai cấp công nhân đáp ứng yêu cầu sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước.

2. Một số giải pháp nhằm tiếp tục đẩy mạnh công tác nghiên cứu lý luận và hoạt động khoa học trong tổ chức Công đoàn

Thứ nhất, đổi mới cơ chế tuyển chọn thực hiện nhiệm vụ khoa học.

Áp dụng rộng rãi hình thức tuyển chọn tổ chức, cá nhân thực hiện nhiệm vụ khoa học theo cơ chế cạnh tranh - công khai - dân chủ. Việc giao trực tiếp cho tổ chức, cá nhân thực hiện nhiệm vụ khoa học phải được thực hiện công khai dựa trên các tiêu chí lựa chọn rõ ràng. Hoàn thiện quy chế tuyển chọn tổ chức, cá nhân thực hiện nhiệm vụ khoa học. Đối với các đề tài cấp tỉnh đặt hàng, tiếp tục đưa ra mục đích, yêu cầu cụ thể đối với các đơn vị, cơ quan nghiên cứu. Đối với đề tài cấp tỉnh do các đơn vị, cơ quan nghiên cứu đề xuất, khi Hội đồng nghiên cứu khoa học cấp Tổng Liên đoàn thông qua tên đề tài để triển khai nhiệm vụ nghiên cứu trong năm tiếp theo, sau đó một mặt công bố trên các phương tiện truyền thông đại chúng và một mặt gửi văn bản cho các cơ quan, đơn vị có khả năng nghiên cứu gửi thuyết minh đề tài để đấu thầu.

Mặt khác, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam tiếp tục sử dụng cơ chế đặt hàng được coi như một giải pháp gắn kết chặt chẽ giữa nghiên cứu khoa học và thực tiễn, nâng cao hiệu quả ứng dụng các kết quả đề tài/dự án nghiên cứu. Trong thời gian qua nhiệm vụ nghiên cứu khoa học thường xuất phát từ ý muốn chủ quan của những nhà khoa học mà ít đi từ nhu cầu thực tế của đời sống. Với những kết quả nghiên cứu ít giá trị từ những công trình như vậy, nguồn tài chính dù có dồi dào đến đâu, sử dụng có hợp lý đến mấy, cũng không thể coi là đã phục vụ hiệu quả cho công tác nghiên cứu. Vì vậy, cần có sự tăng cường bắt tay chặt chẽ giữa các nhà khoa học, viện nghiên cứu và các doanh nghiệp sản xuất, để từ đó các nhà khoa học tự xác định được các đề tài nghiên cứu có tính ứng dụng cao trong đời sống hằng ngày.

Thứ hai, Tiếp tục đổi mới cơ chế đánh giá trong hoạt động nghiên cứu khoa học.

Đổi mới cơ chế quản lý và hoạt động của các tổ chức khoa học nhằm tạo điều kiện thuận lợi phát huy tối đa tính chủ động, sáng tạo và nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức, cá nhân hoạt động khoa học; tăng cường mối liên kết giữa nghiên cứu - đào tạo - ứng dụng trong sản xuất kinh doanh. Ban hành Quy chế quản lý các chương trình, đề tài, dự án nghiên cứu khoa học nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động nghiên cứu khoa học và triển khai công nghệ, theo đó các đề tài, dự án nghiên cứu phải có địa chỉ ứng dụng, cơ quan đặt hàng, cơ quan ứng dụng có trách nhiệm hỗ trợ chủ nhiệm đề tài, cơ quan chủ trì hoàn thành tốt nội dung nghiên cứu, các kết quả nghiên cứu phải định hướng tới việc đăng ký bảo hộ quyền sở hữu trí tuệ.

Tiếp tục đổi mới căn bản công tác đánh giá hoạt động khoa học dựa trên những tiêu chuẩn rõ ràng, cụ thể, phù hợp với từng loại hình nghiên cứu: đối với nghiên cứu cơ bản phải đánh giá bằng chất lượng khoa học phù hợp với chuẩn mực quốc tế; đối với nghiên cứu ứng dụng và phát triển công nghệ phải lấy hiệu quả kinh tế - xã hội của việc ứng dụng trong thực tiễn làm tiêu chuẩn chủ yếu. Đồng thời, hoàn thiện các quy định về thành lập và hoạt động của các hội đồng tư vấn xác định, tuyển chọn và đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ khoa học, bảo đảm tính độc lập và khách quan của hội đồng. Xây dựng cơ sở dữ liệu về chuyên gia đánh giá, tiêu chuẩn thành viên và cơ cấu hội đồng phù hợp với từng loại hình nghiên cứu.

Thứ ba, thí điểm cơ chế “khoán” đề tài khoa học.

Cơ chế “khoán” tạo ra bước đi căn bản trong việc cải thiện hoạt động tài chính cho các tổ chức nghiên cứu khoa học. Vì sản phẩm đầu ra cuối cùng là quan trọng nhất, là thước đo cho hiệu quả của công trình khoa học, nên có thể lược bỏ bớt những khâu trung gian nhằm tiết kiệm thời gian và công sức sẽ đơn giản hóa các thủ tục hành chính như hóa đơn, xin xác nhận... ở khâu thanh quyết toán - khiến nhiều nhà khoa học không thể tập trung toàn bộ cho công tác chuyên môn. Cơ chế khoán nêu trên cũng là công cụ giúp các nhà nghiên cứu lập dự phòng tài chính cho đề tài của mình để đối phó với trượt giá. Mặt khác, nó cũng góp phần đưa dự chi thù lao phù hợp cho cán bộ nghiên cứu vào ngân sách, phần nào

giảm nhẹ gánh nặng về áp lực thu nhập. Tuy nhiên, để đảm bảo cơ chế khoán hoạt động hiệu quả không hề dễ dàng. Nó đòi hỏi khâu quản lý kết quả sản phẩm đầu ra vô cùng nghiêm ngặt. Tuy nhiên, trước mắt cần thí điểm, nếu mô hình thành công thì sẽ nhân rộng.

Thứ tư, nâng cao chất lượng và khả năng thương mại hoá của các sản phẩm khoa học.

Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam hàng năm cần bố trí nguồn kinh phí hỗ trợ sau nghiệm thu và kinh phí này được sử dụng để hỗ trợ cho các chủ nhiệm đề tài công bố kết quả nghiên cứu như: in sách, đăng báo trên các tạp chí nước ngoài... hoặc kinh phí cần thiết để hoàn thiện kết quả đã đạt được. Dành tỷ lệ thích đáng kinh phí từ ngân sách nhà nước cho việc hỗ trợ hoàn thiện sản phẩm nghiên cứu có khả năng thương mại hoá. Xây dựng cơ chế đánh giá sau nghiệm thu và cơ chế hỗ trợ kinh phí để hoàn thiện và thương mại hóa các sản phẩm nghiên cứu. Hình thành các tổ chức tư vấn, giám định về chất lượng và giá cả của công nghệ trước khi chuyển giao hoặc bán cho sản xuất công nghiệp, nông nghiệp, chế biến,... Những công trình có giá trị lý luận và thực tiễn cao, cấp bách, có khả năng ứng dụng cao, cần có cơ chế, chính sách hỗ trợ để nhân rộng kết quả nghiên cứu góp phần rút ngắn khoảng cách phát triển và tận dụng được tối đa hiệu quả nghiên cứu khoa học. Tuy nhiên cần có cơ chế kiểm tra, giám sát các hoạt động này để tránh lãng phí.

Thứ năm, xây dựng cơ chế, chính sách tạo động lực cho cán bộ khoa học.

Ban hành chính sách trọng dụng cán bộ khoa học tài năng; sử dụng cán bộ khoa học giỏi. Cán bộ khoa học có trình độ, năng lực chuyên môn ngang bằng chuyên gia nước ngoài, cùng vị trí công tác trong các dự án hợp tác, được hưởng mức thu nhập tương đương với mức thu nhập bình quân do các tổ chức quốc tế, nước ngoài trả cho người Việt Nam. Ban hành tiêu chuẩn và quy chế bổ nhiệm chức vụ khoa học đối với cán bộ khoa học; đồng thời điều chỉnh chế độ lương phù hợp với chức vụ khoa học. Ban hành tiêu chuẩn và chế độ đánh giá định kỳ đối với cán bộ khoa học. Thực hiện nâng lương trước thời hạn đối với cán bộ khoa học hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, có thành tích trong nghiên cứu và ứng dụng khoa học. Trong kế hoạch tài chính hàng năm, dành một khoản kinh phí thích đáng để đào tạo, bồi dưỡng nhân tài, cán bộ khoa học trình độ cao, phục vụ cho các nhiệm

vụ NCKH cụ thể, đáp ứng nhu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước và thu hút đầu tư nước ngoài; định kỳ đào tạo, đào tạo lại cho cán bộ khoa học để cập nhật kiến thức và kỹ năng mới. Đẩy mạnh đào tạo cán bộ khoa học tại các cơ sở đào tạo nước ngoài có trình độ khoa học tiên tiến; có cơ chế, chính sách sử dụng có hiệu quả cán bộ khoa học sau khi đào tạo.

Thứ sáu, xây dựng cơ chế liên kết.

Để kết quả nghiên cứu khoa học có chất lượng cao, chúng ta không thể không tiến hành liên kết giữa trường đại học, viện nghiên cứu trong nước và quốc tế trong việc thực hiện nhiệm vụ khoa học của tỉnh và ký kết hợp đồng khoa học, chuyển giao kết quả nghiên cứu với các tổ chức thuộc mọi thành phần kinh tế trong nước và nước ngoài theo quy định của pháp luật. Đồng thời, xây dựng cơ chế, chính sách hỗ trợ các trường đại học, viện nghiên cứu khoa học thực hiện nhiệm vụ ươm tạo công nghệ và ươm tạo doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp khoa học để sớm hình thành các doanh nghiệp vừa và nhỏ nhằm ứng dụng kết quả nghiên cứu khoa học vào sản xuất, kinh doanh.

Trước tình hình trên, việc tiếp tục đổi mới công tác nghiên cứu khoa học để thúc đẩy kinh tế - xã hội nói chung và hoạt động công đoàn nói riêng là một việc làm mang tính cấp bách. Song, chúng ta cần nhận thức rằng: Đổi mới quản lý khoa học là một yêu cầu cấp thiết để khoa học ngày càng phát triển. Nhưng đổi mới là cả một quá trình liên tục đòi hỏi có sự tham gia của các nhà khoa học, nhà quản lý và của toàn xã hội. Đó là đổi mới về cơ chế quản lý và tổ chức hoạt động khoa học theo hướng xã hội hóa, tiếp tục phát triển mối quan hệ liên kết, từng bước tạo lập, phát triển thị trường khoa học; khuyến khích hình thành mạng lưới tổ chức tư vấn, chuyển giao khoa học ở doanh nghiệp, các cấp công đoàn. Ngoài xem xét, tư vấn danh mục đề tài, hội đồng khoa học cần tư vấn chính sách, hoạt động khoa học các ngành, lĩnh vực. Chúng ta phải thực hiện đồng bộ, từng bước có trọng điểm điều hoà quan hệ số lượng và chất lượng công tác đổi mới khoa học. Tùy vào từng điều kiện phát triển kinh tế - xã hội cụ thể, để chúng ta lựa chọn giải pháp trước mắt - lâu dài, giải pháp trực tiếp - gián tiếp; giải pháp khách quan - chủ quan; giải pháp vĩ mô - vi mô nhằm đưa hoạt động khoa học vươn tới tầm cao mới, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị phát

triển giai cấp công nhân và tổ chức Công đoàn theo đúng tinh thần Nghị quyết số 20-NQ/TW, ngày 28/01/2008, Hội nghị lần thứ 6 BCH Trung ương Đảng khoá X về “Tiếp tục xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước” đã đề ra. □

Tài Liệu tham khảo

- Nghị quyết số 20-NQ/TW ngày 28/01/2008, Hội nghị lần thứ 6 BCH Trung ương Đảng khoá X về “Tiếp tục xây dựng giai cấp công nhân Việt nam thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước”.
- Nghị quyết số 20-NQ/TW ngày 31/10/2012 Hội nghị Trung ương 6 khóa XI về phát triển khoa học và công nghệ phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế.
- Nghị quyết số: 02/2004/NQ-TLĐĐVN Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (Khóa IX) về đẩy mạnh công tác nghiên cứu lý luận và hoạt động khoa học trong tổ chức Công đoàn.
- Hướng dẫn số: 131/TLĐ về việc Triển khai thực hiện Nghị quyết của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về đẩy mạnh công tác nghiên cứu lý luận và hoạt động khoa học trong tổ chức Công đoàn.

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NỮ...

(Tiếp theo trang 59)

(13) Đề tài Cơ sở lý luận và thực tiễn cho việc xây dựng chính sách phát triển nguồn nhân lực nữ trong giai đoạn 2011-2020, Học viện phụ nữ Việt Nam.

Tài liệu tham khảo

1. Bộ kế hoạch và Đầu tư, Tổng cục Thống kê (2012), Báo cáo điều tra lao động - việc làm quý IV năm 2012, Nxb. Thống kê.
2. Phạm Minh Hạc (1998) Vấn đề con người trong sự nghiệp CNH, HĐH, Nxb CTQG, Hà Nội.
3. Tổng cục Thống kê, Báo cáo điều tra lao động - việc làm quý IV, 2012.
4. Cơ sở lý luận và thực tiễn cho việc xây dựng chính sách phát triển nguồn nhân lực nữ trong giai đoạn 2011-2020, Học viện Phụ nữ Việt Nam.
5. Báo cáo Tổng hợp đề tài Cơ sở lý luận và thực tiễn cho việc xây dựng chính sách phát triển nguồn nhân lực nữ trong giai đoạn 2011-2020, Học viện phụ nữ Việt Nam, trang 132, 147.
6. Tạp chí Thông tin khoa học xã hội - số 8/2003 - Nguyễn Thị Thu Hoài.
7. Nguyễn Thanh Tâm (2009) - Đề tài cấp Bộ của Viện Gia đình và Giới: Sự thích ứng của người di cư tự do từ nông thôn vào các thành phố vùng phụ cận.

QUAN HỆ LAO ĐỘNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP NGOÀI NHÀ NƯỚC HIỆN NAY VÀ NHIỆM VỤ CỦA CÔNG ĐOÀN CƠ SỞ

✍ TS. LÊ THANH HÀ

Sự hài hoà giữa lợi ích của doanh nghiệp, người lao động và lợi ích xã hội là nhân tố quyết định đến sự phát triển bền vững của doanh nghiệp. Công đoàn cơ sở cần phải xác định rằng sự đối thoại, thương lượng, thỏa thuận giữa các bên (có sự tham gia của công đoàn) trong quan hệ lao động (QHLD) là điều kiện cần thiết để đạt được lợi ích cao hơn quy định của pháp luật cho người lao động, là giải pháp tối ưu để làm lành mạnh QHLD trong doanh nghiệp.

I. Quan hệ lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước hiện nay

1. Ký kết hợp đồng lao động cá nhân

Ở Việt Nam, việc ký kết hợp đồng lao động trong những năm qua được thể hiện dưới nhiều hình thức khác nhau, tùy theo điều kiện, khả năng của từng cá nhân và doanh nghiệp. Doanh nghiệp nhà nước được ký kết hợp đồng không xác định thời hạn, chiếm tỷ lệ cao nhất, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài có tỷ lệ công nhân được ký kết hợp đồng không xác định thời hạn thấp nhất, chiếm 38,5%; trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài công nhân chủ yếu được ký kết hợp đồng lao động có thời hạn từ 1 đến 2 năm, chiếm 40,1%. Số công nhân trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài chưa được ký kết hợp đồng lao động chiếm tỷ lệ 7,5%.

Theo độ tuổi, số công nhân dưới 18 tuổi thì có 25% công nhân được doanh nghiệp ký kết hợp đồng thời hạn dưới 1 năm và 25% công nhân không có hợp đồng lao động bằng văn bản; số công nhân ở các lứa tuổi từ 26 đến 35 tuổi: có 56,7% được ký kết hợp đồng lao động không thời hạn; nhóm tuổi từ 36 đến 50 tuổi tỷ lệ là 78,5% và công nhân ở nhóm tuổi trên 50 được ký kết hợp đồng không thời hạn là 84,7%.

Trong các doanh nghiệp FDI, tỷ lệ ký kết hợp đồng có thời hạn tương đối cao, một số người đã được ký nhiều lần, mỗi lần 1 đến 3 năm. Đây là hiện tượng vi phạm pháp luật, vì theo quy định của Bộ Luật Lao động đối với công việc có tính chất thường xuyên và ổn định thì chỉ được ký 2 lần có thời hạn và sau đó nếu người lao động tiếp tục làm việc thì doanh nghiệp phải ký kết hợp đồng không xác định thời hạn.

Có hiện tượng người lao động làm công việc như nhau nhưng hợp đồng lao động và chế độ, chính sách, thu nhập lại được hưởng khác nhau do hai doanh nghiệp ký kết và chi trả. Đây là hiện tượng hiện nay đang có nhiều tranh cãi, doanh nghiệp FDI có thể thuê lao động từ các doanh nghiệp, công ty cung ứng lao động trong nước và người lao động dù làm ở FDI nhưng lại do công ty trong nước ký kết hợp đồng lao động. Điều này cũng gây nhiều bức xúc và thiệt thòi cho người lao động.

Trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động các bên đã cơ bản tuân thủ văn bản đã ký kết, người lao động khi ký kết hợp đồng chỉ quan tâm đến thu nhập mà không chú ý đến các nội dung công việc (chấp nhận ghi là theo sự phân công của doanh nghiệp). Nên khi xảy ra tranh chấp không có cơ sở để các cơ quan chức năng và Công đoàn hòa giải và giải quyết. Có hiện tượng, một số công nhân khi muốn chuyển đi nơi khác không báo cáo với doanh nghiệp theo quy định mà tự ý bỏ việc, sau một thời gian quay trở lại đòi chế độ trợ cấp thôi việc cũng đã gây không ít phiền toái cho người quản lý.

2. Thỏa ước lao động tập thể

Việc thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể là cơ sở để Công đoàn chăm lo, bảo vệ quyền, lợi ích chính đáng của người lao động. Trên thực tế, tỷ lệ doanh nghiệp ngoài nhà nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài ký thỏa ước lao động tập thể chưa cao, (chiếm 81,0% và 76,9% trong các doanh nghiệp đã có công đoàn).

Về chất lượng ký kết thỏa ước lao động nhìn chung không cao, nhiều bản thỏa ước lao động tập thể được xây dựng, ký kết mang tính hình thức, nhiều công nhân, cán bộ công đoàn không được bàn bạc, tham gia để đạt nguyện vọng, để thể hiện ý kiến của mình trong thỏa ước lao động tập thể.

Hầu hết việc ký kết thỏa ước lao động tập thể chỉ dừng lại ở việc sao chép, nhắc lại những quy định của pháp luật, rất ít có các điều khoản được thương lượng, thỏa thuận có lợi hơn cho người lao động so

* Viện Công nhân - Công đoàn

với quy định của pháp luật. Đặc biệt, vẫn còn tình trạng một số bản thỏa ước lao động tập thể có những quy định trái với quy định của Bộ luật Lao động, chẳng hạn như quy định phạt tiền, trừ tiền thưởng, quy định chưa được sinh con trong thời hạn từ 2 đến 3 năm, hoặc quy định những hình thức kỷ luật hết sức khắt khe.

Mặt khác, việc tổ chức thực thi những quy định trong thỏa ước lao động tập thể và các chế độ chính sách đối với người lao động trong nhiều doanh nghiệp ngoài nhà nước chưa được quan tâm. Công tác kiểm tra giám sát và việc xử lý những hành vi vi phạm chính sách, pháp luật chưa nghiêm đã làm hạn chế tác dụng răn đe. Thực trạng này dẫn đến quan hệ lao động giữa tập thể người lao động với người sử dụng lao động có xu hướng phức tạp...

Việc thương lượng, đàm phán những nội dung liên quan đến quyền và nghĩa vụ của công nhân lao động trong doanh nghiệp FDI chỉ được thực hiện ở các doanh nghiệp có tổ chức Công đoàn (Theo thống kê, khu vực FDI chỉ có 57,42% doanh nghiệp đã thành lập CĐCS. Đây là điều kiện cần thiết để doanh nghiệp ký kết được TULĐTT). Tuy nhiên, hiện tại số lượng doanh nghiệp FDI có CĐCS cũng chỉ mới xây dựng và ký kết và triển khai thực hiện TULĐTT đạt gần 70%, số còn lại đang trong quá trình xây dựng và đàm phán.

Tuy nhiên, trong xây dựng, thương lượng, ký kết và giám sát thực hiện thỏa ước, nhiều nơi còn mang tính hình thức, chống chế; không có điều khoản quy định về quyền lợi cho công nhân lao động cao hơn quy định của pháp luật (chỉ có khoảng 21% đơn vị xây dựng, ký kết thỏa ước trên cơ sở đàm phán, thương lượng).

Hầu hết các thỏa ước đều được cơ quan quản lý nhà nước về lao động thừa nhận dễ dàng; hiện tượng vi phạm thủ tục trong việc xây dựng thỏa ước còn phổ biến, việc lấy ý kiến công nhân chỉ là chiếu lệ (có tới 10,3% lao động không biết doanh nghiệp mình có thỏa ước hay chưa). Nhiều doanh nghiệp FDI đã có thỏa ước, nhưng không thực hiện đúng các điều khoản đã ký kết, thực chất đây là hiện tượng vi phạm pháp luật của doanh nghiệp.

Trên thực tế CĐCS và người lao động một số doanh nghiệp đã thỏa thuận và thực hiện được nhiều khoản để tăng thu nhập như tiền ăn, tiền xe, tiền nhà, tiền chuyên cần, nhưng không có doanh nghiệp nào ghi vào thỏa ước. Điều này thể hiện sự chi trả của chủ doanh nghiệp cũng tùy tiện, coi đó là việc ban ơn của họ. Đồng thời, nhiều doanh nghiệp sử dụng các khoản này để làm phương tiện quản lý lao động (tiền chuyên cần) khi cần thiết có thể cắt bỏ,

mà không bị coi là vi phạm pháp luật. Người sử dụng lao động cũng thừa hiểu rằng đó chính là thu nhập mà người lao động phải được hưởng để tái tạo sức lao động, song doanh nghiệp lại không muốn đưa vào lương, nhằm giảm số tiền mà doanh nghiệp phải nộp vào BHXH và bảo hiểm y tế (BHYT), bảo hiểm thất nghiệp.

3. Tranh chấp lao động ở doanh nghiệp

Mặc dù các bên trong QHLD đều biết rằng tranh chấp lao động và đình công xảy ra sẽ để lại hậu quả không tốt. Trước hết là thiệt hại về kinh tế, không khí lao động căng thẳng, ảnh hưởng đến tinh thần làm việc, suy giảm năng suất lao động, uy tín, thương hiệu của doanh nghiệp bị tổn hại, nhiều hợp đồng kinh tế bị huỷ bỏ, hoặc bị phạt vì chậm tiến độ. Trong nền kinh tế thị trường, mâu thuẫn trong QHLD là điều không tránh khỏi, song vì nhiều lý do mà các bên chưa tìm được giải pháp phù hợp, nhất là coi trọng thương lượng để đạt được thỏa thuận nhất định phù hợp với lợi ích của mình.

Năm 2014, trên địa bàn cả nước đã xảy ra 287 cuộc tranh chấp lao động tập thể dẫn đến ngừng việc tập thể và đình công. Nguyên nhân chủ yếu của các cuộc đình công là do chủ doanh nghiệp vi phạm quy định của pháp luật lao động, nhất là về chính sách tiền lương, tiền thưởng, bữa ăn giữa ca¹. Các cuộc đình công này chủ yếu diễn ra ở doanh nghiệp ngoài nhà nước và không có cuộc đình công nào do công đoàn cơ sở lãnh đạo.

II. Nhiệm vụ của công đoàn cơ sở các doanh nghiệp ngoài nhà nước trong xây dựng quan hệ lao động

Thực tế trong những năm qua, công đoàn cơ sở các doanh nghiệp ngoài nhà nước đã có nhiều hoạt động xây dựng quan hệ lao động trong doanh nghiệp; tham gia đối thoại, thương lượng, giải quyết tranh chấp lao động và đình công. Tuy nhiên, ở nhiều doanh nghiệp ngoài nhà nước, nội dung và phương thức hoạt động của công đoàn cơ sở chưa đổi mới kịp thời và phù hợp với sự phát triển của nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Chất lượng, hiệu quả hoạt động của công đoàn chưa theo kịp yêu cầu xây dựng QHLD trong giai đoạn mới; Công đoàn chưa làm tốt chức năng đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của công nhân; nhiều quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của công nhân bị vi phạm nhưng chưa được công đoàn bảo vệ có hiệu quả. Công tác kiểm tra, giám sát của công đoàn trong thực hiện chế độ chính sách, pháp luật đối với công nhân lao động còn nhiều hạn chế.

Công tác vận động, phát triển, giáo dục đoàn viên công nhân lao động nâng cao ý thức tổ chức kỷ

luật, tác phong công nghiệp, ý thức sống làm việc theo hiến pháp, pháp luật và công tác xây dựng CĐCS trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước còn chưa đạt hiệu quả cao.

Năng lực của một số cán bộ công đoàn còn yếu, nên đã ảnh hưởng đến chất lượng, hiệu quả thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể, tham gia xây dựng thang bảng lương, định mức lao động. Bởi vậy, thời gian tới CĐCS doanh nghiệp ngoài nhà nước cần:

- Chú trọng nắm bắt tâm tư, nguyện vọng của công nhân, lao động, chủ động thương lượng với người sử dụng lao động giải quyết kịp thời những bức xúc của công nhân lao động, khi gặp khó khăn, vướng mắc cần báo với công đoàn cấp trên để có sự hướng dẫn, chỉ đạo. CĐCS cần quan tâm giải quyết tranh chấp ngay từ khi mới nảy sinh; nắm bắt thông tin sớm và kịp thời, dự báo và phán đoán tình hình tranh chấp lao động trong doanh nghiệp. Thường xuyên gặp gỡ người lao động, tập hợp kiến nghị của người lao động, tiến hành phân loại các kiến nghị, đề nghị doanh nghiệp có biện pháp xử lý, sau đó nhanh chóng giải thích cho người lao động rõ những cam kết của doanh nghiệp, có thể tổ chức đối thoại, giữa công nhân lao động với người sử dụng lao động.

- Kiên trì tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động, pháp luật đình công đến người lao động và người sử dụng lao động. Nhận thức và hiểu biết pháp luật tốt sẽ giúp cho người lao động và người sử dụng lao động thấy rõ tầm quan trọng của việc xây dựng QHLD hài hòa lành mạnh trong doanh nghiệp, tạo sự đồng thuận cao trong việc nắm bắt và giải quyết các vướng mắc phát sinh hàng ngày. Chú trọng nâng cao kỹ năng giải quyết tranh chấp lao động, kỹ năng thương lượng và hòa giải cho cán bộ công đoàn.

Công đoàn cơ sở cần quan tâm phối hợp với các cơ quan hữu quan hoàn thiện một số chính sách cơ bản đối với công nhân lao động như: chính sách tiền lương, tiền công, nâng cao thu nhập bảo đảm mức sống và chi phí sinh hoạt tối thiểu khác; chính sách đào tạo và đào tạo lại nhằm nâng cao giá trị sức lao động, trình độ tay nghề, tác phong công nghiệp và kỷ luật lao động; chính sách về nhà ở, nhất là các khu công nghiệp, tập trung.

- Quan tâm xây dựng và ký kết thỏa ước lao động tập thể ở doanh nghiệp, để có những nội dung thỏa thuận cao hơn quy định của pháp luật, nhất là những thỏa thuận về lợi ích. Đề cao vai trò thương lượng của CĐCS với chủ doanh nghiệp, đồng thời thường xuyên tranh thủ sự chỉ đạo tư vấn, giúp đỡ của công đoàn cấp trên cơ sở, trong giải đáp các chế độ chính

sách cho người lao động, trong giải quyết tranh chấp lao động và đình công. Công đoàn đại diện cho quyền lợi của tập thể người lao động trong doanh nghiệp để thương lượng với người sử dụng lao động xây dựng, ký kết thỏa ước lao động tập thể, giải quyết tranh chấp lao động và tổ chức đình công. Vì vậy, cần lựa chọn cán bộ tham gia ban chấp hành công đoàn cơ sở theo hướng có lợi cho đối thoại, thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể.

Nếu ban chấp hành CĐCS chỉ là những công nhân lao động, thì sẽ rất hạn chế trong thương lượng, đàm phán, nhất là trong đại diện bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp chính đáng của công nhân lao động. Ngược lại, nếu Ban chấp hành công đoàn lại toàn là những người làm công tác quản lý doanh nghiệp, thì thương lượng tập thể không thể thực hiện được mục tiêu căn bản là làm hài hòa lợi ích giữa người lao động và người quản lý. Nếu những người quản lý doanh nghiệp cũng đồng thời là ủy viên Ban chấp hành công đoàn cơ sở thì khó có thể tổ chức đình công “chống lại” người sử dụng lao động. Vấn đề cơ cấu Ban chấp hành CĐCS cũng cần phải được nghiên cứu một cách nghiêm túc để Ban chấp hành công đoàn thực sự đại diện, bảo vệ được quyền, lợi ích của công nhân lao động, nhằm hạn chế tranh chấp lao động và đình công trái pháp luật.

- Công đoàn cơ sở vận động người sử dụng lao động xây dựng quan hệ lao động hài hòa, tiến bộ. Muốn xây dựng QHLD tốt, trước hết người sử dụng lao động phải chấp hành đúng các quy định của pháp luật Nhà nước, nhất là các nội dung trong quan hệ lao động thể hiện rõ nét qua hợp đồng lao động và TULĐTT. Tăng cường đối thoại xã hội và đề cao thương lượng trong doanh nghiệp. Tổ chức tốt việc đối thoại, thực hiện Nghị định 60/2013/NĐ-CP của Chính phủ về thực hiện Quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc². Cung cấp thông tin về hoạt động tài chính và kinh doanh của doanh nghiệp, xây dựng niềm tin lẫn nhau giữa các bên tham gia QHLD. Giải quyết mâu thuẫn trong QHLD bằng thương lượng, tránh mọi xung đột có thể xảy ra. Thương lượng để nhằm đạt được thỏa thuận, muốn vậy người sử dụng lao động cần chia sẻ, lắng nghe ý kiến phản hồi từ phía đại diện người lao động hay CĐCS để từ đó nghiên cứu tìm ra biện pháp điều chỉnh. Trong trường hợp những đòi hỏi từ phía công nhân lao động vượt qua khả năng đáp ứng thì cũng cần được thương lượng giải thích cụ thể để tập thể người lao động hiểu và chia sẻ, thông cảm điều kiện của doanh nghiệp.

(Xem tiếp trang 33)

PHÂN CÔNG LAO ĐỘNG TRONG GIA ĐÌNH CỦA THANH NIÊN NGOẠI THÀNH HÀ NỘI HIỆN NAY

(Nghiên cứu trường hợp xã Cổ Loa - Đông Anh và xã Thụy Hương - Chương Mỹ, Hà Nội)

TS. HOÀNG THỊ ANH*

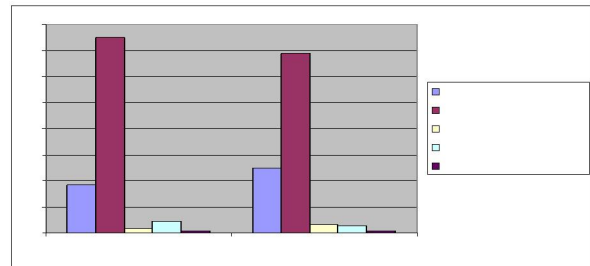
Thụy Hương và Cổ Loa là hai xã thuộc ngoại thành Hà Nội, cơ cấu kinh tế của hai xã cùng có tỉ lệ nông nghiệp còn khá cao, nên phần lớn kinh tế còn phụ thuộc vào nông nghiệp. Thụy Hương phát triển về nông nghiệp, trang trại là hình mẫu của mô hình “Nông thôn mới” cho các địa phương khác học tập, thủ công nghiệp nơi đây cũng rất phát triển, hàng năm đóng góp tỉ lệ không nhỏ cho nền kinh tế của Thụy Hương, khẳng định được thương hiệu làng nghề. Bên cạnh đó, Cổ Loa có địa điểm di tích lịch sử thành Cổ Loa, hàng năm thu hút nhiều lượt khách du lịch tham quan về đây nên có điều kiện thuận lợi hơn Thụy Hương trong phát triển kinh tế theo hướng dịch vụ, kinh doanh buôn bán. Đồng thời, có vị trí gần khu công nghiệp Bắc Thăng Long, thu hút lượng lớn thanh niên tham gia hoạt động sản xuất tại đây. Đặc điểm kinh tế, nguồn lực, cơ cấu việc làm của hai xã cũng có ảnh hưởng nhất định đến đời sống gia đình thanh niên tại địa phương.

Phân công lao động theo giới trong gia đình là việc phân công các công việc, các trách nhiệm khác nhau giữa nam và nữ. Sự phân công này là do xã hội gán cho mỗi giới và được truyền tải từ thế hệ này sang thế hệ khác nên được mọi thành viên của từng cộng đồng nắm vững. Trong xã hội hiện đại, vai trò của người phụ nữ ngày càng được nâng cao, người vợ không chỉ ở nhà làm các công việc nội trợ mà đã ra ngoài xã hội làm kinh tế, tăng thêm thu nhập cho gia đình. Mức độ đóng góp về kinh tế của người phụ nữ cho gia đình ngày càng tăng, số tiền họ kiếm được tương đương với số tiền của chồng. Từ đó, đảm bảo cho tình hình kinh tế của gia đình ổn định, có điều kiện mua sắm vật dụng hiện đại phục vụ cho cuộc sống sinh hoạt hàng ngày. Vai trò của người phụ nữ ngày càng được khẳng định hơn trong gia đình và ngoài xã hội. Tuy nhiên, trong mỗi gia đình có cách thực hiện riêng để tạo thu nhập theo các loại hình khác nhau, tùy thuộc vào loại hình và khả năng của mình. Đặc biệt ở nông thôn hoạt động sản xuất diễn ra chủ yếu ở lĩnh vực nông nghiệp, phi nông nghiệp và các hoạt động dịch vụ. Người phụ

nữ nông thôn điển hình là nhóm thanh niên đã và đang tham gia nhiều hơn vào các lĩnh vực kinh tế, tham gia vào hoạt động sản xuất tạo thu nhập cho gia đình - xã hội, song trên thực tế vẫn còn hạn chế. Đây là một vấn đề xã hội của xã hội hiện đại.

Gia đình là một trong những yếu tố cấu thành nên cơ cấu xã hội, gia đình phản ánh được một cách đầy đủ và chân thực nhất những mối quan hệ đa dạng và phức tạp đang diễn ra xung quanh. Những đặc điểm của gia đình với tư cách là một thiết chế xã hội thì nó đã tác động rất lớn đến việc thực hiện vị trí, vai trò của các thành viên trong gia đình, những mối quan hệ, những hành động, hành vi ứng xử, những phân công ngầm trong công việc của mỗi cá nhân sẽ cho thấy tầm quan trọng của gia đình.

Trong số 317 thanh niên được hỏi ở xã Thụy Hương và xã Cổ Loa thì rất ít người được hỏi trả lời về nơi cư trú là ở nhờ và ở trọ mà chủ yếu là ở nhà của bố mẹ và ở nhà riêng của vợ chồng chiếm 80-90%. Do đó những nhận định và ý kiến về tầm quan trọng và các mối quan hệ trong gia đình sẽ khá chính xác và khách quan.



Hình 1: Nơi đang cư trú của thanh niên
(Nguồn: Kết quả điều tra của đề án)

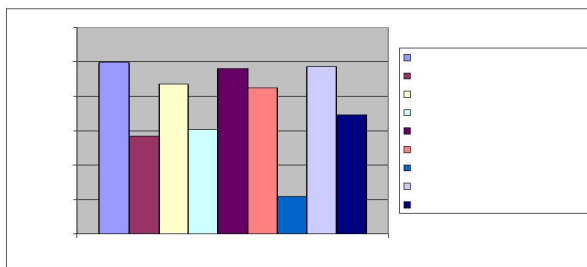
Khi được hỏi về tầm quan trọng của “hôn nhân” và “gia đình” thì đa số cho rằng vấn đề đó là “quan trọng” với trên 80% và trên 90%, mức độ nhận định ở hai xã là tương đương nhau. Điều đó cho thấy dù xã hội có phát triển như thế nào, nền kinh tế có tăng

* Trường Đại học Công đoàn

trường cao hoặc những biến đổi xã hội làm nảy sinh nhiều vấn đề thì tầm quan trọng của hôn nhân và gia đình vẫn ít nhiều không bị mai một.

Đời sống vật chất trong gia đình

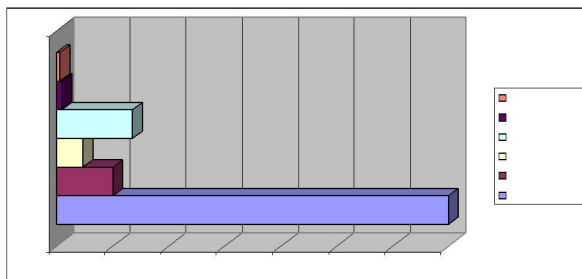
Dưới tác động mạnh mẽ của quá trình đô thị hóa, kinh tế nông thôn ngoại thành có sự thay đổi rõ rệt. Có thể khẳng định rằng, điều kiện kinh tế của người dân nông thôn ngoại thành hiện nay ngày càng được cải thiện. Điều đó được thể hiện thông qua tiêu dùng sản phẩm hàng ngày, đồ dùng sinh hoạt có trong gia đình, phản ánh lối sống của người dân nơi đây nói chung và lối sống của thanh niên ngoại thành hiện nay nói riêng.



Hình 2: Sản phẩm tiêu dùng trong gia đình của thanh niên nông thôn (Nguồn: Kết quả điều tra tháng 9/2014)

Đồ dùng hàng ngày trong gia đình được trang bị hiện đại hơn trước. Họ đã biết trang bị cho cuộc sống của mình những đồ dùng có giá trị lớn về mặt kinh tế, giảm thiểu lao động chân tay thay bằng máy móc như máy giặt (56.8%), đồ dùng tiện nghi như tủ lạnh, bếp gas, nồi cơm điện. Gần như 100% các gia đình đều có xe máy là phương tiện phục vụ nhu cầu đi lại thiết yếu hàng ngày. Bên cạnh đó, thanh niên nông thôn được tiếp cận với công nghệ hiện đại, có khoảng 60.6% thanh niên có máy tính để sử dụng.

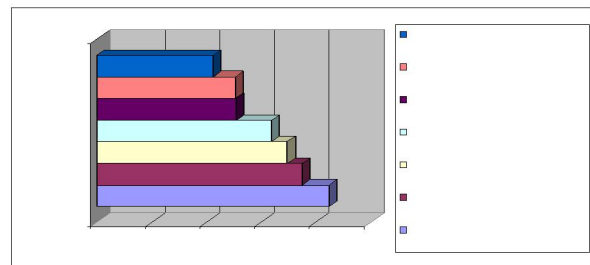
Kinh tế phát triển, đời sống của người dân được cải thiện, được tiếp cận khoa học công nghệ hiện đại. Đặc biệt, hầu hết các gia đình đều có ti vi, kênh cung cấp thông tin hàng ngày, cũng là phương tiện giải trí, giúp nâng cao đời sống tinh thần, sự hiểu biết và kiến thức xã hội.



Hình 3: Phương tiện đi lại chính của thanh niên (Nguồn: Kết quả điều tra tháng 9/2014)

Bản chất của thanh niên là nhóm xã hội năng động, sáng tạo, ưa thích sự khám phá và công việc đòi hỏi sự di chuyển cao nên phương tiện đi lại của nhóm xã hội này cũng đòi hỏi sự linh động, độ di chuyển cao để phù hợp với yêu cầu của công việc, nhu cầu hàng ngày, giao lưu bạn bè. Vì điều đó nên phương tiện đi lại chính của nhóm xã hội này chủ yếu là xe máy (70.3%), xe máy là phương tiện cá nhân tương đối gọn nhẹ, dễ sử dụng, linh hoạt, giá cả phù hợp với túi tiền của thanh niên. Ô tô cá nhân có tỉ lệ thấp nhất do điều kiện kinh tế của người dân tuy được cải thiện, song nhu cầu sử dụng ô tô phục vụ cho nhu cầu cá nhân chưa thật sự cần thiết. Mặt khác, chi phí để mua ô tô và bảo dưỡng, sử dụng chúng khá đắt đỏ, việc làm và thu nhập của thanh niên chưa ổn định nên nhu cầu mua ô tô hầu như không có.

Phương tiện cá nhân phục vụ nhu cầu hàng ngày có sự khác biệt trong nhóm thanh niên. Kết quả khảo sát cho thấy, yếu tố nghề nghiệp có ảnh hưởng lớn đến phương tiện và nhu cầu đi lại của thanh niên. Trong đó, xe máy là phương tiện thiết yếu cần có của thanh niên, nguyên nhân đã được phân tích ở phần trên do đặc điểm của xe máy đáp ứng được nhu cầu của giới trẻ. Sự khác biệt rõ nhất giữa phương tiện cá nhân và ngành nghề được thể hiện giữa nhóm thanh niên còn là học sinh, sinh viên với đối tượng thanh niên đã đi làm. Người sử dụng phương tiện chính là xe buýt, xe điện, xe đạp chủ yếu rơi vào đối tượng là nhóm học sinh, sinh viên, còn lại những người đã đi làm có phương tiện sử dụng chính là xe máy. Bên cạnh đó, chúng ta thấy thanh niên ngoại thành hiện nay học tập, noi gương Chủ tịch Hồ Chí Minh, sống bản lĩnh và tiết kiệm. Được thể hiện ở nhóm thanh niên là cán bộ công nhân viên chức, có khoảng 13.6% trong tổng số người làm công nhân viên chức sử dụng xe đạp là chính, phục vụ nhu cầu đi lại hàng ngày.



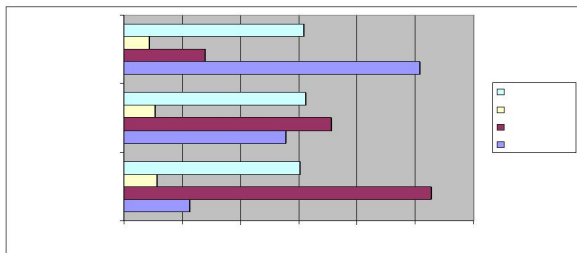
Hình 4: Đánh giá các khoản chi tiêu trong gia đình hàng ngày (Nguồn: Kết quả điều tra tháng 9/2014)

Khi điều kiện kinh tế phát triển, con người đã biết lo cho tương lai, lo cho sự phát triển của thế hệ sau,

nâng cao đời sống tinh thần, vì thế, sự đánh giá của họ cũng có sự khác biệt hơn so với ngày trước. Thanh niên quan tâm hơn đến việc học tập của con cái, ưu tiên vị trí thứ nhất và có tỉ lệ cao về mức độ quan trọng trong chỉ tiêu hàng ngày của gia đình (84.9%). Tiếp sau đó là sự quan tâm đến sức khỏe (75.1%), đi khám sức khỏe theo định kỳ sẽ giảm bớt được lo lắng về bệnh tật, giúp phòng ngừa và chữa trị những căn bệnh khi được phát hiện sớm. Sự đánh giá của thanh niên về mức độ quan trọng cho việc chi phí trong cuộc sống gia đình thể hiện lối sống hiện đại, có tầm nhìn xa trông rộng. Mối quan tâm của họ không chỉ quan tâm đơn thuần đến việc duy trì cuộc sống, duy trì thói quen sinh hoạt ăn uống hàng ngày để tồn tại, mà họ đã lo đến chất lượng cuộc sống của bản thân khi đề cao việc đi khám sức khỏe và đặc biệt mối quan tâm đến con người, đề cao tinh thần học hỏi, tích lũy kiến thức, sự quan tâm của cha mẹ dành cho con cái. Đây là lối tư duy rất tiến bộ, góp phần không nhỏ giúp xây dựng xã hội ngày càng tốt đẹp hơn.

Phân công lao động trong gia đình

Trong xã hội phong kiến xưa, người phụ nữ luôn phải gánh vác công việc gia đình, chăm lo cho con cái, còn đàn ông ra ngoài kiếm tiền, là trụ cột và cũng là người quyết định chính mọi vấn đề quan trọng trong gia đình, dòng họ. Ngày nay, trước sự tác động nhanh chóng của quá trình đô thị hóa, văn hóa phương tây được du nhập vào nước ta, có nhiều quan điểm giải phóng người phụ nữ ra khỏi những quan điểm hủ tục, lạc hậu xưa, giúp người phụ nữ vươn lên trong xã hội, khẳng định vai trò, vị thế của mình. Tuy nhiên, môi trường xã hội nông thôn vẫn còn tồn tại nhiều nếp sống xưa mang đậm tính chất phong kiến. Vai trò của người phụ nữ gắn liền với chức năng vốn có của họ, là người chăm lo cho gia đình, “Đàn ông xây nhà, đàn bà xây tổ ấm”. Tìm hiểu về quyết định chi tiêu vật dụng trong gia đình của thanh niên ngoại thành hiện nay cũng biểu hiện lối sống của người dân nơi đây, đó là lối sống làng xã, người đàn ông là người quyết định chính những công việc quan trọng.



Hình 5: Người mua sắm chính trong gia đình
(Nguồn: Kết quả điều tra tháng 9/2014)

Kết quả bảng trên cho thấy, việc mua sắm chính trong gia đình có sự khác biệt giữa nam và nữ, đặc biệt là những thanh niên đã xây dựng gia đình. Với 52.7% cho rằng hoạt động mua sắm đơn lẻ, hàng ngày phục vụ nhu cầu thiết yếu của cuộc sống chủ yếu do người vợ đảm nhiệm. Sản phẩm mua sắm là những vật dụng đắt tiền, đòi hỏi sự hiểu biết về khoa học kỹ thuật thì người chồng hay người đàn ông trong gia đình là người chính mua sắm chủ yếu (50.8%). Mặc dù người đàn ông vẫn chiếm ưu thế trong mọi quyết định quan trọng của gia đình, nhưng theo đánh giá khách quan, so sánh với xã hội xưa thì xã hội ngày nay vị thế của người phụ nữ trong gia đình được đề cao. Họ đã có tiếng nói hơn, có chính kiến riêng về những công việc quan trọng trong gia đình được thể hiện qua việc quyết định mua sắm vật dụng có giá trị, người phụ nữ đảm nhiệm chính chiếm khoảng 13.9%.

Ngày nay, công việc phát triển kinh tế gia đình không còn chỉ người đàn ông gánh vác như trước, bởi lẽ, gánh nặng đó được người phụ nữ san sẻ, gánh vác cùng người đàn ông. Tuy không phải là người có đóng góp chính cho kinh tế gia đình nhưng người phụ nữ cũng tham gia công việc xã hội, lao động tăng thu nhập cho gia đình. Vì thế, trước khi quyết định mua sắm bất kỳ vật dụng, đồ dùng đắt tiền phục vụ cho nhu cầu của các thành viên trong gia đình đã được bàn bạc kỹ lưỡng và cùng đi đến quyết định chung. Khi khảo sát về “Người quyết định chính trong việc mua sắm tiện nghi đắt tiền, xây sửa nhà cửa” kết quả cho thấy, người chồng quyết định chính mọi việc chiếm khoảng 20%. Trong khi đó, quyết định của người vợ chưa đến 10%. Tuy nhiên, bàn bạc giữa hai vợ chồng để đi đến quyết định chung đang có xu hướng tăng lên và cũng là xu thế chính của thời đại ngày nay. Đó chính là lối sống dân chủ, tôn trọng ý kiến cá nhân của mọi thành viên trong gia đình. Vì thế sự bàn bạc, quyết định từ hai vợ chồng có tỉ lệ cao nhất khoảng 40%, còn lại là sự quyết định từ các thành viên khác trong gia đình.

Mỗi thời đại đều có sự phân công công việc ngầm theo giới tính, theo độ tuổi trong gia đình. Nếu như thời kì nguyên thủy “đàn ông thì săn bắn, đàn bà hái lượm” còn thời nay có câu “vắng đàn ông thì lạnh nhà, vắng đàn bà thì lạnh bếp” ý ám chỉ người đàn ông là làm những công việc chính, nặng nhọc, là trụ cột gia đình còn các công việc nội trợ thiên về người phụ nữ (xem bảng bên).

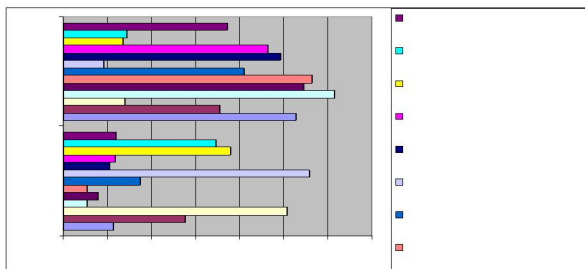
Bảng số liệu cho thấy dù thời xưa hay thời nay thì công việc nội trợ, bếp núc người phụ nữ vẫn là người đảm nhiệm chính như nấu ăn người vợ chiếm

Bảng: Phân công công việc trong gia đình

Công việc	Chồng	Vợ	Ông/bà	Khác
Đi chợ mua thực phẩm	11.4	52.7	5.7	30.3
Mua đồ dùng	27.8	35.6	5.4	31.2
Mua đồ điện, điện tử...	50.8	13.9	4.4	30.9
Nấu ăn	5.4	61.5	4.1	29.0
Lau nhà	7.9	54.6	2.2	35.3
Giặt quần áo	5.4	56.5	3.2	35.0
Đưa con đi học	17.4	41.0	6.3	35.3
Sửa chữa đồ dùng hỏng trong nhà	55.8	9.1	3.5	31.5
Chăm sóc trẻ em, người già	10.4	49.2	6.3	34.1
Kèm con học bài	11.7	46.4	4.1	37.9
Đi họp thôn, xóm	37.9	13.6	17.7	30.9
Thăm hỏi hàng xóm khi có hiếu, hỉ...	34.7	14.5	20.2	30.6
Quét dọn vệ sinh đường làng, ngõ xóm	12.0	37.2	12.0	38.8

(Nguồn: Kết quả điều tra tháng 9/2014)

61,5% hay các công việc như lau nhà, giặt quần áo, đi chợ mua thực phẩm chiếm trên 50% hoặc các công việc nhà như kèm con cái học bài, chăm sóc trẻ em, người già, quét dọn vệ sinh đường làng ngõ xóm... người vợ đảm nhiệm với phần trăm là đa số. Ngoài ra, kết quả nghiên cứu trường hợp “khác” ở đây là những đối tượng thanh niên chưa lập gia đình, sống cùng với bố mẹ nên công việc nội trợ phần lớn là người mẹ hoặc người cha thực hiện. Do sự phân công ngầm đó nên các công việc về sửa chữa nhà cửa, mua đồ điện trong nhà... thường chủ yếu do người chồng, người cha hoặc người ông đảm nhiệm chính.



Hình 6: Phân công công việc giữa vợ chồng
(Nguồn: Kết quả điều tra tháng 9/2014)

Thực tế cho thấy tư tưởng “trọng nam khinh nữ” có phần thuyên giảm nhưng ở một góc độ nào đó nó vẫn tồn tại và khó có thể loại bỏ ra khỏi đời sống xã hội “Đối với xã hội hiện nay không riêng gì thôn xóm này, vấn đề về giới cũng đã ngày một bình đẳng. Các con cái trong gia đình đều được ăn, mặc như nhau. Có điều mỗi gia đình đều mong muốn sinh cho mình được một đứa con trai để có người nối dõi tông đường. Còn phía xã hội thì con trai, con gái cũng đều được đối xử như nhau, các hoạt động xã

hội được tham gia, góp ý như nhau. Ứng xử các mối quan hệ trong gia đình so với trước kia cũng có rất nhiều thay đổi. Trước thì con trai đều phải theo ý của cha mẹ nhưng bây giờ công việc, tình yêu của con cái đều hầu như do con cái quyết định, cha mẹ chỉ nhắc nhở, góp ý hay khuyên bảo nên không thể nói thời nào tốt hơn thời nào trong các mối quan hệ gia đình, xã hội được vì mỗi cái đều có các mặt trái của nó.” (Trích PVS Số 1, Nữ 28, đã kết hôn)

Như vậy, gia đình còn được xem là một đơn vị xã hội vi mô, chịu sự chi phối của xã hội nhưng đồng thời gia đình cũng quyết định sự ổn định của xã hội. Để phát triển xã hội thì phải thực hiện bình đẳng giới từ gia đình. Bình đẳng giới trong gia đình không chỉ là từng bước nâng cao đời sống vật chất và tinh thần của các thành viên, mà còn phải đấu tranh bảo vệ môi trường gia đình được ổn định và phát triển bền vững, tiếp thu những mặt tích cực của gia đình hiện đại và những đặc điểm tốt đẹp của gia đình truyền thống; tránh những tác động tiêu cực trong xu thế hội nhập tới gia đình như chủ nghĩa thực dụng, chủ nghĩa cá nhân.

Nhìn chung, quyết định chi tiêu của thanh niên nông thôn ngoại thành Hà Nội có chuyển biến rõ rệt. Người con trai trong gia đình đã hạn chế tính tự quyết về việc mua sắm vật dụng đắt tiền và có sự bàn bạc với các thành viên khác trong gia đình, sự thống nhất giữa vợ và chồng trong quyết định cuối cùng thể hiện sự dân chủ, hay ta có thể khẳng định tiếng nói của người phụ nữ trong gia đình ở nông thôn dần được nâng cao, hình thành nếp sống văn minh.

Kết luận

Tóm lại, qua điều tra tại hai địa bàn là xã Thụy Hương và xã Cổ Loa thuộc khu vực ngoại thành Hà Nội về đời sống vật chất và tinh thần của thanh niên, sự phân công lao động trong gia đình của thanh niên ngoại thành Hà Nội hiện nay, chúng ta có thể thấy vẫn còn những vấn đề làm ảnh hưởng nhất định đến lối sống riêng của nhóm xã hội là thanh niên và ảnh hưởng chung đến mọi tầng lớp trong xã hội. Thanh niên nông thôn tiếp thu đức tính tốt đẹp của ông cha để lại, thấm nhuần trong tư tưởng nên họ biết tận tiện chi tiêu, biết tiết kiệm hàng tháng. Tuy nhiên, mục tiêu tiết kiệm cũng như những dự định cho tương lai còn mờ nhạt. Mọi tính toán còn mang tính tự phát là chính, chưa có kế hoạch cụ thể được thể hiện qua mục tiêu sử dụng tiền tiết kiệm của họ.

Về phân công lao động trong gia đình thanh niên nông thôn ngoại thành Hà Nội vẫn còn tồn tại tư tưởng trọng nam khinh nữ. Người phụ nữ mặc dù đã có tiếng nói, có vị thế hơn trước song mức độ này còn hạn chế. Quyền quyết định những vấn đề quan

(Xem tiếp trang 63)

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NỮ Ở VIỆT NAM THỰC TRẠNG VÀ NHỮNG THÁCH THỨC

✍ TS. ĐẶNG ÁNH TUYẾT¹

Đặt vấn đề

Ngay từ những ngày đầu thành lập Đảng, vấn đề phát triển nguồn nhân lực nói chung, trong đó có nguồn nhân lực nữ đã được Chủ tịch Hồ Chí Minh quan tâm và nhìn nhận đánh giá như một lực lượng cơ bản của sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Chính vì thế vai trò, vị thế của phụ nữ luôn được Đảng và Nhà nước quan tâm trên mọi phương diện từ nhu cầu, trải nghiệm và lợi ích của phụ nữ nhằm giúp phụ nữ không ngừng phát triển về sức khỏe, học vấn, vốn xã hội,... từng bước nâng cao vị thế của lao động nữ góp phần thực hiện bình đẳng giới. Theo số liệu Điều tra lao động và việc làm Việt Nam năm 2011 của Tổng cục thống kê năm 2012 cho thấy, trong hơn 67 triệu lao động ở độ tuổi từ 15 trở lên, có 48,5% lao động nữ². Có thể khẳng định, gần 1/2 lực lượng lao động nữ trong các thành phần kinh tế đóng góp rất lớn vào quá trình phát triển kinh tế - xã hội của nước ta hiện nay. Do đó, cần nhìn nhận, phân tích, đánh giá một cách khách quan cả về lý luận và thực tiễn về phát triển nguồn nhân lực nữ; đồng thời đưa ra một số giải pháp nhằm tăng cường phát triển nguồn nhân lực nữ đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa (CNH-HĐH).

1. Quan niệm về nguồn nhân lực và nguồn nhân lực nữ

Quan niệm về nguồn nhân lực:

Theo tác giả Phạm Minh Hạc, nguồn nhân lực là “số dân và chất lượng con người, bao gồm cả thể chất và tinh thần, sức khỏe và trí tuệ, năng lực và phẩm chất”³. Nguồn nhân lực được hiểu là tổng tích hợp tiềm năng con người bao gồm hệ chỉ báo như: sức khỏe thể chất, tinh thần, trí tuệ, phẩm chất, đạo đức, năng lực, kinh nghiệm, trình độ chuyên môn mà một người lao động tích lũy được trong một quốc gia, vùng lãnh thổ, địa phương hay công ty có khả năng huy động vào quá trình phát triển kinh tế - xã hội (KT-XH).

Tài liệu của Ngân hàng Thế giới cho rằng: nguồn nhân lực là toàn bộ “vốn người” (thể lực, trí lực, kỹ năng nghề nghiệp...) mà mỗi cá nhân sở hữu. Nguồn lực con người được coi như là một nguồn vốn bên cạnh các nguồn vốn khác như tài chính, công nghệ, tài nguyên thiên nhiên... Dưới góc độ của các nhà kinh tế học, nguồn nhân lực còn được dùng với thuật ngữ khá quen thuộc là vốn nhân lực, bao gồm thể lực, trí tuệ, kỹ năng nghề nghiệp mà mỗi cá nhân sở hữu.

Quan niệm nguồn nhân lực nữ:

Nguồn nhân lực nữ theo nghĩa rộng bao gồm tổng hoà các tiêu chí của bộ phận dân số nữ đang có khả năng tham gia vào quá trình lao động xã hội và các thể hệ phụ nữ nối tiếp sẽ phục vụ xã hội. Nói cách khác, nguồn nhân lực nữ được hiểu không chỉ đơn thuần là lực lượng lao động nữ đã có và sẽ có, mà còn bao gồm sức mạnh trí tuệ, thể chất, tâm lực, tinh thần của các cá nhân nữ trong một cộng đồng, quốc gia được đem ra hoặc có khả năng đem ra sử dụng vào quá trình phát triển xã hội. Theo nghĩa hẹp, nguồn nhân lực nữ được hiểu với tư cách là lực lượng lao động của xã hội, bao gồm nhóm phụ nữ đến tuổi lao động trở lên có khả năng lao động.

2. Thực trạng nguồn nhân lực nữ

* **Quy mô nguồn nhân lực nữ:** Theo báo cáo của tổng cục thống kê năm 2013 thì quy mô dân số nữ được thể hiện như sau:

Bảng 1: Quy mô dân số nữ

Dân số	Cả nước		Nữ		Nam	
Dân số tuổi từ 15 trở lên	68.821,8	100%	35.372,3	51,3	33.449,5	48,6
LLLL từ 15 tuổi trở lên	52.788,2	100%	25.618,8	48,5	27.169,4	51,5
LLLL trong độ tuổi lao động	47.082,6	100%	21.855,8	46,4	25.226,8	53,6
LLLL từ 15 tuổi trở lên có việc làm	51.930,9	100%	25.157,3	48,4	26.773,6	51,6

Nguồn: Tổng cục Thống kê, Báo cáo điều tra lao động - việc làm quý IV, 2012

Nhìn vào bảng số liệu trên cho thấy, trong tổng dân số 15 tuổi trở lên, dân số nữ 35.372,3 nghìn người chiếm 51,3%. Tỷ lệ lực lượng lao động nữ trong độ tuổi lao động chiếm 46,4% và thấp hơn lực lượng lao động nam (53,6%).

*** Về cơ cấu nguồn nhân lực nữ**

Theo số liệu thống kê tính đến 1/1/2013, nguồn nhân lực nữ của cả nước có xu hướng tăng lên; nhưng nếu xét về cơ cấu vùng lãnh thổ lao động thì lực lượng lao động nữ nước ta vẫn tập trung chủ yếu ở khu vực nông thôn (69,5%) - nơi khoa học công nghệ chậm phát triển, môi trường, điều kiện làm việc, thu nhập thấp. Số liệu thống kê cũng cho thấy tỷ lệ tham gia lực lượng lao động cao nhất ở hai vùng là trung du và miền núi phía bắc (84,3%) và Tây Nguyên (82,6%); song tỷ lệ này lại thấp nhất ở tại hai thành phố lớn của cả nước (Hà Nội: 70% và TP Hồ Chí Minh: 64,6%).

Xét theo cơ cấu độ tuổi: lao động nữ chủ yếu tập trung ở độ tuổi từ 15 đến 24 tuổi (14%). Xét theo tiêu chí cơ cấu lao động nữ từ 15 tuổi trở lên có việc làm trong cả nước chiếm tới 48,8%. Theo số liệu Điều tra lao động - việc làm năm 2012, tỷ trọng thiếu việc làm của nữ giới về tổng thể là 44,4%. Tỷ trọng thiếu việc làm khu vực thành thị (43,1%), thấp hơn so với khu vực nông thôn (44,7%). Nhìn chung tình trạng thất nghiệp và thiếu việc làm trong nhóm thanh niên nói chung và phụ nữ trong độ tuổi lao động nói riêng đang là vấn đề quan ngại của các cấp chính quyền.

Cơ cấu lực lượng lao động nữ có việc làm theo khu vực kinh tế và loại hình kinh tế: phụ nữ chiếm tỷ trọng lớn trong khu vực nông, lâm, ngư nghiệp, chiếm gấp 3 lần (49,2%) so với các ngành công nghiệp và xây dựng - ngành (17%). Lao động nữ ít tham gia các ngành công nghiệp nặng, khai khoáng. Điều này có thể giải thích được khi tiếp cận ở góc độ khác biệt giới trong lĩnh vực lao động, việc làm.

3. Chất lượng nguồn nhân lực nữ

*** Về sức khỏe:**

Tình trạng sức khỏe được coi là một trong những yếu tố quan trọng, quyết định chất lượng nguồn nhân lực nói chung và nguồn nhân lực nữ nói riêng. Theo số liệu điều tra (Đề tài khoa học độc lập cấp Nhà nước) của Học viện Phụ nữ Việt Nam⁴ khảo sát với 2.398 nhân lực nữ: có 75,9% số nhân lực nữ được hỏi cho rằng, mình đủ sức khỏe để hoàn thành công việc, có 23% nhân lực nữ cảm thấy công việc nặng nhọc đối với sức khỏe của họ. Tuy nhiên, có sự khác biệt về sức khỏe theo nhóm tuổi. Thông thường ở độ tuổi càng trẻ thì có sức khỏe tốt và cùng với thời gian thì sức khỏe của nhân lực nữ giảm sút cũng là phù

hợp với quy luật khách quan về đường đời của con người. Bên cạnh đó có sự khác biệt về sức khỏe giữa nguồn nhân lực nữ theo khu vực/lĩnh vực lao động; và theo nhóm học vấn... Cũng theo kết quả của đề tài nhận định tỷ lệ lao động nữ ở khu vực kinh tế chính thức mắc bệnh nghề nghiệp (5,8%) thấp hơn so với khu vực kinh tế phi chính thức (16,2%). Tỷ lệ lao động nữ mắc bệnh nghề nghiệp ở mức phải điều trị (12,4%) và cao hơn lao động nam (8,7%). Đây là vấn đề cần đặc biệt quan tâm trong việc xây dựng chính sách cho lao động tại các khu vực này⁵. Nghiên cứu về thể trạng sức khỏe nguồn nhân lực Việt Nam cho thấy, thể lực của người Việt Nam nhìn chung còn thấp kém, phần lớn chưa đáp ứng yêu cầu về cường độ làm việc của xã hội công nghiệp hiện đại và chuẩn quốc tế. Theo đánh giá của Ủy ban Thể dục Thể thao, so với thể lực của thanh thiếu niên các nước Trung Quốc, Nhật bản, Thái Lan,... thể chất người Việt Nam từ 6 -20 tuổi còn kém hơn về chiều cao, cân nặng, sức mạnh, sức bền và chỉ số tương đương về sức nhanh, sự khéo léo, mềm dẻo. Về các chỉ số nhân trắc, nhân lực nữ nước ta thường thấp bé, nhẹ cân và có tình trạng sức khỏe ở mức trung bình kém. Vẫn còn một bộ phận nhân lực nữ đang phải thực hiện các công việc nặng nhọc hơn so với sức khỏe của mình.⁶

*** Trí lực của nguồn nhân lực nữ:**

Trình độ học vấn là thước đo rất quan trọng của nguồn nhân lực. Có thể xem học vấn là chỉ báo có mối quan hệ biện chứng với năng suất và hiệu quả của lao động. Việc tăng trình độ học vấn cho nguồn nhân lực đang là xu hướng chung mà mọi quốc gia theo đuổi. Một quốc gia phát triển bền vững không thể bỏ qua tiêu chí học vấn của nguồn nhân lực cả nam và nữ. Khi học vấn càng được tăng cao thì có mối tương quan tỷ lệ thuận với vấn đề đào tạo nghề, giải quyết việc làm và tạo thêm việc làm mới cho lực lượng lao động của mỗi quốc gia.

Trong những thập kỷ vừa qua, Việt Nam được cộng đồng thế giới đánh giá cao về chỉ số học vấn của người dân có sự chuyển biến rõ rệt. Đây là một trong những yếu tố quan trọng thúc đẩy tăng trưởng KT-XH ở nước ta. Theo kết quả điều tra biến động dân số kế hoạch hóa gia đình thời điểm 1/4/2012, trình độ học vấn nói chung của nước ta như sau: tỷ lệ biết chữ chung cả nước là 94,7%; cả nước đã hoàn thành phổ cập giáo dục tiểu học và giáo dục cấp trung học cơ sở; mức phổ cập chung cả nước là 89,8%. Tuy nhiên, có một điều rất dễ dàng nhận ra đó là dù ở nông thôn hay thành thị thì trong nhóm tỷ lệ dân số từ 15 tuổi trở lên biết chữ: phụ nữ vẫn thấp hơn (92,9%) so với nam (96,6%)⁷. Sự chênh lệch về

tỷ lệ biết chữ giữa nam giới và phụ nữ được thể hiện cả các cấp học, càng cấp học cao thì phụ nữ càng ít hơn so với nam giới, đặc biệt ở các bậc đại học và sau đại học. Theo số liệu điều tra cho thấy ở bậc học càng cao từ trung học phổ thông trở lên thì tỷ lệ học vấn của nam giới cao hơn hẳn so với nữ giới.

*** Về trình độ chuyên môn kỹ thuật:**

Cũng theo số liệu thống kê năm 2012 cho thấy: phần đông nhân lực nữ từ 15 tuổi trở lên không có trình độ chuyên môn kỹ thuật chiếm 84,6%, số nhân lực nữ đã qua đào tạo rất khiêm tốn với 1/10 tổng số nhân lực toàn quốc. Đây là một vấn đề xã hội rất đáng được quan tâm và cần có những chiến lược để cải thiện vấn đề này. Sự bất bình đẳng giới không chỉ phổ biến trong phân công lao động gia đình, trong chăm sóc sức khỏe, trong giáo dục và ngay cả trong tham gia thị trường lao động cũng có sự thiếu hụt về kỹ năng, trình độ chuyên môn kỹ thuật - một vấn đề bất cập hiện nay.

Bảng 1. Trình độ chuyên môn kỹ thuật của>NNL từ 15 tuổi trở lên tại thời điểm 1/1/2013 (nghìn người)

Trình độ chuyên môn kỹ thuật	Cả nước		Nữ		Nam	
	Số người	Tỷ lệ (%)	Số người	Tỷ lệ (%)	Số người	Tỷ lệ (%)
Tổng nhân lực từ 15 tuổi trở lên	52788,2	100	25618,8	100	27169,4	100
Không có chuyên môn kỹ thuật	43553,6	82,5	21681,3	84,6	21872,3	80,5
Day nghề	2742	5,2	628,5	2,5	2113,5	7,8
Trung cấp chuyên nghiệp	1964,6	3,7	1053,8	4,1	910,8	3,4
Cao đẳng	1015,8	1,9	659,5	2,6	356,3	1,3
Đại học trở lên	3422,2	6,5	1553,5	6,1	1868,7	6,9
Không xác định	90	0,2	42,2	0,2	47,8	0,2

Nguồn: Tổng cục Thống kê, Báo cáo điều tra lao động - việc làm quý IV, 2012

Số liệu bảng trên cho thấy trình độ chuyên môn, học vấn nguồn nhân lực từ 15 tuổi trở lên của nước ta bao gồm cả nam và nữ tại thời điểm điều tra nhìn chung chưa đáp ứng được nhu cầu lao động của xã hội. Có một khoảng cách khá lớn giữa nhu cầu lao động có trình độ chuyên môn và khả năng thực tế nguồn nhân lực sẵn có. Nhìn vào bảng số liệu cho thấy càng ở cấp học cao thì tỷ lệ nhân lực đạt được càng thấp và đặc biệt đối với nhóm nhân lực nữ.

Theo số liệu điều tra của đề tài do Học viện Phụ nữ Việt Nam chủ trì⁹ cho thấy sự mất cân đối lớn về trình độ chuyên môn kỹ thuật của lao động nữ còn được thể hiện: lao động nữ chưa qua đào tạo, không có chuyên môn - kỹ thuật tập trung nhiều ở khu vực kinh tế phi chính thức chiếm tới 72,7%, trong khi đó

lao động nữ trình độ chuyên môn đại học và trên đại học chỉ có ở khu vực kinh tế chính thức⁹. Thực tế ở nước ta, thị trường việc làm khu vực phi chính thức là nơi thu hút khá đông lao động di cư tự do và đây là nhóm lao động thể hiện rõ nét khuôn mẫu giới truyền thống. Rất đông nhóm phụ nữ từ nông thôn ra đô thị làm việc ở khu vực này như giúp việc nhà, làm nghề bán hàng rong, buôn bán đồng nát, người giúp việc gia đình... và những người tự nguyện làm công cho người khác mà không được ký hợp đồng lao động¹⁰; trình độ học vấn của lao động nữ khu vực chính thức tương đối thấp so với mặt bằng học vấn của lao động nói chung và thấp hơn nam giới.

Thực trạng nguồn nhân lực nữ hạn chế về trình độ chuyên môn kỹ thuật là một trong những thách thức đối với thực hiện chính sách bình đẳng giới trong lao động, việc làm và tạo thu nhập cũng như đối với quá trình cạnh tranh việc làm trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế của nước ta hiện nay. Điều này đặt ra nhiệm vụ cấp thiết đối với công tác giáo dục, đào tạo nghề cho nguồn nhân lực nói chung và nguồn nhân lực nữ nói riêng nhằm đáp ứng ngày càng cao đối với nhu cầu lao động của xã hội. Bằng chứng thực tiễn cho thấy, khi thị trường lao động yêu cầu trình độ chuyên môn kỹ thuật ngày càng cao thì phụ nữ thường rơi vào nhóm xã hội dễ bị tổn thương trong bối cảnh giảm việc làm ở các khu vực chính thức; phụ nữ dễ bị đối mặt với nguy cơ mất việc làm và tình trạng thất nghiệp.

*** Trình độ ngoại ngữ và tin học:**

Trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế thì hai chỉ báo ngoại ngữ và tin học hết sức quan trọng đối với sự gia nhập thị trường lao động. Việc sử dụng ngoại ngữ thành thạo sẽ tạo nên lợi thế để nguồn nhân lực nữ nắm bắt được các cơ hội việc làm trong và ngoài nước và cũng theo đó có mức thu nhập tương xứng hơn. Mặc dù những thập kỷ vừa qua, chủ trương tăng cường dạy và học ngoại ngữ cho nguồn nhân lực đã được các cấp quan tâm, tuy nhiên kết quả vẫn còn khá xa với thực tế. Theo kết quả điều tra của Học viện Phụ nữ Việt Nam: trong tổng số nguồn nhân lực nữ được khảo sát thì tỷ lệ nữ biết ngoại ngữ chiếm 32,7%, trong số đó có tới 1/3 là biết tiếng Anh. Tuy nhiên, có một thực tế là có khoảng cách rất xa từ mức độ biết ngoại ngữ và kỹ năng sử dụng thành thạo ngoại ngữ vào công việc. Trong mối tương quan so sánh với nam giới thì khả năng biết sử dụng ngoại ngữ của nguồn nhân lực nam cũng cao hơn rất nhiều so với nguồn nhân lực nữ. Bên cạnh chỉ báo ngoại ngữ, trình độ thành thạo tin học để phục vụ yêu cầu công việc cũng như khai thác thông tin nâng cao hiểu biết cho nguồn nhân lực nữ cũng hết sức quan trọng. Số

liệu của đề tài cho thấy trong số những người được phỏng vấn, chỉ có 33,1% đáp ứng được yêu cầu của tin học văn phòng và 15,7% có khả năng đáp ứng tin học chuyên ngành. Trong khi đó đối với nguồn nhân lực nam với tỷ lệ tương ứng là 49,4% và 20,9% có khả năng đáp ứng tin học văn phòng và tin học chuyên ngành¹¹. Sự chênh lệch giới đối với nguồn nhân lực nữ trong kỹ năng ngoại ngữ và tin học cũng là điều dễ giải thích.

Từ phân tích thực trạng trình độ ngoại ngữ và tin học của nguồn nhân lực nữ cho thấy, mặc dù ngoại ngữ và tin học đang là những tiêu chí quan trọng để nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật đáp ứng yêu cầu công việc ngày càng cao đối với nguồn nhân lực nữ. Tuy nhiên, kết quả điều tra từ một số nghiên cứu đều khẳng định các tiêu chí này đang thực sự hạn chế và là rào cản để nhân lực nữ có cơ hội tìm kiếm việc làm phù hợp với mức lương cao, cũng như công cụ quan trọng để mở rộng vốn kiến thức, phát triển mạng lưới quan hệ xã hội trong nghề nghiệp và trong cuộc sống. Như chúng ta đã biết nền kinh tế thị trường giúp hình thành “thị trường lao động” và thúc đẩy “lao động” trở thành một loại hàng hóa đặc biệt trên thị trường, tuân theo quy luật tự do cạnh tranh của kinh tế thị trường. Điều này buộc lao động nữ phải thích nghi, biến đổi để hội nhập, phát triển, tránh bị đào thải khỏi quá trình cạnh tranh. Chính thực tế này đang đặt ra yêu cầu đối với các nhà hoạch định chính sách giáo dục đào tạo cũng như bản thân nguồn nhân lực nữ cần có những chính sách và sáng kiến, lộ trình phù hợp để cải thiện trình độ ngoại ngữ và tin học nhằm đáp ứng yêu cầu công việc trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

3. Tâm lực của nguồn nhân lực nữ:

Theo cách hiểu chung nhất hiện nay tâm lực còn được gọi là phẩm chất tâm lý xã hội. Tâm lực của nguồn nhân lực nữ là thái độ và khả năng của họ đối với công việc được biểu hiện ở ý thức tổ chức kỷ luật lao động; tinh thần trách nhiệm; khả năng sáng tạo, sự thích nghi, thích ứng, linh hoạt, nhanh nhạy với công việc, mức độ say mê nghề nghiệp sẵn sàng tham gia lao động¹².

Khả năng sáng tạo, thích ứng, linh hoạt với công việc là một trong những chỉ báo phản ánh tâm lực của nguồn nhân lực nữ. Việc nhân lực nữ phát triển khả năng sáng tạo, linh hoạt và thích nghi với công việc sẽ góp phần tăng năng suất và hiệu quả công việc được giao. Trong quá trình thực hiện nhiệm vụ được giao, sự hào hứng, sáng tạo, đam mê với công việc sẽ đem lại hiệu quả cả cấp độ vĩ mô là tổ chức và cả cấp độ vi mô là cá nhân người lao động. Bên cạnh đó khả năng thích nghi/thích ứng cũng là một

kỹ năng sống quan trọng của con người trong cuộc sống cũng như trong công việc. Khả năng thích nghi giúp người lao động biết phân tích bối cảnh, yêu cầu công việc và đánh giá vai trò, khả năng, vị trí của mình trong thực hiện nhiệm vụ.

Thực tế, vẫn còn không ít cơ sở đào tạo nghề mới chỉ chú trọng đến dạy nghề mà chưa quan tâm đến bồi dưỡng ý thức, trách nhiệm, thực hiện kỷ luật lao động cho người lao động trong khi đây là một trong những nhân tố quan trọng nâng cao nguồn nhân lực nữ trong thời kỳ công nghiệp hóa và hiện đại hóa. Thiếu ý thức trách nhiệm thực hiện kỷ luật lao động bằng việc đi làm không đúng giờ, thiếu tinh thần trách nhiệm với công việc được giao, tự do trong nền nếp làm việc, thiếu trung thực, cấu thả, qua loa và thiếu sự gắn kết với cộng đồng sẽ dẫn đến những hậu quả nghiêm trọng, ảnh hưởng đến năng suất và hiệu quả lao động.

4. Sự cần thiết phát triển nguồn nhân lực nữ

Trong thời đại ngày nay, sự phát triển nhanh chóng của khoa học và công nghệ góp phần đắc lực cho sự phát triển kinh tế - xã hội. Cách mạng khoa học công nghệ dẫn đến việc sử dụng những công cụ, phương tiện hiện đại, phức tạp, các ngành công nghiệp có hàm lượng khoa học cao ngày càng phát triển đòi hỏi người lao động phải có tri thức, hoàn thiện kỹ năng, kỹ xảo, mở rộng trình độ hiểu biết để tiếp thu và vận dụng có hiệu quả các thành tựu khoa học - công nghệ vào sự phát triển kinh tế - xã hội.

Nguồn nhân lực nói chung là “nguyên khí” của mỗi quốc gia, trong đó nguồn nhân lực nữ có vị trí đặc biệt trong tiến trình CNH, HĐH. Nguồn nhân lực nữ có vai trò quan trọng đối với sự tăng trưởng kinh tế và phát triển bền vững của mỗi quốc gia. Nguồn nhân lực nữ được coi là tiềm năng (nhân lực, trí lực, thể lực) có thể đóng góp vào sự phát triển kinh tế - xã hội, vì vậy phát triển nguồn nhân lực nữ là quá trình biến đổi nguồn lực hướng đến phát huy khả năng và khơi dậy tiềm năng con người. Đó là quá trình phát triển năng lực vật chất và tinh thần; hướng tới ngày càng nâng cao, hoàn thiện cả về nhân cách, tri thức và các kỹ năng một cách toàn diện. Đây là một trong những tiêu chí căn cốt đối với phát triển nguồn lực con người nói chung, trong đó có nguồn nhân lực nữ. Để đạt được chỉ tiêu phát triển nguồn nhân lực nữ toàn diện, đáp ứng được yêu cầu CNH, HĐH đất nước thì Đảng, Nhà nước và các cơ quan ban ngành đoàn thể cần tạo điều kiện, cơ hội để nguồn nhân lực nữ được tiếp cận với các dịch vụ về giáo dục đào tạo, chăm sóc sức khỏe, chăm sóc y tế, tham gia các hoạt động tinh thần phong phú, lành mạnh. Theo qui định của Luật Bình đẳng giới;

Luật Việc làm, việc phát triển nguồn nhân lực nữ còn được quan tâm ở khía cạnh tạo điều kiện về quyền được học hành, chăm sóc sức khỏe, y tế và quyền được có việc làm và thu nhập tương xứng, quyền ra quyết định và sử dụng các nguồn lực trong gia đình, trách nhiệm chăm sóc gia đình...

Như vậy, mục tiêu cơ bản của phát triển nguồn nhân lực nữ là hướng đến sự gia tăng giá trị về thể lực, trí lực, kỹ năng nghề nghiệp, đời sống văn hóa tinh thần của giới nữ trong độ tuổi lao động, giúp mọi người trở thành những người lao động có trí tuệ, thể lực, kỹ năng nghề nghiệp tốt hơn đáp ứng nhu cầu lao động ngày càng cao trong xã hội. Hay nói cách khác, phát triển nguồn nhân lực nữ là quá trình tạo ra số lượng và chất lượng nguồn nhân lực nữ với việc nâng cao hiệu quả sử dụng nhằm đáp ứng ngày càng tốt hơn nhu cầu phát triển KT-XH của đất nước.¹³ Tiến trình phát triển của đất nước đã minh chứng mỗi bước tiến của xã hội đều gắn với sự đóng góp to lớn của nguồn nhân lực nữ. Phụ nữ chiếm 50% dân số cả nước và phụ nữ tham gia vào nhiều lĩnh vực quan trọng trong đời sống KT-XH, như: lãnh đạo, quản lý; giáo dục; chăm sóc sức khỏe... Dù hoạt động ở lĩnh vực nào, phụ nữ cũng nỗ lực để hoàn thành hiệu quả nhiệm vụ được giao. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã khẳng định rằng: “Non sông gấm vóc Việt Nam do phụ nữ ta, trẻ cũng như già ra sức dệt thêu mà thêm tốt đẹp rực rỡ”. Tư tưởng này của Bác còn được thể hiện trong bản di chúc, Người nhấn mạnh tầm quan trọng của việc phát huy vai trò và vị thế của phụ nữ trong công cuộc xây dựng đất nước: “Đảng và Chính phủ cần phải có kế hoạch thiết thực để bồi dưỡng, cất nhắc và giúp đỡ để ngày càng có nhiều phụ nữ phụ trách mọi công việc, kể cả công việc lãnh đạo. Bản thân phụ nữ thì phải cố gắng vươn lên. Đó là một cuộc cách mạng đưa đến quyền bình đẳng thật sự cho phụ nữ”.

5. Một số giải pháp góp phần xây dựng chính sách phát triển nguồn nhân lực nữ trong bối cảnh toàn cầu hóa

Phân tích trên cho thấy, mặc dù bản thân nguồn nhân lực nữ đã có nhiều cố gắng, song chất lượng vẫn còn thấp và nhiều bất cập, thiếu về số lượng, yếu về chất lượng. Mọi nỗ lực của chúng ta vẫn chưa đáp ứng kịp với nhu cầu và đòi hỏi của tiến trình phát triển xã hội nói chung và sự tiến bộ của khoa học và công nghệ nói riêng. Năng suất lao động thấp, khả năng cạnh tranh kinh tế trên thị trường hạn chế. Đây là một vấn đề thách thức đối với nguồn nhân lực nữ trong quá trình hội nhập quốc tế; là một trong những rào cản trong tìm kiếm cơ hội việc làm, nâng cao kỹ năng nghề nghiệp và thu nhập tương xứng.

Điều này cho thấy vấn đề đào tạo nghề, đào tạo mới, đào tạo lại cho lao động nữ chưa được quan tâm thỏa đáng và thiết thực. Vì vậy, để phát triển nguồn nhân lực nữ đáp ứng được yêu cầu thị trường ngày càng khắt khe thì trong thời gian tới, các cấp hoạch định và thực thi chính sách phát triển nguồn nhân lực cần chú trọng một số giải pháp sau:

Thứ nhất, cần phát triển thể chất, nâng cao thể lực cho nguồn nhân lực nữ thông qua các chính sách nâng cao chất lượng dân số nhằm tạo nguồn nhân lực nữ đáp ứng yêu cầu công việc trong bối cảnh đổi mới hiện nay. Cần quan tâm đến các chính sách chăm sóc sức khỏe, hỗ trợ về y tế, bảo hiểm y tế cho nguồn nhân lực nữ nói chung và đặc biệt đối với nguồn nhân lực nữ ở khu vực nông thôn, miền núi và đối với nhóm phụ nữ nghèo trong độ tuổi lao động. Chăm sóc sức khỏe bà mẹ và sức khỏe trẻ vị thành niên. Công tác chăm sóc sức khỏe ở các lứa tuổi và chữa bệnh kịp thời cho phụ nữ cần được đưa thành một trong các nội dung hoạt động của y tế cơ sở. Tập trung cho công tác tuyên truyền chăm sóc sức khỏe sinh sản cho đối tượng nữ thanh thiếu niên và bình đẳng giới trong chương trình dân số và kế hoạch hoá gia đình, giảm tỷ lệ nạo hút thai, tăng tỷ lệ nam giới sử dụng các biện pháp kế hoạch hoá gia đình.

Thứ hai, trước thực trạng nguồn nhân lực nữ còn hạn chế về trí lực thì việc tập trung nâng cao trí lực cần được các bên liên quan xác định đây là nhiệm vụ then chốt và có tính chất quyết định đến vấn đề giải quyết việc làm và tăng cơ hội cạnh tranh cho nhân lực nữ. Việc tăng chỉ báo học vấn và trình độ chuyên môn kỹ thuật cho nguồn nhân lực nữ cần thực hiện bằng nhiều biện pháp tổng hợp như: thông qua hệ thống phát triển giáo dục quốc dân: từ giáo dục phổ thông đến giáo dục chuyên nghiệp, dạy nghề, giáo dục đại học và sau đại học; Tăng cường giáo dục hướng nghiệp nhằm định hướng nghề nghiệp cho học sinh ngay từ khi còn trên ghế nhà trường trung học phổ thông; Khuyến khích học sinh nữ tham gia đào tạo các ngành kỹ thuật, công nghệ, khoa học kỹ thuật có thu nhập cao; Rút ngắn khoảng cách giới trong chia tách nghề nghiệp và thu nhập; Tăng cường các chính sách và chương trình thu hút, hỗ trợ phụ nữ tham gia đào tạo nghề cũng như nghiên cứu và đưa ra các sáng kiến, chương trình dạy nghề cho lao động nữ ở khu vực nông thôn; Từng bước nâng cao chất lượng, quy mô đào tạo của giáo dục đảm bảo đầu ra của chất lượng giáo dục được thành công; Đa dạng hóa nhiều hình thức giáo dục để tạo cơ hội và điều kiện cho nhân lực nữ được tiếp cận thuận lợi để không ngừng nâng cao trí lực của mình - tạo giá trị và cơ hội học tập suốt đời.

Thứ ba, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thông qua chính sách thu hút nhân tài từ nguồn nhân lực nữ có chất lượng cao. Tăng cường thu hút nhân tài thông qua việc bố trí và sử dụng nguồn nhân lực nữ. Tạo điều kiện để quy hoạch, đào tạo và bổ nhiệm nhân lực nữ vào các vị trí lãnh đạo, quản lý. Bên cạnh đó cần quan tâm đến chế độ đãi ngộ, đồng thời phát triển đồng bộ cơ sở hạ tầng để có môi trường làm việc hiện đại, đảm bảo các điều kiện đặc thù đối với phụ nữ. Phải đặt việc tạo nguồn cán bộ nữ và trọng dụng nhân tài nữ trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực; có tiêu chí, tiêu chuẩn cụ thể, phù hợp với từng vùng, từng đối tượng, ngành nghề. Công tác quy hoạch sử dụng cán bộ nữ phải được tiến hành thường xuyên và được sự quan tâm một cách đầy đủ của các cấp, ngành, không vì đáp ứng yêu cầu về cơ cấu tham gia của cán bộ nữ mà xem nhẹ việc phát hiện chuẩn bị nguồn cán bộ nữ. Đây cũng là một trong những điểm nhấn quan trọng trong điều kiện mô hình phân công lao động theo giới và phụ nữ đang đồng thời thực hiện chức năng “kép” trong gia đình và ngoài xã hội.

Thứ tư, tăng cường lồng ghép giới để giải quyết các vấn đề phát triển nguồn nhân lực nữ một cách toàn diện. Trên thực tế hiện nay mức độ lồng ghép giới để giải quyết các vấn đề phát triển nguồn nhân lực nữ trong các văn bản chỉ đạo còn rất hạn chế; chưa tạo được cơ hội bình đẳng thực chất trong tiếp cận đến các nguồn lực phát triển. Nhân lực nữ còn gặp nhiều những rào cản và các định kiến xã hội từ các cơ quan, tổ chức và cộng đồng trong việc tạo cơ hội, điều kiện nâng cao kỹ năng nghề nghiệp, học vấn và việc làm.

Thứ năm, cơ chế hoạch định và thực thi các chính sách chưa tạo lập được môi trường thực sự bình đẳng cho sự tham gia và thụ hưởng của phụ nữ đối với các thành quả trong quá trình phát triển KT-XH. Nữ giới và nam giới có nhu cầu, trải nghiệm, vai trò và trách nhiệm khác nhau; những khác biệt này có thể dẫn đến sự khác biệt giữa nữ giới và nam giới trong việc tiếp cận và kiểm soát các nguồn lực, mức độ tham gia, thụ hưởng các nguồn lực và thành quả phát triển. Các chính sách phải đóng vai trò xác lập một môi trường, thể chế để tạo ra quyền hạn và cơ hội bình đẳng cho nữ giới và nam giới; do vậy, phải tính đến đầy đủ về nhu cầu, vai trò và trách nhiệm khác nhau của nam giới và nữ giới. Chủ trương, luật pháp, chính sách của Đảng và Nhà nước ta thừa nhận và tôn trọng quyền bình đẳng giới và có sự nhạy cảm giới.

Thứ sáu, Đẩy mạnh công tác thông tin - giáo dục - truyền thông, vận động phụ nữ phát huy các

phẩm chất truyền thống tốt đẹp. Những giá trị đạo đức truyền thống tiêu biểu của phụ nữ Việt Nam cần kế thừa và phát huy: cần cù, đảm đang, thông minh, sáng tạo trong lao động, trung thực, vị tha, tinh thần yêu nước, ý thức tự tôn dân tộc, ý thức đoàn kết cộng đồng... Bên cạnh đó cần coi trọng kế thừa và phát huy những giá trị truyền thống tiêu biểu của người phụ nữ, như: coi trọng học vấn, sự tinh thông, tinh xảo trong lao động ngành nghề, sự thanh tao, lịch lãm trong ứng xử, giao tiếp... Tăng cường tuyên truyền, động viên khuyến khích sự nỗ lực vươn lên của nhân lực nữ. Tinh thần học hỏi, cầu thị để không ngừng nâng cao học vấn, chuyên môn kỹ thuật, ngoại ngữ, tin học hết sức quan trọng trong việc khẳng định bản thân. Cần khắc phục và vượt qua tâm lý mặc cảm tự ti, an phận thủ thường. Nhiều nghiên cứu đã chỉ ra, sự tự ti, tự định kiến với giới của mình cũng là rào cản quan trọng trong bước tiến về chuyên môn nghề nghiệp, thăng tiến chính trị cũng như trong nâng cao vốn xã hội của phụ nữ. □

- (1) TS, Viện Xã hội học, Học viện CTQG Hồ Chí Minh.
- (2) Bộ kế hoạch và Đầu tư, Tổng cục Thống kê (2012), Báo cáo điều tra lao động - việc làm quý IV năm 2012, Nxb Thống kê.
- (3) Phạm Minh Hạc (1998) Vấn đề con người trong sự nghiệp CNH, HĐH, Nxb CTQG, Hà Nội.
- (4) Cơ sở lý luận và thực tiễn cho việc xây dựng chính sách phát triển nguồn nhân lực nữ trong giai đoạn 2011-2020.
- (5) Nguyễn Thị Thu Hoài, Tạp chí thông tin KHXH, số 8/2013.
- (6) Báo cáo Tổng hợp đề tài Cơ sở lý luận và thực tiễn cho việc xây dựng chính sách phát triển nguồn nhân lực nữ trong giai đoạn 2011-2020, Học viện phụ nữ Việt Nam, trang 132.
- (7) Tổng cục thống kê (2012), Niên giám thống kê tóm tắt năm 2012.
- (8) Báo cáo Tổng hợp đề tài Cơ sở lý luận và thực tiễn cho việc xây dựng chính sách phát triển nguồn nhân lực nữ trong giai đoạn 2011-2020, Học viện phụ nữ Việt Nam.
- (9) Tạp chí Thông tin khoa học xã hội- 8/2003- Nguyễn Thị Thu Hoài.
- (10) Nguyễn Thanh Tâm (2009)-Đề tài cấp Bộ Viện Gia đình và Giới: Sự thích ứng của người di cư tự do từ nông thôn vào các thành phố vùng phụ cận.
- (11) Báo cáo Tổng hợp đề tài Cơ sở lý luận và thực tiễn cho việc xây dựng chính sách phát triển nguồn nhân lực nữ trong giai đoạn 2011-2020, Học viện Phụ nữ Việt Nam.
- (12) Báo cáo Tổng hợp đề tài Cơ sở lý luận và thực tiễn cho việc xây dựng chính sách phát triển nguồn nhân lực nữ trong giai đoạn 2011-2020, Học viện phụ nữ Việt Nam, trang 147.

(Xem tiếp trang 46)

TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI LÀ MỤC TIÊU CHIẾN LƯỢC CỦA DOANH NGHIỆP

ThS. NGUYỄN THỊ THU HIỀN

Trong một thế giới ngày càng phát triển, xu hướng toàn cầu hóa, quốc tế hóa trở thành một tất yếu khách quan, mối quan hệ giữa các nền kinh tế ngày càng mật thiết và gắn bó, hoạt động giao lưu thương mại giữa các quốc gia ngày càng phát triển mạnh mẽ thì sự cạnh tranh giữa các doanh nghiệp cũng ngày càng gay gắt. Trước đây các doanh nghiệp thường sử dụng các biện pháp đa dạng hóa mẫu mã sản phẩm, nâng cao chất lượng hàng hóa làm công cụ cạnh tranh hữu hiệu để giành lợi thế trên thương trường. Hiện nay, ngoài các biện pháp đó, các doanh nghiệp còn rất chú trọng tới việc củng cố hình ảnh, nâng cao uy tín, phát triển thương hiệu thông qua việc xây dựng văn hóa doanh nghiệp và thực hiện tốt trách nhiệm xã hội.

Theo khảo sát của tập đoàn IBM, trên 68% doanh nghiệp đều thừa nhận: Các hoạt động trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp có vai trò quan trọng trong việc tạo ra doanh thu cho doanh nghiệp của họ. Vì vậy trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đang được xem như là một trong những chiến lược kinh doanh hàng đầu của doanh nghiệp hơn là những quy định hay từ hoạt động từ thiện bắt buộc.

Nhiều lãnh đạo của doanh nghiệp cho rằng, trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp là tham gia vào các chương trình hoặc trợ giúp các đối tượng xã hội như hỗ trợ người tàn tật, trẻ em mồ côi, xây dựng nhà tình nghĩa, ủng hộ đồng bào lũ lụt và thiên tai... Điều đó là đúng nhưng chưa đủ bởi các hoạt động xã hội chỉ là một phần quan trọng trong trách nhiệm của một công ty. Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (CSR - Corporate Social Responsibility) là phương án mà các doanh nghiệp thường áp dụng như là một chiến lược nhằm tìm kiếm lợi nhuận dài hạn cho doanh nghiệp, đi cùng với phúc lợi xã hội cũng như bảo vệ môi trường. Đây không còn là khái niệm xa lạ, từ những năm đầu thế kỷ 21, Hội đồng doanh nghiệp vì Sự phát triển bền vững thế giới (WBCSD) cũng đã định nghĩa: “Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp là một lời cam kết của doanh nghiệp nhằm đóng góp vào sự phát triển kinh tế bền vững”.

Ngày nay, một doanh nghiệp có trách nhiệm xã hội phải được xem xét trên nhiều khía cạnh, bao gồm 4 khía cạnh sau:

Một là, khía cạnh kinh tế

Trách nhiệm kinh tế thể hiện qua hiệu quả và tăng trưởng, đây là điều kiện tiên quyết bởi doanh nghiệp được thành lập



trước hết từ động cơ tìm kiếm lợi nhuận của doanh nhân. Hơn thế, doanh nghiệp là tế bào kinh tế căn bản của xã hội. Vì vậy, chức năng kinh doanh luôn phải đặt lên hàng đầu, các trách nhiệm còn lại đều phải dựa trên ý thức trách nhiệm kinh tế của doanh nghiệp. Cụ thể, trách nhiệm kinh tế trong trách nhiệm xã hội của một doanh nghiệp là phải sản xuất hàng hóa và dịch vụ mà xã hội cần và muốn với một mức giá có thể duy trì doanh nghiệp ấy và làm thỏa mãn nghĩa vụ của doanh nghiệp với nhà đầu tư; tìm kiếm nguồn cung ứng lao động; thúc đẩy tiến bộ công nghệ, nghiên cứu và phát triển sản phẩm mới; phân phối các nguồn sản phẩm và dịch vụ như thế nào để có hiệu quả tối đa.

Trong khi thực hiện các công việc này, các doanh nghiệp thực sự góp phần vào tăng thêm phúc lợi cho xã hội, đảm bảo sự tồn tại và phát triển của doanh nghiệp. Đối với người lao động, khía cạnh kinh tế của doanh nghiệp là tạo công ăn việc làm với mức thù lao xứng đáng, cơ hội việc làm như nhau, cơ hội phát triển nghề và chuyên môn, hưởng thù lao tương xứng, hưởng môi trường lao động an toàn, vệ sinh và đảm bảo quyền riêng tư, cá nhân ở nơi làm việc. Đối với người tiêu dùng, trách nhiệm kinh tế của doanh nghiệp là cung cấp hàng hoá và dịch vụ, trách nhiệm kinh tế của doanh nghiệp còn liên quan đến vấn đề về chất lượng, an toàn sản phẩm, định giá, thông tin về sản phẩm (quảng cáo), phân phối, bán hàng và cạnh tranh.

Khía cạnh kinh tế trong trách nhiệm xã hội của một doanh nghiệp là cơ sở cho các hoạt động của doanh nghiệp. Phần lớn các nghĩa vụ kinh tế trong

* Trường Đại học Công đoàn

kinh doanh đều được thể chế hoá thành các nghĩa vụ pháp lý.

Hai là, khía cạnh pháp lý

Khía cạnh pháp lý trong trách nhiệm xã hội của một doanh nghiệp là doanh nghiệp phải thực hiện đầy đủ những quy định về pháp lý chính thức đối với các bên hữu quan được thể hiện bằng các điều luật. Những điều luật này sẽ điều tiết được cạnh tranh, bảo vệ khách hàng, bảo vệ môi trường, thúc đẩy sự công bằng và an toàn và cung cấp những sáng kiến chống lại những hành vi sai trái. Các nghĩa vụ pháp lý được thể hiện trong luật dân sự và hình sự. Về cơ bản, nghĩa vụ pháp lý bao gồm:

- (1) Điều tiết cạnh tranh
- (2) Bảo vệ người tiêu dùng
- (3) Bảo vệ môi trường
- (4) An toàn và bình đẳng
- (5) Khuyến khích phát hiện và ngăn chặn hành vi sai trái.

Thông qua trách nhiệm pháp lý, xã hội buộc các doanh nghiệp phải thực thi các hành vi được xã hội chấp nhận. Các tổ chức không thể tồn tại lâu dài nếu họ không thực hiện trách nhiệm pháp lý của mình.

Ba là, khía cạnh đạo đức

Khía cạnh đạo đức trong trách nhiệm xã hội của một doanh nghiệp là những hành vi và hoạt động mà xã hội mong đợi ở doanh nghiệp nhưng không được quy định trong hệ thống luật pháp, không được thể chế hóa thành luật.

Khía cạnh này liên quan tới những gì các công ty quyết định là đúng, công bằng vượt qua cả những yêu cầu pháp lý khắc nghiệt, nó chỉ những hành vi và hoạt động mà các thành viên của tổ chức, cộng đồng và xã hội mong đợi từ phía các doanh nghiệp dù cho chúng không được viết thành luật.

Khía cạnh đạo đức của một doanh nghiệp thường được thể hiện thông qua những nguyên tắc, giá trị đạo đức được tôn trọng trình bày trong bản sứ mệnh và chiến lược của công ty. Thông qua các công bố này, nguyên tắc và giá trị đạo đức trở thành kim chỉ nam cho sự phối hợp hành động của mỗi thành viên trong công ty và với các bên hữu quan.

Bốn là, khía cạnh nhân văn

Khía cạnh nhân văn trong trách nhiệm xã hội của một doanh nghiệp là những hành vi, hoạt động thể hiện những mong muốn đóng góp và hiến dâng cho cộng đồng và xã hội, thể hiện ở các hoạt động từ thiện, ủng hộ các dự án cộng đồng của các doanh nghiệp, các hoạt động này thể hiện lòng bác ái với tinh thần tự nguyện của các doanh nghiệp.

Trách nhiệm xã hội thể hiện ở khía cạnh nhân văn là thứ trách nhiệm được điều chỉnh bởi lương

tâm. Chẳng ai có thể bắt doanh nghiệp bỏ tiền ra để xây nhà tình nghĩa, lớp học tình thương hoặc các quỹ ủng hộ người nghèo, người bị thiên tai... ngoài sự thôi thúc của lương tâm, của lòng nhân ái. Thương người như thể thương thân là đạo lý sống ở đời, nếu đạo lý đó ràng buộc mọi thành viên trong xã hội thì không thể không ràng buộc các doanh nhân. Do vậy, lòng nhân ái được coi là mang tính chiến lược kết nối khả năng của doanh nghiệp với nhu cầu của cộng đồng và xã hội, thiếu nó, động lực của hoạt động kinh doanh sẽ bị triệt tiêu.

Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp phải được thể hiện ở 4 khía cạnh nêu trên, mỗi khía cạnh của trách nhiệm xã hội là một lĩnh vực mà doanh nghiệp cần phải đưa ra quyết định biểu thị dưới dạng những hành vi cụ thể và sẽ được xã hội đánh giá.

Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp hiện nay đang là xu thế lớn mạnh trên thế giới, trở thành một yêu cầu “mềm” đối với các doanh nghiệp trong quá trình hội nhập. Ở Việt Nam, vấn đề trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp mặc dù là vấn đề mới mẻ, nhưng bước đầu đã được một số bộ, ngành quan tâm, chú ý. Bằng chứng là, từ năm 2005, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Bộ Lao động Thương binh và Xã hội, Bộ Công thương cùng với các hiệp hội Da giày, Dệt may trao giải thưởng “Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp hướng tới sự phát triển bền vững” nhằm tôn vinh các doanh nghiệp thực hiện tốt trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong bối cảnh hội nhập. Đến nay, nhiều doanh nghiệp lớn ở Việt Nam đã nhận thấy rằng, trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đã trở thành một trong những yêu cầu không thể thiếu được đối với doanh nghiệp, bởi lẽ, trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế, nếu doanh nghiệp không tuân thủ trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp sẽ không thể tiếp cận được với thị trường thế giới. Nhiều doanh nghiệp khi thực hiện trách nhiệm xã hội đã mang lại những hiệu quả thiết thực trong sản xuất kinh doanh. Kết quả khảo sát gần đây do Viện Khoa học lao động và xã hội tiến hành trên 24 doanh nghiệp thuộc hai ngành Giấy da và Dệt may cho thấy, nhờ thực hiện các chương trình trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp, doanh thu của các doanh nghiệp này đã tăng 25%, năng suất lao động cũng tăng từ 34,2 triệu đồng lên 35,8 triệu đồng/1 lao động/năm; tỷ lệ hàng xuất khẩu tăng từ 94% lên 97%. Bên cạnh hiệu quả kinh tế, các doanh nghiệp còn củng cố được uy tín với khách hàng, tạo được sự gắn bó và hài lòng của người lao động đối với doanh nghiệp, thu hút được lực lượng lao động có chuyên môn cao. Khảo sát cũng chỉ ra rằng, ngoài hiệu quả kinh tế, các doanh nghiệp còn có lợi từ việc tạo dựng hình ảnh với đối tác kinh doanh, sự gắn bó và sự hài lòng của người lao động, thu hút lao động

có chuyên môn cao. Hiện nay, gắn trách nhiệm xã hội với sự phát triển bền vững của doanh nghiệp đang là một xu thế tất yếu trên đường hội nhập của các doanh nghiệp, bởi trách nhiệm xã hội mang lại lợi ích cho doanh nghiệp, cho xã hội và nâng cao khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp. Việc thực hiện tốt trách nhiệm xã hội chính là đầu tư cho chiến lược kinh doanh dài hạn và tăng trưởng bền vững của doanh nghiệp.

Do nhận thức được tầm quan trọng và ích lợi của việc thực hiện trách nhiệm xã hội trong điều kiện toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế, một số doanh nghiệp lớn của Việt Nam, ngoài trách nhiệm đóng thuế cho nhà nước, đã đăng ký thực hiện trách nhiệm xã hội dưới dạng các cam kết đối với xã hội trong việc bảo vệ môi trường, với cộng đồng địa phương nơi doanh nghiệp đóng và với người lao động.

Tuy nhiên, trong thời gian qua ở Việt Nam, nhiều doanh nghiệp đã không thực hiện một cách nghiêm túc trách nhiệm xã hội của mình. Điều đó thể hiện ở các hành vi gian lận trong kinh doanh, báo cáo tài chính, không bảo đảm an toàn lao động, sản xuất, kinh doanh hàng kém chất lượng, cố ý gây ô nhiễm môi trường. Điển hình là các vụ xả nước thải không qua xử lý gây ô nhiễm môi trường nghiêm trọng cho các dòng sông và cộng đồng dân cư của các Công ty Miwon, Công ty thuộc đa Hòa Dương, Công ty Giấy Việt Trì, công ty Hyundai Vinashin (Khánh Hòa), các vụ sản xuất thực phẩm chứa chất có hại cho sức khỏe con người, như nước tương có chứa chất 3-MCPD gây ung thư, bánh phở chứa phormol, thực phẩm chứa hàn the, sữa có chứa melamine. Ngoài ra, nhiều doanh nghiệp vi phạm các quy định pháp luật về lương bổng, chế độ bảo hiểm, vấn đề an toàn lao động cho người lao động cũng không còn là hiện tượng hiếm thấy, đã và đang gây bức xúc cho xã hội.

Vấn đề đặt ra hiện nay là, cần tìm nguyên nhân của các hiện tượng và những giải pháp để khắc phục tình trạng đó.

Hiện đang có những ý kiến khác nhau về nguyên nhân dẫn đến việc không thực hiện trách nhiệm xã hội của nhiều doanh nghiệp ở Việt Nam. Một số người cho rằng, trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp ở Việt Nam chưa được luật hóa ở tất cả các doanh nghiệp. Đối với các doanh nghiệp lớn có thị trường xuất khẩu, do yêu cầu của khách hàng nên buộc phải thực hiện trách nhiệm xã hội, còn đối với doanh nghiệp vừa và nhỏ, do khó khăn về tài chính và thiếu ràng buộc về pháp lý nên nhiều doanh nghiệp chỉ hiểu trách nhiệm xã hội là “các khoản đóng góp từ thiện”. Một số người khác cho rằng, việc thực hiện trách nhiệm xã hội sẽ làm tăng chi phí cho doanh nghiệp, làm giảm khả năng cạnh tranh ban đầu mà

chưa thấy ngay được lợi ích trước mắt, do đó các doanh nghiệp vừa và nhỏ không muốn thực hiện trách nhiệm xã hội.

Như vậy, việc thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp ở Việt Nam còn tương đối khó khăn. Sở dĩ như vậy trước hết là do sự hiểu biết chưa đầy đủ của doanh nghiệp về trách nhiệm xã hội; trách nhiệm xã hội doanh nghiệp chỉ đơn thuần được hiểu là các khoản đóng góp từ thiện. Thứ hai, việc thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp cũng gây ra những khó khăn không nhỏ cho các doanh nghiệp do thiếu nguồn vốn và kỹ thuật để thực hiện các chuẩn mực trách nhiệm xã hội. Điều này đặc biệt khó khăn cho các doanh nghiệp vừa và nhỏ, trong khi đó hầu hết các doanh nghiệp ở Việt Nam là những doanh nghiệp vừa và nhỏ.

Để nâng cao trách nhiệm của doanh nghiệp, cần bám sát những nguyên nhân nói trên để đề ra những giải pháp phù hợp. Cụ thể là:

Thứ nhất, cần đẩy mạnh tuyên truyền, giáo dục cho tất cả các doanh nghiệp, trước hết là các chủ doanh nghiệp về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp, phải làm cho họ hiểu rằng trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp không phải chỉ bó gọn trong công tác từ thiện. Công tác tuyên truyền, giáo dục rất quan trọng, bởi tất cả những hành vi của con người đều thông qua ý thức của con người, đều do ý thức của họ điều khiển. Do đó, vấn đề đặt ra là, phải làm sao cho việc thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trở thành động cơ bên trong của các chủ doanh nghiệp. Việc thực hiện trách nhiệm xã hội trước hết cần được xem là một hành vi đạo đức và được điều khiển bằng động cơ đạo đức. Đây chính là giải pháp bên trong đạo đức.

Thứ hai, Nhà nước cần xây dựng và hoàn thiện chính sách pháp luật tạo hành lang pháp lý bắt buộc các doanh nghiệp phải thực thi trách nhiệm xã hội một cách đầy đủ và nghiêm túc. Điều này liên quan đến trách nhiệm của Nhà nước trong việc tạo môi trường và khung pháp lý cho doanh nghiệp hoạt động. Khung pháp lý chính là biện pháp có hiệu lực nhất đối với việc thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp; đồng thời, là giải pháp hỗ trợ đắc lực cho giải pháp về đạo đức, làm cho các động cơ đạo đức thường xuyên được củng cố và ngày càng có hiệu lực trên thực tế. Cái khó khăn cho Việt Nam và các nước đang phát triển nói chung là trong bối cảnh cần phải thu hút đầu tư nước ngoài, nếu đặt nặng các mục tiêu về môi trường và xã hội thì khó có thể thu hút đầu tư nước ngoài. Nhưng nếu không đặt mạnh vấn đề trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp thì những hậu quả về môi trường và xã hội sẽ không thể bù đắp được bằng các kết quả của sự tăng trưởng kinh

tế. Do vậy, mục tiêu phát triển bền vững cũng không thể thực hiện được.

Thứ ba, nâng cao hơn nữa tinh thần trách nhiệm trong việc thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp. Để thực hiện giải pháp này thì các nhà lãnh đạo doanh nghiệp cần phải hiểu được tầm quan trọng của việc thực hiện trách nhiệm xã hội, từ đó biết cân bằng lợi ích giữa doanh nghiệp và người tiêu dùng bằng cách sản xuất ra các sản phẩm đẹp và có nhiều tính năng đa dạng hơn, dịch vụ tốt hơn. Bên cạnh đó, thực hiện tốt vấn đề bảo vệ môi trường nhằm nâng cao thương hiệu của doanh nghiệp trên thương trường và giúp doanh nghiệp ngày càng phát triển.

Thứ tư, cần phát huy vai trò của tổ chức Công đoàn, người lao động trong việc thực hiện nghiêm chỉnh nội quy, quy chế nhằm nâng cao hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp. Thật vậy, trong thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp, vai trò của tổ chức Công đoàn và người lao động là không nhỏ. Tổ chức Công đoàn phối hợp với người sử dụng lao động tuyên truyền, giáo dục cho người lao động hiểu được trách nhiệm của họ đối với doanh nghiệp và đối với xã hội như nâng cao năng suất lao động, giảm lượng sản phẩm hỏng nhằm giảm giá thành, thực hiện các khâu dịch vụ tốt hơn, đưa sản phẩm đến tay người tiêu dùng một cách nhanh nhất. Muốn vậy, người lao động phải thực hiện tốt các nội quy, quy chế làm việc, giúp doanh nghiệp nâng cao sức cạnh tranh, hiệu quả kinh doanh, đây là cơ sở để doanh nghiệp thực hiện tốt trách nhiệm xã hội.

Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp là vấn đề tương đối mới mẻ với Việt Nam. Song, trong những năm gần đây, trước thảm họa về môi trường và những hậu quả tiêu cực về xã hội do các doanh nghiệp gây ra, vấn đề trách nhiệm xã hội được đặt ra một cách cấp bách. Ở Việt Nam các doanh nghiệp cần phải coi việc thực hiện trách nhiệm xã hội là việc thực hiện mục tiêu của chiến lược, nó quyết định đến sự phát triển của các doanh nghiệp nói riêng và sự phát triển bền vững của toàn xã hội nói chung. Để thực hiện tốt trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp ở Việt Nam, thì việc tuyên truyền, giáo dục trách nhiệm xã hội và việc hoàn thiện hành lang pháp lý để thực hiện nó là việc làm cấp thiết. □

Tài liệu tham khảo

1. *Giáo trình Quản trị chiến lược*, Trường ĐH Kinh tế quốc dân năm 2013.
2. *Giáo trình Văn hóa doanh nghiệp*, TS Đỗ Thị Phi Hoà, NXB Tài chính 2011.
3. www.monre.gov.vn.
4. www.mpi.gov.vn.
5. Vietnamnet.vn.

PHÂN CÔNG LAO ĐỘNG TRONG GIA ĐÌNH...

(Tiếp theo trang 53)

trọng trong gia đình vẫn thuộc về nam giới. Phụ nữ thường quyết định những việc liên quan đến nội trợ và chăm sóc thành viên gia đình. Ngoại trừ các vấn đề liên quan đến cơm áo, học hành của con do phụ nữ quyết định, phần lớn các quyền quyết định quan trọng khác của gia đình liên quan đến hoạt động tạo thu nhập đều thuộc về nam giới. Như vậy, vai trò người chủ trong gia đình của người nam giới rất lớn. Do ảnh hưởng của tư tưởng lạc hậu cũ, cùng với sự biến đổi chậm chạp của ý thức xã hội, các thiên kiến giới bám rễ lâu đời trong các tầng lớp nhân dân, nên người phụ nữ vẫn phải chịu thiệt thòi, bất bình đẳng trong đơn vị nhỏ nhất của xã hội là gia đình.

Vì vậy, tại địa phương cần thường xuyên tổ chức các buổi hội thảo, hoạt động ngoại khóa góp phần nâng cao nhận thức của thanh niên trên mọi lĩnh vực về văn hóa, chính trị xã hội, kinh tế. Nâng cao nhận thức của người dân nông thôn nói chung và thanh niên nói riêng trong tư tưởng nam nữ và quyết định trong gia đình. Cần tăng cường tuyên truyền giáo dục các vấn đề giới, bình đẳng giới trong gia đình được quy định trong các chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước. Xem việc thực hiện bình đẳng giới là một công việc lâu dài và cần sự phối hợp đồng bộ của toàn xã hội. □

Tài liệu tham khảo

1. *Kết quả điều tra tại Xã Thụy Hương - Chương Mỹ và Xã Cổ Loa - Đông Anh, Hà Nội của Khoa Văn hóa và phát triển - HVCT khu vực I, tháng 9/2014.*
2. *Báo cáo tình hình phát triển kinh tế xã hội năm 2013; 6 tháng năm 2014 của hai Xã Thụy Hương - Chương Mỹ và Xã Cổ Loa - Đông Anh, Hà Nội.*
3. *G.Endrweit và G.Trommsdorff, "Từ điển Xã hội học" (dịch từ nguyên bản tiếng Đức của Nguyễn Hữu Tâm và Nguyễn Hoài Bảo), Nxb Thế giới, Hà Nội, 2002.*
4. *Nguyễn Hữu Dũng, "Thị trường lao động và định hướng nghề nghiệp cho thanh niên", NXB Lao động - xã hội, Hà Nội, 2005.*
5. *Đặng Cảnh Khanh, "Xã hội học thanh niên". NXB Chính trị Quốc gia Hà Nội, 2006.*
6. *Mai Quỳnh Nam, "Gia đình trong tám gương xã hội học", NXB khoa học xã hội, 2004.*
7. *Nguyễn Minh Hoà, "Hôn nhân và gia đình (Nhận diện và dự báo)". NXB TP.Hồ Chí Minh, 1998.*
8. *Lê Thị, "Sự biến đổi của gia đình trong bối cảnh đất nước đổi mới", NXB khoa học xã hội, 2002.*
9. *Lê Ngọc Văn, "Nghiên cứu gia đình, lý thuyết nữ quyền, quan điểm giới", NXB Khoa học xã hội, 2006.*

TÍNH BỀN VỮNG CỦA CÔNG NHÂN LAO ĐỘNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP CÓ VỐN ĐẦU TƯ NƯỚC NGOÀI

ThS. NGUYỄN GIA LƯỢNG*

1. Đặt vấn đề

Từ lâu nay, nhiều người cho rằng: lao động trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (DNFDI) làm việc trong môi trường công nghiệp, gắn với thiết bị máy móc hiện đại, có tác phong lao động công nghiệp và thu nhập tương đối cao so với các loại hình doanh nghiệp khác. Thậm chí nhiều cán bộ lãnh đạo quản lý, cán bộ hoạch định chính sách cũng có suy nghĩ tương tự. Nhưng, nếu suy ngẫm đến tính bền vững đối với công nhân lao động trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài thì còn một số vấn đề đặt ra phải quan tâm nghiêm túc. Tại sao lại như vậy, lao động trong các DNFDI có vấn đề gì chẳng? Cuộc sống hay đồng lương, thu nhập của họ có vấn đề phải không?... Rất nhiều câu hỏi đặt ra. Trong phạm vi bài viết tác giả không có tham vọng phân tích hết thực trạng công nhân lao động trong DNFDI và không đủ các chỉ báo, chỉ số để đưa ra giải pháp giúp các các nhà lãnh đạo quản lý và hoạch định chính sách ban hành các chính sách, qui định cụ thể, mà chỉ nêu ra một số vấn đề cần tiếp tục nghiên cứu để đảm bảo tính bền vững đối với công nhân lao động trong các DNFDI.

Theo quan điểm của Chambers và Conway: “Sinh kế bao gồm khả năng, nguồn lực và các hoạt động cần thiết làm phương tiện sống của con người”. Sinh kế bền vững là một khái niệm lồng ghép của 3 yếu tố cơ bản: Khả năng, công bằng và bền vững. Một sinh kế là bền vững “khi nó có thể giải quyết được hoặc có khả năng phục hồi từ những căng thẳng và đột biến, duy trì hoặc tăng cường khả năng và nguồn lực; tạo ra các cơ hội sinh kế bền vững cho thế hệ tương lai và mang lại lợi ích ròng cho các sinh kế khác ở cả cấp địa phương và cấp toàn cầu, trong ngắn hạn và dài hạn” [1].

DNFDI hiểu theo định nghĩa tiếng Anh là doanh nghiệp có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài (Foreign Direct Investment). Theo mục 14, Điều 3, Luật Đầu tư (Số 67/2014/QH13) ngày 26/11/2014 qui định: “Nhà đầu tư nước ngoài là cá nhân có quốc tịch nước ngoài, tổ chức thành lập theo pháp luật nước

ngoài thực hiện hoạt động đầu tư kinh doanh tại Việt Nam”. Ở Việt Nam, nói tới DN có vốn đầu tư trực tiếp từ nước ngoài còn được gọi là DNFDI.

2. Một vài nhận xét về các DNFDI

2.1. Về ưu điểm:

Thứ nhất, DNFDI đóng góp ngày càng lớn cho sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Theo báo cáo của Bộ Kế hoạch đầu tư về doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài 2006-2011: “Đầu tư nước ngoài hiện đang là khu vực phát triển mạnh nhất trong các khu vực kinh tế với tốc độ tăng GDP cao hơn tốc độ tăng GDP của toàn nền kinh tế. Tốc độ tăng GDP năm 2011 so với năm 2010 của khu vực FDI tăng 6,30% trong khi GDP toàn nền kinh tế tăng 5,89%; tương ứng năm 2010 so với năm 2009 là 8,07% và 6,78%; năm 2009 so với năm 2008 là 4,81% và 5,32%; năm 2008 so với năm 2007 là 7,85% và 6,31%; năm 2007 so với năm 2006 là 13,04% và 8,46%; năm 2006 so với năm 2005 là 14,33% và 18,23%” [4].

Nếu so sánh tỷ trọng cơ cấu sản phẩm trong nước theo giá hiện hành trong những năm qua, thì đóng góp của DN có vốn đầu tư nước ngoài vào GDP không ngừng tăng lên. Cụ thể:

Bảng 1. Cơ cấu tổng sản phẩm trong nước theo giá hiện hành

Loại hình DN	2010	2011	2012	Sơ bộ 2013
DN Nhà nước	33,46	32,68	32,57	32,20
DN ngoài Nhà nước	48,85	49,27	49,34	48,25
DN có vốn đầu tư nước ngoài	17,69	18,05	18,09	19,55

(Nguồn: Niên giám thống kê 2013)

Nhìn vào số liệu tỷ lệ cơ cấu tổng sản phẩm trong nước theo giá hiện hành phân theo thành phần kinh tế, chúng ta thấy, mặc dù GDP của các DNFDI chiếm khoảng 1/5 cả nước, song chúng ta thấy từ 2010

* Trường Đại học Công đoàn

đến nay liên tục tăng (từ 17,96% năm 2010 tăng liên tục qua các năm và đến 2013 đạt 19,55%); trong khi đó hai loại hình DN (DN Nhà nước và DN ngoài Nhà nước) giảm.

Bảng 2. Cơ cấu thu ngân sách Nhà nước (Không kể thu từ dầu thô)

(Đơn vị tính: tỷ đồng)

Thu từ loại hình DN	2009	2010	2011	Sơ bộ 2012
DN Nhà nước	18,48	19,06	17,51	19,32
DN có vốn đầu tư nước ngoài	11,17	11,03	10,68	11,16

(Nguồn: Niên giám thống kê 2013)

Trong tất cả các loại hình DN, DNFDI cũng đóng góp một phần ngân sách cho Nhà nước chiếm tỷ lệ trong các năm (từ 2010 đến 2013) khoảng 11% (hơn một nửa so với các DN nhà nước).

Thứ hai, số lượng DNFDI ngày càng tăng: Số lượng DNFDI thực tế đang hoạt động thời điểm 31/12/2006 là 4220 doanh nghiệp, tập trung chủ yếu ở một số ngành như: điện tử, sản xuất và lắp ráp ô tô, xe máy, may mặc, sản xuất thực phẩm và đồ uống,... đến năm 2013 số DNFDI thực tế đang hoạt động đã tăng lên 8976 doanh nghiệp, hoạt động ở hầu hết khu vực của nền kinh tế.

Thứ ba, DNFDI ngày càng tạo ra nhiều việc làm và nâng cao thu nhập cho người lao động: Song song với sự phát triển kinh tế - xã hội nói chung và phát triển các DN vừa và nhỏ ở Việt Nam nói riêng, các DNFDI ngày càng phát triển và tạo ra nhiều việc làm, góp phần nâng cao thu nhập, cải thiện mức sống, điều kiện cho người lao động.

Bảng 3. Tổng số lao động trong doanh nghiệp tại thời điểm 31/12 phân theo loại hình doanh nghiệp

(Đơn vị tính: nghìn người)

Loại hình DN	2009	2010	2011	2012
DN Nhà nước	1796,9	1691,8	1664,4	1606,4
DN ngoài Nhà nước	5002,5	5983,0	6680,6	6758,5
DN có vốn đầu tư nước ngoài	1919,6	2156,1	2550,6	2720,0

(Nguồn: Niên giám thống kê 2013)

Thu nhập bình quân một tháng của người lao động trong các DNFDI liên tục được tăng lên qua các năm, điều đó được thể hiện ở bảng số liệu sau:

Bảng 4. Thu nhập bình quân một tháng của người lao động trong doanh nghiệp phân theo loại hình doanh nghiệp

(Đơn vị tính: nghìn đồng)

Loại hình DN	2009	2010	2011	2012
DN Nhà nước	4960	6233	7532	8030
DN ngoài Nhà nước	2832	3420	3857	4399
DN có vốn đầu tư nước ngoài	3380	4252	4994	5996

(Nguồn: Niên giám thống kê 2013)

Thứ tư, lao động trong các DNFDI được tiếp cận với máy móc, thiết bị tiên tiến, làm việc với chuyên gia nước ngoài nên đã phần nào nâng cao được tay nghề, kỹ năng lao động, rèn luyện tác phong công nghiệp, phương pháp làm việc.

Thứ năm, nhiều DNFDI đã chú ý đào tạo, bồi dưỡng lao động để bố trí, sử dụng vào các vị trí chức danh công việc quản lý như tổ trưởng, quản đốc, trưởng các bộ phận, thậm chí một số doanh nghiệp ủy quyền cho người lao động Việt Nam làm giám đốc đại diện pháp luật tại Việt Nam.

Thứ sáu, người lao động thường được tổ chức đào tạo ngắn hạn (3 ngày, 5 ngày, 1 tuần, 2 tuần,... tùy vào từng loại hình công việc) trước khi vào làm việc, được trang bị kiến thức về pháp luật lao động và văn hóa ứng xử trong lao động, góp phần giúp người lao động nắm vững các quy định của luật pháp Việt Nam.

3.2. Về hạn chế:

Bên cạnh những kết quả tích cực nêu trên, khu vực DNFDI thời gian qua vẫn bộc lộ một số tồn tại, hạn chế, đó là:

Thứ nhất, các DNFDI chủ yếu tập trung vào các hoạt động sản xuất kinh doanh trong lĩnh vực gia công, lắp ráp, nguyên vật liệu chủ yếu nhập ngoại nên giá trị gia tăng chưa cao, điển hình là các hoạt động lắp ráp ô tô, xe máy, điện - điện tử, may mặc, da giày,... Trong khi Việt Nam là một nước có thế mạnh về nông nghiệp thì tỷ trọng vốn đầu tư của các DNFDI vào nông nghiệp rất thấp và có xu hướng giảm dần, năm 2006 chiếm 0,4%; năm 2011 chiếm 0,3% tổng vốn FDI.

Thứ hai, Việt Nam kỳ vọng rất lớn vào các DNFDI sẽ góp phần tích cực vào việc chuyển giao công nghệ tiên tiến, nâng cao trình độ, kinh nghiệm, kỹ năng cho các nhà quản lý doanh nghiệp của Việt Nam; đồng thời phát triển nhanh chóng các ngành có công nghệ cao, tạo ra nhiều giá trị gia tăng, giúp đẩy mạnh tiến trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Tuy nhiên kết quả đạt được từ 2006

- 2011 vẫn còn hạn chế, bất cập. Trong khi các DNFDI hiện nay chủ yếu tập trung vào hoạt động ở các ngành, lĩnh vực sử dụng nhiều lao động phổ thông có chi phí nhân công thấp. Mặc dù đầu tư nước ngoài vào Việt Nam đã được trên 30 năm, đầu tư của các nước hiện chủ yếu tập trung vào ngành công nghiệp chế biến chế tạo, khai thác dầu khí, nhưng đến nay hầu như công nghiệp Việt Nam chưa có được ngành sản xuất, chế biến nào mang tầm công nghệ cao, sử dụng nhiều lao động có trình độ, tay nghề cao, tạo ra nhiều giá trị gia tăng, chủ yếu vẫn là các doanh nghiệp hoạt động gia công, lắp ráp với các trang thiết bị, dây chuyền bình thường hoặc đã lạc hậu.

Thứ ba, thu nhập bình quân tháng năm 2013 của người lao động ở khu vực FDI mặc dù đã được cải thiện, nhưng chưa cao: 5.996.000 đồng/tháng, cao hơn thu nhập khu vực doanh nghiệp ngoài Nhà nước (bình quân 4.399.000 đồng/tháng) nhưng lại thấp hơn nhiều so với thu nhập bình quân người lao động của khu vực doanh nghiệp Nhà nước (8.030.000 đồng/tháng).

Thứ tư, một số dự án được cấp phép nhưng chưa bảo đảm tính bền vững, gây ô nhiễm môi trường, tiêu tốn năng lượng, tài nguyên, chưa chú ý đầy đủ tới an ninh quốc phòng. Quy định về môi trường của Việt Nam áp dụng chuẩn của các nước phát triển, song việc thẩm định chỉ mang tính hình thức, dẫn đến nhiều dự án khi triển khai đã vi phạm nghiêm trọng quy định về môi trường, gây tác động lâu dài tới sức khỏe người dân và hệ sinh thái khu vực. Không ít dự án nhập khẩu máy móc, thiết bị lạc hậu, gây ô nhiễm môi trường không được phát hiện kịp thời. Một số dự án chiếm giữ đất lớn nhưng không triển khai gây lãng phí tài nguyên. Một số trường hợp thu hút đầu tư chưa tính đến hiệu quả tổng thể cả về an ninh quốc phòng, nhất là các dự án trồng rừng, khai thác khoáng sản, nuôi trồng thủy, hải sản ở vùng nhạy cảm về an ninh quốc phòng, một số dự án sử dụng nhiều lao động phổ thông nước ngoài.

Thứ năm, có hiện tượng chuyển giá, trốn thuế. Một số DNFDI có biểu hiện áp dụng các thủ thuật chuyển giá tinh vi như nâng khống giá trị góp vốn (bằng máy móc, thiết bị, bản quyền...), giá trị mua bán nguyên vật liệu đầu vào, dịch vụ, phí quản lý, tiền bản quyền, chi phí bảo lãnh, cho vay, trả lương, đào tạo, quảng cáo, nhà thầu, chuyển nhượng vốn... tạo nên tình trạng lỗ giả, lãi thật, gây thất thu ngân sách, làm cho đa số bên Việt

Nam phải rút khỏi liên doanh, doanh nghiệp trở thành 100% vốn nước ngoài.

Thứ sáu, lao động tại các DNFDI đa số trẻ, tuổi đời từ 18-27 tuổi; tỷ lệ lao động chưa qua đào tạo chiếm phần lớn số lao động. Các lĩnh vực mang tính chất kỹ thuật như công nghệ thông tin, thiết kế, hóa chất... lại thiếu hụt lao động lành nghề.

Thứ bảy, các doanh nghiệp tập trung nhiều lao động phổ thông thường không có yêu cầu về trình độ học vấn cao; người lao động bước đầu dễ dàng chấp nhận mức lương thấp nhưng sau khi được đào tạo có tay nghề, bắt đầu so sánh thu nhập với các doanh nghiệp xung quanh và sẵn sàng bỏ đi tìm việc mới có thu nhập cao hơn, dẫn đến biến động về lao động. Mặt khác, những kỹ năng mà lao động Việt Nam thiếu hụt nhất là hiểu biết về chất lượng, đúng giờ, tin cậy, làm việc theo nhóm, hiểu và tiếp cận thông tin; khả năng cải thiện nơi làm việc, thiếu kỹ năng vi tính. Những kỹ năng mềm này cũng được các nhà tuyển dụng đánh giá ngang với kỹ năng chuyên môn khi tuyển dụng. Hơn nữa, các ứng viên quản lý tầm trung thường thiếu kỹ năng về quản lý, khả năng bao quát và sự tin tưởng. Nhìn chung, điểm yếu của lao động Việt Nam chưa đáp ứng được nhiều vị trí của các DNFDI do hạn chế về ngoại ngữ và tư duy sáng tạo, chủ động trong công việc.

Thứ tám, thu nhập hiện nay của người lao động chưa đáp ứng được cuộc sống với mức giá cả sinh hoạt liên tục tăng khiến người lao động phải tăng ca và muốn tăng ca nên không có thời gian nghỉ ngơi để tái tạo sức lao động, do đó năng suất và chất lượng lao động không cao.

4. Một vài chỉ báo ảnh hưởng tới tính bền vững của công nhân lao động trong các DNFDI

Một là, theo Điều 52 của Luật đầu tư quy định thời hạn hoạt động của dự án nước ngoài phải phù hợp với yêu cầu hoạt động của dự án và không quá 50 năm. Trong trường hợp cần thiết, Chính phủ ra quyết định về thời hạn dài hơn nhưng không được quá 70 năm. Vậy về lâu dài, sau khi hết thời hạn, DN không tiếp tục đầu tư tại Việt Nam, lúc đó một số lao động chưa đến tuổi về nghỉ chế độ theo luật định, song ở độ tuổi đó họ vẫn tiếp tục có nhu cầu tìm kiếm việc làm. Vậy họ sẽ làm ở đâu? Làm gì? Làm như thế nào? Khi mà “tuổi cao, sức yếu”, trình độ chuyên môn nghiệp vụ thì hạn chế,... Các doanh nghiệp trong nước và ngoài nước về cơ bản không có nhu cầu tuyển lao động ở độ tuổi đó và trình độ

đó, có chăng các doanh nghiệp trên thị trường lao động chỉ tuyển bảo vệ, giúp việc,...

Hai là, Trường hợp DNFDI làm ăn thua lỗ: Theo báo cáo của Bộ Tài chính: “Năm 2012 thanh tra, kiểm tra tại 243 DNFDI lỗ có dấu hiệu chuyển giá, lập biên bản, ban hành kết luận thanh tra, kiểm tra loại bỏ những chi phí không hợp lý, hợp lệ, không đúng chế độ quy định; không có chứng từ hợp pháp, tăng số thuế phải nộp NSNN 170,2 tỷ đồng, đấu tranh chống chuyển giá giảm lỗ của DN 2.354,7 tỷ đồng. Năm 2013 thanh tra, kiểm tra tại 225 DNFDI lỗ, có dấu hiệu chuyển giá, lập biên bản, ban hành kết luận thanh tra, kiểm tra loại bỏ những chi phí không hợp lý, hợp lệ, không đúng chế độ quy định; không có chứng từ hợp pháp, tăng số thuế phải nộp NSNN 390,3 tỷ đồng; đấu tranh chống chuyển giá giảm lỗ của DN 1.625,4 tỷ đồng. Năm 2014 thanh tra, kiểm tra tại 246 DNFDI lỗ, có dấu hiệu chuyển giá, lập biên bản, ban hành kết luận thanh tra, kiểm tra loại bỏ những chi phí không hợp lý, hợp lệ, không đúng chế độ quy định; không có chứng từ hợp pháp, tăng số thuế phải nộp NSNN 341,5 tỷ đồng; đấu tranh chống chuyển giá giảm lỗ của DN 2.507,2 tỷ đồng. Như vậy, trong vòng 3 năm (2011-2014), Bộ Tài chính đã thanh tra, kiểm tra 714 DNFDI lỗ, đấu tranh chống chuyển giá giảm lỗ của DN 6.487,3 tỷ đồng” [4]. Nếu thực sự DNFDI làm ăn thua lỗ dẫn đến phá sản, thì người lao động trong các doanh nghiệp đi đâu? về đâu?

Ba là, trong trường hợp DN bỏ trốn, ai sẽ là người đứng ra bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp chính đáng đối với người lao động (nếu ở DN đó chưa thành lập tổ chức Công đoàn). Tính đến cuối tháng 5-2013, theo báo cáo của Bộ Kế hoạch và Đầu tư, cả nước có gần 520 doanh nghiệp có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) bỏ trốn, để lại nhiều hệ lụy như nợ thuế, tiền vay ngân hàng, lương công nhân, bảo hiểm xã hội... Hiện tượng DNFDI làm ăn thua lỗ, phá sản, chủ đầu tư bỏ trốn về nước... xuất hiện từ nhiều năm nay, các địa phương cũng nhiều lần kêu với Bộ Kế hoạch và Đầu tư. Tuy nhiên đến nay việc xử lý đối với tài sản, công nợ của những doanh nghiệp này vẫn còn lúng túng do thiếu cơ chế. Tại báo cáo tình hình DNFDI vắng chủ mới đây, Bộ Kế hoạch và Đầu tư thừa nhận đến nay vẫn chưa có biện pháp hữu hiệu nào để hạn chế, ngăn chặn nguy cơ chủ DNFDI bỏ trốn. Nguyên nhân là do hàng loạt khúc mắc trong việc

ngăn chặn, xử lý những doanh nghiệp dạng này, mà chủ yếu do... cơ chế. Chẳng hạn, Luật đầu tư và Nghị định hướng dẫn hiện vẫn chưa có quy định cho phép thu hồi giấy chứng nhận đầu tư của DNFDI vắng chủ. Tài sản của nhà đầu tư nước ngoài đều được bảo hộ theo các điều ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên. Do đó, nếu cơ quan nhà nước ra quyết định thu hồi sẽ vấp phải nguy cơ bị kiện về căn cứ pháp lý. Chưa hết, theo một quan chức Bộ Kế hoạch và Đầu tư, giấy chứng nhận đầu tư cũng đồng thời là giấy đăng ký kinh doanh của DNFDI nên nếu thu hồi, doanh nghiệp không còn tư cách pháp lý để thực hiện thủ tục thanh lý dự án, giải thể! Chưa hết, muốn đưa ra tòa án cũng không xong, bởi tòa lại cần địa chỉ của bị đơn, trong khi chủ DNFDI thực chất là bỏ trốn thì thường không thể truy được địa chỉ. Khi chủ đầu tư đã chọn “lối thoát” là lặn lẽ trốn khỏi Việt Nam. Hệ lụy để lại là khoản tiền nợ lương công nhân, bảo hiểm, nghĩa vụ nộp thuế... nhưng không còn để lại tài sản gì (nhà xưởng thì đi thuê) nên rất khó giải quyết. Người lao động trở thành đối tượng thất nghiệp, bài toán này giải quyết như thế nào?

Thay cho lời kết: Như vậy có thể nói chúng ta còn nhiều “khoảng trống” cả về mặt chính sách cả về thực tiễn đối với bài toán giải quyết tính bền vững trong các DNFDI. Đã đến lúc các cơ quan, ban ngành, các cơ sở nghiên cứu, đào tạo có liên quan từ trung ương đến địa phương ngoài việc quản lý các loại hình DN trong đó có DNFDI; cần tư vấn, tham mưu cho các nhà quản lý và hoạch định chính sách tìm ra giải pháp để đảm bảo tính bền vững cho lao động trong các DNFDI. □

Tài liệu tham khảo

1. Diana Carney (1998) “Implemeting the sustainable Livehiood Approach, Chapter 1 in D. Carney (ed), Sustainable Rural Livehiood: What Contribute Can We Make? London: Department for International Development.
2. Luật doanh nghiệp đã được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIII.
3. Luật Đầu tư (Số 67/2014/QH13) ngày 26/11/2014.
4. Báo cáo của Bộ Kế hoạch đầu tư: “Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài 2006-2011”, Nhà xuất bản Thống kê 2014.
5. <http://www.baohaiquan.vn/Pages/Tang-cuong-thanh-kiem-tra-DN-FDI-co-dau-hieu-chuyen-gia.aspx>.

LỄ BẾ GIẢNG VÀ TRAO BẰNG TỐT NGHIỆP NĂM 2015

Ngày 18 tháng 6 năm 2015, Trường Đại học Công đoàn đã long trọng tổ chức Lễ Bế giảng và trao bằng tốt nghiệp cho sinh viên bậc đại học, cao đẳng - Hệ chính quy năm 2015.

Đến dự Lễ Bế giảng và trao bằng tốt nghiệp cho sinh viên có sự tham dự của Tham tán Văn hóa - Giáo dục Đại sứ quán Lào - ngài Bun Thắt Lất Thị Păn Nha, TS. Phạm Văn Hà - Hiệu trưởng Nhà trường, PGS.TS. Đinh Thị Mai - Phó hiệu trưởng Nhà trường, TS. Nguyễn Đức Tính - Phó hiệu trưởng Nhà trường, cùng đại diện các cán bộ, giảng viên các khoa, phòng, bộ môn tới chúc mừng 1574 sinh viên hoàn thành nhiệm vụ và nhận bằng tốt nghiệp trình độ đại học và 62 sinh viên hoàn thành và nhận bằng cao đẳng.

Trong buổi lễ, lãnh đạo Nhà trường đã trao bằng tốt nghiệp cho những sinh viên xuất sắc của các khoa, bộ môn. Cũng tại buổi lễ, lãnh đạo Nhà trường đã công bố và trao giấy khen cho giảng viên và sinh viên đạt giải cao trong Nghiên cứu khoa học, đồng thời công bố và trao giấy khen cho sinh viên xuất sắc và giỏi toàn khóa học.

Buổi lễ đã diễn ra trong không khí tung bừng, phấn khởi của các tân cử nhân, tân kỹ sư, đã kết thúc tốt đẹp quá trình học tập và rèn luyện tại Trường Đại học Công đoàn để chuẩn bị bước sang một giai đoạn phát triển mới - giai đoạn lập thân lập nghiệp với hành trang kiến thức mà các em tích lũy được để cống hiến, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc.

SINH VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG ĐOÀN THAM DỰ HỘI THẢO KHOA HỌC SINH VIÊN QUỐC TẾ

Ngày 13-14/5/2015, tại thủ đô Mát-xcơ-va, Học viện Lao động và Quan hệ xã hội, Liên bang Nga đã tổ chức Hội thảo khoa học sinh viên quốc tế với chủ đề: "Vấn đề lao động và xã hội - năm 2015". Hội thảo có sự tham gia của các sinh viên đến từ các nước: Trung Quốc, Đức, Môn-đô-va, U-crai-na, Bê-la-rus, Pháp, Thụy Sĩ và Nga. Đại diện cho Trường Đại học Công đoàn tham gia Hội thảo có 5 sinh viên.

Trong buổi Hội thảo, sinh viên đến từ các quốc gia đã trình bày tham luận về quyền làm việc, thị trường lao động, việc làm của thanh niên, các vấn đề cạnh tranh trong thị trường việc làm... Nhóm sinh viên trường Đại học Công đoàn đã giới thiệu khái quát về đất nước Việt Nam, Trường Đại học Công đoàn, về các hoạt động của sinh viên Nhà trường, thuyết trình về chủ đề "Xu hướng và thái độ của sinh viên Việt Nam về việc lựa chọn nghề nghiệp trong tương lai - Vietnamese

student's trends and attitudes towards making future career choice" đã được Hội thảo quan tâm và đánh giá rất cao.

ĐOÀN ĐẠI BIỂU TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG ĐOÀN DỰ LỄ KỶ NIỆM 85 NĂM THÀNH LẬP TRƯỜNG ĐẠI HỌC QUỐC TẾ MITSO - BÊLARUS

Theo lời mời của Hiệu trưởng Trường Đại học Quốc tế - Bêlarus, Đoàn đại biểu Trường Đại học Công đoàn do TS. Phạm Văn Hà - Hiệu trưởng làm trưởng đoàn đã đến dự lễ kỷ niệm 85 năm thành lập Trường Đại học Quốc tế MITSO - Bêlarus. Đoàn tham dự Hiệp hội Quốc tế các tổ chức giáo dục, khoa học về đào tạo cán bộ trong lĩnh vực lao động - xã hội. Đến tham dự Hiệp hội Quốc tế còn có các tổ chức: Học viện Lao động và Quan hệ xã hội Liên bang Nga, Học viện Lao động - Quan hệ xã hội và Du lịch Ucraina, Học viện Lao động và Quan hệ xã hội Mông Cổ, Học viện Lao động và Quan hệ xã hội Azerbaijan. Tại buổi làm việc, GS. Nikiforovitch Stanislav Knyazev - Hiệu trưởng Trường Đại học Quốc tế MITSO, Phó chủ tịch Hiệp hội đã cảm ơn chân thành các vị khách đã đến chia sẻ niềm vui của buổi lễ kỷ niệm 85 năm thành lập công đoàn giáo dục Bêlarus và thành lập trường MITSO. Những người tham dự Hiệp hội Quốc tế đã trao đổi về các hoạt động giáo dục, khoa học của cơ sở giáo dục, đào tạo, thảo luận các vấn đề thời sự về giáo dục, phát triển đào tạo - nghiên cứu khoa học, liên hệ giữa các trường đại học và đưa ra dự án, kế hoạch hoạt động cho năm 2015.

LỄ RA QUÂN CHƯƠNG TRÌNH MÙA HÈ THANH NIÊN TÌNH NGUYỆN 2015

Căn cứ vào Kế hoạch tuyển sinh Đại học - Cao đẳng của Bộ Giáo dục và Đào tạo năm 2015, được sự đồng ý của Đảng ủy, Ban giám hiệu Nhà trường cũng như sự chỉ đạo của Thành Đoàn, Hội sinh viên Thành phố, Đoàn TNCS Hồ Chí Minh trường Đại học Công Đoàn tổ chức ra quân chiến dịch Mùa hè thanh niên tình nguyện 2015 với 4 đội hình: Đội tiếp sức mùa thi 2015 (60 tình nguyện viên), Đội hình Mùa hè xanh (40 tình nguyện viên), Đội hình "Hà Nội nghĩa tình" (70 tình nguyện viên) và đội hình Giao thông xanh (10 tình nguyện viên).

Ngày 29/6/2015, Đoàn trường đã tổ chức lễ ra quân, tại buổi lễ, BCH Đoàn trường cùng các TNV đã dâng hương tượng đài Bác, sau đó là phát biểu của đồng chí Bí thư Đoàn trường và đại diện cho các TNV lên đọc tuyên thệ.