

ĐẠI HỌC CÔNG ĐOÀN

Tạp chí
NGHIÊN CỨU KHOA HỌC
CÔNG ĐOÀN

Số 3 - 2016

ISSN: 2354 -1342

Tổng biên tập:

TS. PHẠM VĂN HÀ

Phó Tổng biên tập:

TS. NGUYỄN ĐỨC TÍNH

Thư ký tòa soạn:

TS. HOÀNG THANH XUÂN

ThS. LÊ PHƯƠNG THẢO

Văn phòng:

Phòng 402 Nhà A
Đại học Công đoàn
169 Tây Sơn - Đống Đa - Hà Nội
Điện thoại: 04.38574147
Email: tapchinckhcd@dccd.edu.vn

GPXB số: 127/GP-BTTTT
ngày 20/4/2015

In tại Công ty CP In Công Đoàn
Việt Nam, 167 Tây Sơn,
Đống Đa, Hà Nội.

MỤC LỤC

KỶ NIỆM NGÀY CÔNG TÁC XÃ HỘI THẾ GIỚI LẦN THỨ 18

- Trường Đại học Công Đoàn tổ chức Lễ kỉ niệm Ngày Công tác xã hội thế giới lần thứ 18 3
- Vai trò quan trọng của Ngày Công tác xã hội thế giới tại Việt Nam 4
- Phát triển công tác xã hội trong công nhân lao động trước nhu cầu hội nhập và phát triển 6
- Hội thảo khoa học quốc tế Công tác xã hội Việt Nam - thách thức tính chuyên nghiệp trước nhu cầu hội nhập và phát triển 8

NGHIÊN CỨU - TRAO ĐỔI

- Quán triệt tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng giai cấp công nhân đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh CNH, HĐH, gắn với phát triển kinh tế tri thức PGS.TS. Dương Văn Sao 14
- Vận dụng Tư tưởng Hồ Chí Minh về phạm trù "Trung" và "Hiếu" đối với việc giáo dục đạo đức cho sinh viên ở các trường đại học hiện nay TS. Nguyễn Thị Hiếu 19
- Xã hội học quản lý và mô hình lãnh đạo, quản lý bằng uy tín PGS. TS. Nguyễn Chí Dũng 24
- Quán triệt quan điểm của Karl Marx và Friedrich Engels về chính sách đối với lao động ThS. Phạm Thị Kim Xuyên 27
- Hệ thống chính sách giáo dục, đào tạo nguồn nhân lực dân tộc ít người qua các thời kỳ TS. Trần Thị Bích Hằng 30
- Tư tưởng Hồ Chí Minh về giáo dục toàn diện cho thanh niên - sinh viên trong giai đoạn hiện nay ThS. Nguyễn Thị Huyền Trang 36
- Tăng trưởng xanh - Quá trình phát triển bền vững trong bối cảnh Việt Nam hội nhập quốc tế TS. Phùng Thế Hùng 40
- Đô thị hóa và phát triển nguồn lực con người vùng đồng bằng và ven biển Bắc bộ theo hướng bền vững ThS. Phí Hải Nam 44
- Các nhân tố ảnh hưởng đến hoạt động xuất nhập khẩu dịch vụ giáo dục đại học trong thời kỳ hội nhập quốc tế ThS. Vũ Thị Loan 49
- 70 năm chương trình bình dân học vụ ThS. Hồ Thức Hóa 53

KINH NGHIỆM - THỰC TIỄN

- Công đoàn chủ động đẩy mạnh đối thoại tại doanh nghiệp TS. Đặng Quang Điều 55
- Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế TS. Lê Thanh Hà 57
- Vận dụng quy trình bài học theo mô hình trường học mới Việt Nam (VNEN) vào việc thiết kế quy trình bài học ở đại học TS. Phạm Minh Diệu 62
- Giáo dục đại học Việt Nam trong quá trình hội nhập quốc tế TS. Nguyễn Thị Kim Thoa 65
- Đào tạo ngoại ngữ trong điều kiện hội nhập quốc tế TS. Lê Xuân Sinh 68
- Vai trò và ý nghĩa của nghiên cứu dự luận xã hội trong xã hội hiện đại TS. Hoàng Thanh Xuân 73
- Tình hình lao động trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại các khu công nghiệp tỉnh Bắc Ninh ThS. Vi Tiến Cường 76

TIN TỨC - SỰ KIỆN

- Lãnh đạo Trường Đại học Công đoàn tiếp đoàn đại biểu Học viện Quan hệ lao động Trung Quốc 79
- Trường Đại học Công đoàn tổ chức Lễ khai giảng lớp tập huấn ngắn hạn cho công đoàn Lào 79
- Trường Đại học Công đoàn khai giảng năm học mới 2015 - 2016 79
- Khai giảng tuần học chính trị đầu khóa 79

TRADE UNION UNIVERSITY

**TRADE UNION SCIENTIFIC
RESEARCH MAGAZINE**

No 3 - 2016

ISSN: 2354 -1342

EDITOR IN CHIEF
DR. PHAM VAN HA

DUPUTY EDITOR IN CHIEF
DR. NGUYEN DUC TINH

SECRETARY OF EDITING BOARD
DR. HOANG THANH XUAN
MA. LE PHUONG THAO

EDITORIAL OFFICE:
Room A. 402
TRADE UNION UNIVERSITY
169 TAY SON - DONG DA - HANOI
Tel: 04. 38574147
Email: tapchinckhcd@dhcd.edu.vn

Publishing License No:
127/GP-BTTTT
Dated April 20, 2015

Printed in Vietnam Trade Union
Printing Joint Stock Company
167 Tay Son, Dong Da, Hanoi

CONTENTS

ORGANIZES THE 18TH WORLD SOCIAL WORK DAY

- The Trade Union University organizes the 18th World Social Work Day 3
- The important role of World Social Work Day in Viet Nam 4
- Developing Social Work among employees in the context of integration and development 6
- International Scientific conference on Social Work in Viet Nam - The challenges to professionalism in the context of integration and development 8

RESEARCH - DISCUSSION

- Grasping thoroughly Ho Chi Minh's Thought and building working class satisfactory with requirements of acceleration of modernization and industrialization coupled with development of knowledge based economy
Assoc. Prof. Dr. Duong Van Sao 14
- Applying the Thought of "Loyalty" and "Dutifulness" of Ho Chi Minh to moral education for students in universities
Dr. Nguyen Thi Hieu 19
- Management sociology and Model of Prestige-based Leadership
Assoc. Prof. Dr. Nguyen Chi Dung 24
- Grasping thoroughly opinions of Karl Marx and Friedrich Engels on labor policies
MA. Pham Thi Kim Xuyen 27
- System of policies on education and training of human resources in ethnic minorities through periods
Dr. Tran Thi Bich Hang 30
- Ho Chi Minh's Thought on comprehensive education for the youth and students in the current period
MA. Nguyen Thi Huyen Trang 36
- Green Growth - Sustainable Development Process in the context of Vietnam's international integration
Dr. Phung The Hung 40
- Urbanization and human resource development in Northern Delta and Coast in a sustainable manner
MA. Phi Hai Nam 44
- Factors affecting the import and export of tertiary education services in the international integration period
MA. Vu Thi Loan 49
- 70 years of national education popularization
MA. Ho Thuc Hoa 53

EXPERIENCES - REALITIES

- Trade Union to proactively promote conversation at the enterprises
Dr. Dang Quang Dieu 55
- Training and fostering trade union officials to meet requirements of international integration
Dr. Le Thanh Ha 57
- Applying lesson processes under the new school model for Vietnam (VNEN) to designing lesson processes at tertiary education level
Dr. Pham Minh Dieu 62
- Vietnam's Tertiary Education in the international integration
Dr. Nguyen Thi Kim Thoa 65
- Foreign language training in the conditions of international integration
Dr. Le Xuan Sinh 68
- Roles and significances of social opinion research in modern society
Dr. Hoang Thanh Xuan 73
- Current labor situation in foreign-invested enterprises in industrial zones in Bac Ninh Province
MA. Vi Tien Cuong 76

NEWS - EVENTS

- Rector of Trade Union University to welcome the delegate of China Academy of Labor Relations 79
- Trade Union University organized the opening ceremony of short-term training course for Laos Trade Union 79
- Trade Union University organized the opening ceremony of academic year 2015-2016 79
- Opening ceremony of political education course at the beginning of the academic year 79

BÀN VỀ VĂN HÓA ĐẢNG

✍ DAN TÂM*

Văn hóa Đảng được đề cập tại hội nghị Trung ương 5 khóa VIII (7-1998) và gần đây tại Hội nghị Trung ương 10 Khóa IX (7-2004) lại được bàn bạc sôi nổi. Tuy vậy, trong đông đảo cán bộ, đảng viên và không ít cán bộ lãnh đạo Đảng các cấp chưa có sự nhận thức toàn diện, sâu sắc về vấn đề quan trọng này. Quan trọng hơn là làm sao văn hóa Đảng trở thành hành động thường ngày của các cấp bộ Đảng và của mỗi một cán bộ, đảng viên là điều mà mọi người đang mong muốn.

Nhằm góp phần nhỏ bé vào mục đích trên, tôi xin đề cập một số ý kiến bước đầu về văn hóa Đảng như sau:

VĂN HÓA LÀ NỀN TẢNG TINH THẦN CỦA XÃ HỘI,

CŨNG LÀ NỀN TẢNG TINH THẦN CỦA ĐẢNG

Hội nghị Trung ương 10 khóa IX (7-2004) đã khẳng định: “Văn hóa thực sự là nền tảng tinh thần của xã hội, góp phần giữ vững định hướng xã hội chủ nghĩa và thúc đẩy nhanh quá trình phát triển đất nước”, là “sự gắn kết giữa nhiệm vụ phát triển kinh tế là trung tâm, xây dựng chính đốn Đảng là then chốt với không ngừng nâng cao văn hóa - nền tảng tinh thần của xã hội”.¹

Văn hóa được Hội nghị Trung ương 10 khóa IX thảo luận và quyết định là theo nghĩa rộng, không chỉ là mục tiêu và động lực của phát triển mà còn là bản thân của sự phát triển; không chỉ là công cụ tư tưởng của Đảng mà còn là bản thân sự phát triển của Đảng. Văn hóa ở đây, không bó hẹp trong quan niệm thông thường là trình độ kiến thức học vấn, văn học - nghệ thuật, là tổ chức đời sống văn hóa, là đối nhân xử thế - tuy những vấn đề đó không kém phần quan trọng; mà là văn hóa theo nghĩa rộng là trình độ phát triển nhất trong lịch sử phát triển xã hội và con người, là những giá trị vật chất và tinh thần do con người sáng tạo và liên quan trực tiếp đến con người. Nói cách khác, văn hóa là tấm gương phản chiếu bộ mặt xã hội, trình độ văn minh của xã hội. Đó là điểm khác nhau cơ bản văn hóa với kinh tế, kinh tế và văn hóa.

Gần đây nhất, tháng 6-2014, Hội nghị lần thứ 9 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI lại ra Nghị

quyết “về xây dựng, phát triển văn hóa, con người Việt Nam đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững đất nước”, đã nêu rõ: “Chú trọng chăm lo xây dựng văn hóa trong Đảng, trong các cơ quan nhà nước và các đoàn thể, coi đây là một nhân tố quan trọng để xây dựng hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh. Trong đó, trọng tâm là xây dựng đội ngũ cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức có phẩm chất đạo đức, tận tụy hết lòng phụng sự Tổ quốc, phục vụ nhân dân, gắn bó máu thịt với nhân dân, có ý thức thượng tôn pháp luật, dân chủ đi đôi với kỷ luật, kỷ cương, tự do cá nhân gắn với trách nhiệm xã hội và nghĩa vụ công dân. Ngăn ngừa, đẩy lùi tình trạng suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống trong một bộ phận cán bộ, công chức, đảng viên”.

Là người lãnh nhận và đã hoàn thành sứ mệnh giải phóng dân tộc, Đảng ta đã và đang phấn đấu giữ vững độc lập dân tộc gắn với chủ nghĩa xã hội là mưu cầu hạnh phúc nhân dân, xóa bỏ áp bức, tiến tới xóa bỏ mọi hình thức người bóc lột người. Trước mắt là xây dựng Dân giàu nước mạnh, xã hội dân chủ, công bằng, văn minh. Văn minh là biểu hiện trình độ phát triển của văn hóa, đã, đang và sẽ được thể hiện trong đời sống vật chất và tinh thần của nhân dân ta.

Như vậy, văn hóa không chỉ là nền tảng tinh thần của xã hội, mà văn hóa cũng là nền tảng tinh thần của Đảng. Có thể nói, văn hóa cũng là thuộc tính giai cấp công nhân, là bản chất giai cấp của Đảng, là “thuộc tính dân tộc” của Đảng; hoàn toàn phù hợp nguyên lý đã ghi trong điều lệ Đảng; “Đảng... đại biểu trung thành lợi ích của giai cấp công nhân, nhân dân lao động và của dân tộc” (Chương mở đầu). Chính vì vậy, mà ngay từ những năm 60 của thế kỷ trước, Bác Hồ đã khẳng định: “Đảng ta là đạo đức, là văn minh”². Kết luận mang tính chân lý đó nói lên “thuộc tính văn hóa” của Đảng.

NHỮNG NỘI DUNG CHỦ YẾU CỦA VĂN HÓA ĐẢNG

Văn hóa Đảng thể hiện trong toàn bộ nội dung hoạt động của Đảng, từ mục đích, nội dung đến

(*) Nguyên hiệu trưởng trường Đại học công đoàn.

phương thức, phương pháp lãnh đạo, hoạt động của Đảng.

Về mục đích của Đảng là giải phóng dân tộc, giải phóng giai cấp, giải phóng con người là phù hợp với quy luật phát triển của xã hội loài người, nói lên trình độ văn minh của nhân loại: Con người tự làm chủ bản thân, làm chủ xã hội và thiên nhiên. Đó là đỉnh cao của văn hóa nhân loại, cũng là đỉnh cao của văn hóa Đảng, mà Đảng ta đã, đang và sẽ phấn đấu kỳ tới đích.

Về đường lối, chủ trương của Đảng trong chặng đầu để thực hiện mục đích trên là lãnh đạo xây dựng thực hiện Dân giàu nước mạnh, xã hội dân chủ, công bằng, văn minh, tiến hành công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước theo định hướng xã hội chủ nghĩa. Đó là từng bước văn hóa đời sống kinh tế đất nước.

Với quan điểm con người là trung tâm và động lực quyết định phát triển kinh tế, đất nước, xã hội, Đảng ta “tiếp tục đặt lên hàng đầu nhiệm vụ xây dựng tư tưởng, đạo đức lối sống và đời sống văn hóa lành mạnh trong xã hội”³. Đó là đặc trưng văn hóa của con người Việt Nam có văn hóa.

Xây dựng, chỉnh đốn Đảng để Đảng Cộng sản Việt Nam luôn luôn tiêu biểu cho lương tâm, trí tuệ của dân tộc Việt Nam, đại biểu trung thành cho lợi ích giai cấp công nhân và lợi ích toàn dân tộc, tẩy trừ mọi thoái hóa, biến chất, tham nhũng, quan liêu, đặc quyền, đặc lợi và nâng cao năng lực lãnh đạo ngang tầm đòi hỏi của cách mạng, làm cho tổ chức Đảng trong sạch hơn, vững mạnh hơn, thực chất là văn hóa tổ chức Đảng.

Văn hóa trong phương thức, phương pháp và tổ chức thực hiện cũng rất quan trọng, quyết định thành, bại chủ trương, nhất là nếu phạm phải “tả khuynh” tức là phi nhân văn, thì rất nguy hại. Như cái cách ruộng đất nhằm thực hiện khẩu hiệu “Người cày có ruộng” là chủ trương rất nhân văn, nhưng do sai lầm về cách làm, dẫn đến sai lầm nghiêm trọng, để lại hậu quả xấu về nhân văn. Hoặc như cải tạo công, thương nghiệp tư bản tư doanh ở miền Nam sau giải phóng lụ nhằm tổ chức lại sản xuất phù hợp với quan hệ sản xuất mới, nhưng do cách làm nóng vội, “tả khuynh”, phi thực tế, dẫn đến triệt tiêu các thành phần kinh tế ngoài quốc doanh rất cần cho phát triển đa dạng nền kinh tế thời kỳ quá độ. Việc cổ phần hóa các doanh nghiệp nhà nước là thực hiện quyền trực tiếp làm chủ của người công nhân, lao động. Nhưng nếu cổ phần hóa biến thành tư nhân hóa sẽ là một bước thụt lùi về nhân văn, tức người công nhân đang làm chủ biến thành người làm thuê...

Xây dựng và nâng cao văn hóa trong mối quan hệ Đảng lãnh đạo, Nhà nước quản lý, nhân dân làm

chủ; vừa đề cao và thực hiện được vai trò lãnh đạo của Đảng, vừa phát huy được chức năng quản lý của nhà nước và tác dụng của các đoàn thể nhân dân trên nguyên tắc tôn trọng tính độc lập, tự chủ của từng tổ chức thành viên của hệ thống chính trị; là thể hiện văn hóa lãnh đạo cụ thể của Đảng.

Quan hệ Đảng viên với nhau cũng phải ứng xử có văn hóa, như phê bình, tự phê bình là nhằm giúp nhau sửa chữa sai lầm để hoàn thiện mình hơn, là việc làm rất nhân văn. Nhưng nếu quy chụp, vuい dập, bịa đặt, trả thù, tâng bốc, nịnh bợ để “đục nước, béo cò”, lại là hành động phi nhân tâm tức là không có văn hóa.

LÀM GÌ ĐỂ TĂNG CƯỜNG VĂN HÓA ĐẢNG?

Văn hóa Đảng, như trên đã nói là ở ngay trong bản thân tổ chức Đảng, là mục tiêu cũng là động lực phát triển của tổ chức Đảng, nên muốn tăng cường văn hóa Đảng, thì phải tăng cường các nhân tố tạo nên trí tuệ, năng lực lãnh đạo và chất lượng bản thân tổ chức Đảng. Trong đó hai nhân tố quyết định là năng lực hoạch định đường lối chủ trương, năng lực tổ chức thực hiện và vai trò gương mẫu của cán bộ, đảng viên.

Về hoạch định đường lối, chủ trương, trách nhiệm chủ yếu là của Trung ương và một phần của cấp tỉnh, thành phố. Phần tổ chức thực hiện, chủ yếu là của cấp quận, huyện, phường, xã và một phần của cấp tỉnh, thành phố.

Vai trò gương mẫu của cán bộ, đảng viên là sự biểu hiện cực kỳ quan trọng của văn hóa Đảng. Hiện tình đang là đòi hỏi, thách thức rất lớn. Đứng về mặt hành động, cán bộ, đảng viên là tấm gương phản chiếu văn hóa Đảng.

Đảng là đạo đức, là văn minh, tiêu biểu cho nhân văn của dân tộc và thời đại, mà cán bộ, đảng viên lại làm những việc trái với pháp luật nhà nước, kỷ luật của Đảng, sống bê tha, suy đồi, tham nhòng, hèn lẹ, phũng ngôn vô trách nhiệm, tức là đi ngược với văn hóa tối thiểu của người công dân, là sự phản lại văn hóa Đảng, trong đó nhức nhối nhất là tham nhũng, lãng phí, thực chất là sự bóc lột phi kinh tế; mà bóc lột trái với nhân văn, hơn nữa trái với mục tiêu phấn đấu cao cả của Đảng là giải phóng con người khỏi mọi hình thức áp bức, bóc lột, là mưu cầu hạnh phúc của nhân dân.

Người dân nhìn nhận văn hóa đảng của người cán bộ, đảng viên công thông qua cách giải quyết công việc và cách đối nhân xử thế hàng ngày. Văn hóa trong đời sống hàng ngày không cho phép cán bộ, đảng viên sống ích kỷ, lợi mình hại người, xa quần chúng, coi thường quần chúng, không lắng nghe và tôn trọng quần chúng, coi thường kỷ cương phép

nước và quy tắc sinh hoạt xã hội, lấn chiếm đất đai, vỉa hè, vứt xả rác bừa bãi, để con c, i sa vào nghiện ngập, cờ bạc, ăn chơi sa đọa, trác táng, đua xe trái phép, gây mất trật tự xã hội và an toàn giao thông...

Đành rằng, không thể so sánh với Bác Hồ, nhưng nghe câu nói chính khách nước ngoài về Bác thì thấy tầm quan trọng của văn hóa đảng viên đến mức nào: Cộng sản mà như Ông Hồ Chí Minh thì có gì mà nghi ngại.

Như vậy văn hóa đảng bao hàm từ cái lớn là hoạch định đường lối, chủ trương, chính sách đến cái cụ thể là tổ chức thực hiện, là từng cấp bộ Đảng đến mỗi một cán bộ, đảng viên. Văn hóa Đảng cũng là việc đã và đang làm hàng ngày của mỗi cấp bộ Đảng, cơ quan nhà nước và của mỗi cán bộ, đảng viên. Văn hóa Đảng được quán triệt trong mọi hoạt động của tổ chức đảng, của cán bộ, đảng viên thì được nhân dân nghe, tin và theo Đảng một cách tự giác hơn; vai trò lãnh đạo của Đảng được phát huy; chất lượng tổ chức Đảng được tăng cường. Văn hóa

Đảng được hoàn thiện thì tổ chức Đảng càng thêm hấp dẫn, nhân dân càng tin yêu và cảm phục; kẻ thù khó mà tạo cơ bịa đặt để xuyên tạc và chia rẽ Đảng và dân. Đó là nhân tố quyết định nhất cho sự lãnh đạo thắng lợi của Đảng đối với sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước theo định hướng xã hội chủ nghĩa, cũng là tiêu biểu cho dân tộc Việt Nam văn minh, hiện đại, xứng đáng sánh vai cùng năm châu như lúc đương thời Bác Hồ hằng mong ước đã 70 năm nay. □

1. Thông báo Hội nghị 10 BCH TƯ Đảng khóa IX, báo nhân dân 11.7.2004
2. Nói chuyên trong buổi lễ kỷ niệm 30 năm ngày thành lập Đảng (1960) hồ Chí Minh tuyển tập, NXBST, H. 1980, T2, trang 150.
3. Thông báo Hội nghị 10 BCH TƯ khóa IX, báo nhân dân 11.7.2004.

VẤN ĐỀ DÂN TỘC TRONG TƯ TƯỞNG...

(Tiếp theo trang 9)

2. Hồ Chí Minh toàn tập, Nxb CTQG, Hà Nội, 2000, t.10, tr.127
3. Hồ Chí Minh toàn tập, Nxb CTQG, Hà Nội, 2000, t3, tr. 139
4. Hồ Chí Minh toàn tập, Nxb CTQG, Hà Nội, 2000, t4, tr.56
5. Hồ Chí Minh toàn tập, Nxb CTQG, Hà Nội, 2000, t4, tr.161
6. Hồ Chí Minh toàn tập, Nxb CTQG, Hà Nội, 2000, t3, tr.198
7. Đại tướng Võ Nguyên Giáp: Những chặng đường lịch sử, Nxb CTQG, Hà Nội, 2001, tr.196
8. Hồ Chí Minh toàn tập, Nxb CTQG, Hà Nội, 2000, t 4, tr. 4
9. Hồ Chí Minh toàn tập, Nxb CTQG, Hà Nội, 2000, t 4, tr. 496
10. Hồ Chí Minh toàn tập, Nxb CTQG, Hà Nội, 2000, t 4, tr. 480
11. Hồ Chí Minh toàn tập, Nxb CTQG, Hà Nội, 2000, t 12, tr. 108
12. Hồ Chí Minh toàn tập, Nxb CTQG, Hà Nội, 2000, t 4, tr. 56
13. Hồ Chí Minh toàn tập, Nxb CTQG, Hà Nội, 2000, t 9, tr. 314
14. Hồ Chí Minh toàn tập, Nxb CTQG, Hà Nội, 2000, t 1, tr. 417
15. Hồ Chí Minh toàn tập, Nxb CTQG, Hà Nội, 2000, t 12, tr. 474
16. Hồ Chí Minh toàn tập, Nxb CTQG, Hà Nội, 2000, t 12, tr. 305

17. Hồ Chí Minh toàn tập, Nxb CTQG, Hà Nội, 2000, t 8, tr. 567
18. Hồ Chí Minh toàn tập, Nxb CTQG, Hà Nội, 2000, t 2, tr. 301
19. Hồ Chí Minh toàn tập, Nxb CTQG, Hà Nội, 2000, t 2, tr. 128
20. Hồ Chí Minh toàn tập, Nxb CTQG, Hà Nội, 2000, t 1, tr. 466-467
21. Hồ Chí Minh toàn tập, Nxb CTQG, Hà Nội, 2000, t 6, tr. 172
22. Đảng Cộng sản Việt Nam: Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI. Nxb CTQG, Hà Nội, 2011, tr.70.

Tài liệu tham khảo

1. Đảng cộng sản Việt Nam: Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI, Nxb CTQG, Hà Nội, 2011.
2. Đại tướng Võ Nguyên Giáp: Những chặng đường lịch sử, Nxb. CTQG, Hà Nội, 2001.
3. Hồ Chí Minh toàn tập, Nxb CTQG, Hà Nội, 2000, t 1
4. Hồ Chí Minh toàn tập, Nxb CTQG, Hà Nội, 2000, t 2
5. Hồ Chí Minh toàn tập, Nxb CTQG, Hà Nội, 2000, t 3
6. Hồ Chí Minh toàn tập, Nxb CTQG, Hà Nội, 2000, t 4
7. Hồ Chí Minh toàn tập, Nxb CTQG, Hà Nội, 2000, t 5
8. Hồ Chí Minh toàn tập, Nxb CTQG, Hà Nội, 2000, t 6
9. Hồ Chí Minh toàn tập, Nxb CTQG, Hà Nội, 2000, t 8
10. Hồ Chí Minh toàn tập, Nxb CTQG, Hà Nội, 2000, t 9
11. Hồ Chí Minh toàn tập, Nxb CTQG, Hà Nội, 2000, t 10
12. Hồ Chí Minh toàn tập, Nxb CTQG, Hà Nội, 2000, t 12
13. Trần Dân Tiên: Những mẩu chuyện về đời hoạt động của Hồ Chủ tịch, Nxb. CTQG, Hà Nội, 1994.

VẤN ĐỀ DÂN TỘC TRONG TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH

TS. NGUYỄN HẢI HOÀNG*

Có thể khẳng định rằng tư tưởng Hồ Chí Minh về vấn đề dân tộc là một đóng góp lớn và có giá trị vào lịch sử phát triển tư tưởng dân tộc ta nói riêng và lịch sử phát triển tư tưởng nhân loại nói chung, thể hiện một tư duy độc lập, sáng tạo. Vậy thực chất tư tưởng Hồ Chí Minh về vấn đề dân tộc là gì, Người đã xây dựng tư tưởng của mình như thế nào? Đây chính là nội dung cơ bản mà tác giả muốn đề cập đến và đi sâu vào phân tích trong bài viết.

CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN HÌNH THÀNH TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ VẤN ĐỀ DÂN TỘC

Cơ sở thực tiễn của tư tưởng Hồ Chí Minh về vấn đề dân tộc

Hồ Chí Minh bước lên vũ đài chính trị trong bối cảnh nước mất nhà tan; vì vậy, mối quan tâm đặc biệt của Hồ Chí Minh là làm thế nào để dân tộc được độc lập, nhân dân được tự do, Người đã nói: “Tự do cho đồng bào tôi, độc lập cho Tổ quốc tôi, đấy là tất cả những điều tôi muốn; đấy là tất cả những điều tôi hiểu”¹. Do đó, đối với Hồ Chí Minh, việc nghiên cứu, khảo sát, khu vực và quốc tế là nhằm hướng tới giải phóng và phát triển dân tộc mình, đặt cách mạng Việt Nam trong phong trào cách mạng thế giới, sao cho phù hợp với trào lưu, xu thế chung của lịch sử thế giới và thời đại.

Thực tiễn quá trình tìm đường cứu nước của Hồ Chí Minh cũng được coi là một trong những cơ sở hiện thực quan trọng quyết định đến sự hình thành tư tưởng của Người về vấn đề dân tộc. Trên lộ trình tìm đường cứu nước, Nguyễn Ái Quốc đã trải qua những bước ngoặt lớn. **Một là:** nhận ra hạn chế của các nhà yêu nước tiên bối và đương thời. **Hai là:** thấy được hạn chế của cách mạng dân chủ tư sản là những cuộc cách mạng không giải phóng được công, nông và quần chúng lao động. **Ba là:** đi theo con đường của Cách mạng Tháng Mười Nga, đi theo Quốc tế Cộng sản.

Khác với các nhà yêu nước đương thời, Nguyễn Ái Quốc có một phương pháp nghiên cứu độc lập, tự chủ, sáng tạo, đem lý luận đối chiếu với thực tiễn, lấy mục tiêu giải phóng dân tộc, giải phóng xã hội làm tiêu chuẩn đánh giá các học thuyết, tiếp thu

kinh nghiệm cách mạng thế giới có chọn lọc. Vì vậy, *vấn đề dân tộc trong tư tưởng Hồ Chí Minh không phải là vấn đề dân tộc nói chung mà là vấn đề dân tộc thuộc địa trong thời đại cách mạng vô sản.*

Cơ sở lý luận của tư tưởng Hồ Chí Minh về vấn đề dân tộc

Luận cương của Lênin về vấn đề dân tộc và dân tộc thuộc địa quyết định trực tiếp đến lập trường và nội dung tư tưởng Hồ Chí Minh về vấn đề dân tộc.

Bản “*Sơ thảo lần thứ nhất những luận cương về vấn đề dân tộc và dân tộc thuộc địa*” của Lênin gồm 12 luận cương, đã đặt ra một loạt các vấn đề có tính nguyên lý và phương hướng giải quyết các vấn đề dân tộc của các nước thuộc địa. Những nội dung này đã ảnh hưởng sâu sắc đến lập trường chính trị của Hồ Chí Minh, Người nói: “Ngồi một mình trong buồng mà tôi nói to lên như đang nói trước quần chúng đông đảo: Hỡi đồng bào bị đọa đày đau khổ! Đây là cái cần thiết cho chúng ta, đây là con đường giải phóng chúng ta”. Từ đó tôi hoàn toàn tin theo Lênin, tin theo Quốc tế thứ ba”².

Tư tưởng về quyền con người trong Tuyên ngôn độc lập của nước Mỹ nói riêng và lý luận về quyền con người trong di sản tư tưởng phương Tây nói chung đã ảnh hưởng đến sự hình thành tư tưởng Hồ Chí Minh về vấn đề dân tộc. Quyền bình đẳng, quyền được sống, quyền tự do và quyền mưu cầu hạnh phúc là những biểu hiện cụ thể của quyền con người trong *Tuyên ngôn độc lập 1776* của nước Mỹ đã được Hồ Chí Minh khẳng định “Đó là những lẽ phải không ai chối cãi được”. Từ quyền con người, Hồ Chí Minh đã khái quát và nâng cao thành quyền dân tộc: “Tất cả các dân tộc trên thế giới đều sinh ra bình đẳng, dân tộc nào cũng có quyền sống, quyền sung sướng và quyền tự do”³.

NỘI DUNG TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ VẤN ĐỀ DÂN TỘC

Hồ Chí Minh tiếp cận và giải quyết vấn đề dân tộc từ góc độ chính trị và văn hóa. Dưới góc nhìn chính trị Hồ Chí Minh khẳng định, độc lập, tự do là quyền thiêng liêng, bất khả xâm phạm của tất

(*) Khoa Lý luận chính trị - Đại học Công đoàn

cả các dân tộc; tất cả các dân tộc trên thế giới, dù dân tộc đó là “thượng đẳng” hay “hạ đẳng”, “văn minh” hay “lạc hậu” đều có quyền được hưởng độc lập, đều có quyền sống, quyền sung sướng và quyền tự do. Không những tiếp cận và giải quyết vấn đề dân tộc thuộc địa trên phương diện chính trị mà Hồ Chí Minh còn tiếp cận và giải quyết vấn đề dân tộc thuộc địa trên phương diện văn hóa, Người nói: “nếu nước độc lập mà dân không hưởng hạnh phúc tự do, thì độc lập cũng chẳng có nghĩa lý gì”⁴. Chính vì vậy, đã khiến Hồ Chí Minh khước từ mọi lý luận cách mạng của giai cấp tư sản, tìm đến và giải quyết vấn đề dân tộc thuộc địa của dân tộc mình trên lập trường của giai cấp công nhân, theo lý luận cách mạng xã hội chủ nghĩa của chủ nghĩa Mác - Lênin. Đây chính là nét đặc sắc, điểm sáng tạo không những thể hiện tính khoa học, tính nhân văn, nhân đạo mà còn thể hiện trí tuệ và bản lĩnh của Hồ Chí Minh trong quan niệm và cách giải quyết vấn đề dân tộc.

Thực chất của vấn đề dân tộc trong tư tưởng Hồ Chí Minh. Một dân tộc đang rên siết dưới ách thống trị của chủ nghĩa thực dân thì mối quan tâm hàng đầu là dân tộc đó phải được độc lập, tự do. Độc lập, tự do là khát vọng lớn nhất của các dân tộc thuộc địa. Hồ Chí Minh nói: “Tôi chỉ có một ham muốn, ham muốn tột bậc, là làm sao cho nước ta được hoàn toàn độc lập, dân ta được hoàn toàn tự do, đồng bào ai cũng có cơm ăn áo mặc, ai cũng được học hành”⁵. Đầu năm 1930, Nguyễn Ái Quốc soạn thảo *Cương lĩnh chính trị đầu tiên* của Đảng, một cương lĩnh giải phóng dân tộc đúng đắn và sáng tạo, mà tư tưởng cốt lõi là độc lập tự do. Tháng 5-1941, Hồ Chí Minh chủ trì Hội nghị lần thứ VIII Ban chấp hành Trung ương Đảng, viết thư *Kính cáo đồng bào*, chỉ rõ: “Trong lúc này quyền lợi dân tộc giải phóng cao hơn hết thảy”⁶. Tháng 8-1945, Hồ Chí Minh đúc kết ý chí đấu tranh cho độc lập, tự do của nhân dân ta trong câu nói bất hủ: “Dù phải hy sinh tới đâu, dù phải đốt cháy cả dãy Trường Sơn cũng phải kiên quyết giành cho được độc lập”⁷.

Cách mạng Tháng Tám thành công, Người thay mặt Chính phủ lâm thời đọc *Tuyên ngôn độc lập*, long trọng khẳng định trước toàn thế giới: “Nước Việt Nam có quyền hưởng tự do và độc lập, và sự thật đã thành một nước tự do độc lập. Toàn thể dân tộc Việt Nam quyết đem tất cả tinh thần và lực lượng, tính mạng của cải để giữ vững quyền tự do độc lập ấy”⁸. Trong các thư và điện văn gửi tới Liên hợp quốc và Chính phủ các nước vào thời gian sau Cách mạng Tháng Tám, Hồ Chí Minh trịnh trọng tuyên bố: “Nhân dân chúng tôi thành thật mong muốn hòa bình. Nhưng nhân dân chúng tôi cũng kiên quyết chiến đấu đến

cùng để bảo vệ những quyền thiêng liêng nhất: toàn vẹn lãnh thổ cho Tổ quốc và độc lập cho đất nước”⁹. Cuộc kháng chiến toàn quốc chống thực dân Pháp bùng nổ. Thể hiện quyết tâm bảo vệ độc lập và chủ quyền dân tộc, Hồ Chí Minh ra lời kêu gọi vang dội núi sông: “Không! Chúng ta thà hi sinh tất cả, chứ nhất định không chịu mất nước, nhất định không chịu làm nô lệ”¹⁰. Khi đế quốc Mỹ điên cuồng mở rộng chiến tranh, ồ ạt đổ quân viễn chinh và phương tiện chiến tranh hiện đại vào miền Nam, đồng thời tiến hành chiến tranh phá hoại miền Bắc với qui mô và cường độ ngày càng ác liệt, Hồ Chí Minh nêu cao chân lý lớn nhất của thời đại: “Không có gì quý hơn độc lập, tự do”¹¹.

Vấn đề đấu tranh giải phóng dân tộc thuộc địa nhằm thủ tiêu sự thống trị của chủ nghĩa thực dân và chủ nghĩa đế quốc, giành độc lập cho dân tộc và thực hiện quyền dân tộc tự quyết, thành lập nhà nước dân tộc độc lập chính là nội dung cốt lõi, xuyên suốt tư tưởng Hồ Chí Minh về vấn đề dân tộc và khi gặp luận cương của Lênin về vấn đề dân tộc và vấn đề thuộc địa cùng với thành tựu của cách mạng Tháng 10 Nga năm 1917 thì nhận thức của Hồ Chí Minh về vấn đề dân tộc và độc lập dân tộc được xác định, giải quyết trên cơ sở khoa học và được nâng lên ở tầm cao mới.

Biện chứng giữa vấn đề dân tộc với vấn đề giai cấp trên lập trường của giai cấp công nhân - giá trị cốt lõi trong tư tưởng Hồ Chí Minh về vấn đề dân tộc. Tiếp thu và vận dụng sáng tạo chủ nghĩa Lênin vào Việt Nam, Hồ Chí Minh tuyên bố: Độc lập tự do là quyền thiêng liêng bất khả xâm phạm của mỗi dân tộc và đưa ra chân lý sáng ngời của thời đại “Không có gì quý hơn độc lập tự do”. Người đề cao dân tộc nhưng không hạ thấp giai cấp, chủ trương kết hợp nhuần nhuyễn các vấn đề dân tộc với giai cấp, độc lập dân tộc với chủ nghĩa xã hội, chủ nghĩa yêu nước truyền thống với chủ nghĩa quốc tế vô sản trong sáng vừa giành độc lập cho dân tộc mình, vừa giành độc lập cho dân tộc bạn. Người đặt cách mạng Việt Nam vào dòng chảy của cách mạng thế giới: cách mạng Việt Nam là một bộ phận cấu thành của cả ba bộ phận cấu thành của sức mạnh thời đại (phong trào Xã hội chủ nghĩa, phong trào Giải phóng dân tộc, sự phát triển của Khoa học kỹ thuật và Công nghệ). Những luận điểm của Hồ Chí Minh về vấn đề dân tộc đều thể hiện và tập trung đỉnh cao nhất là sự thống nhất giữa độc lập dân tộc với chủ nghĩa xã hội ở Việt Nam.

Trên nền tảng giải quyết nhuần nhuyễn mối quan hệ biện chứng giữa vấn đề dân tộc và vấn đề giai cấp theo lập trường của chủ nghĩa Mác - Lênin đã

tạo nên tính đặc sắc trong tư tưởng Hồ Chí Minh về độc lập dân tộc, đó là: độc lập dân tộc gắn liền với chủ nghĩa xã hội. Hồ Chí Minh khẳng định độc lập, tự do dân tộc, phải thực sự, hoàn toàn, chứ không phải là thứ độc lập, tự do giả hiệu giống như “cái bánh vẽ” mà chủ nghĩa đế quốc nêu ra. Độc lập dân tộc phải được biểu hiện trên tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội, các quyền dân tộc, quyền con người phải được thực hiện trên thực tế. Một dân tộc độc lập thì phải có quyền tự quyết định trên tất cả các mặt kinh tế, chính trị, văn hóa, tư tưởng quân sự, ngoại giao, toàn vẹn lãnh thổ, mà trước hết và quan trọng nhất là quyền quyết định về chính trị, độc lập dân tộc phải gắn liền với tự do của nhân dân. Hồ Chí Minh chỉ rõ: “nếu nước độc lập mà dân không hưởng hạnh phúc tự do, thì độc lập cũng chẳng có nghĩa lý gì”¹². Độc lập, tự do phải gắn liền với hoà bình chân chính.

Theo Hồ Chí Minh Chủ nghĩa xã hội, đó cũng chính là cách thức tổ chức xã hội tốt nhất (tối ưu) để làm cho quốc gia - dân tộc trường tồn, con người cá nhân và cộng đồng xã hội được phát triển tự do, toàn diện mọi khả năng sáng tạo, được thụ hưởng vật chất sung túc, tinh thần hạnh phúc trong một môi trường lành mạnh, tốt đẹp nhất. Đó cũng chính là hàm ý sâu xa trong một chân lý lớn mà Chủ tịch Hồ Chí Minh nêu ra: “Không có gì quý hơn độc lập tự do”. Giá trị ấy cũng chính là chủ nghĩa xã hội, một chủ nghĩa xã hội phát triển thông qua đổi mới, sáng tạo và hiện đại hóa.

Trong những năm 20 - 30 của thế kỷ XX, không phải tất cả những người cách mạng và yêu nước, dù đứng trên lập trường cộng sản, đã ý thức đầy đủ và thật sự quan tâm tới vận động cách mạng giải phóng dân tộc ở các thuộc địa. Song, đây lại là vấn đề cốt tử mà Nguyễn Ái Quốc đặc biệt chú ý, từ khi tham gia hoạt động trong Đảng Cộng sản Pháp. Người đã thẳng thắn phê phán thái độ thờ ơ hoặc lãng quên phong trào cách mạng ở thuộc địa và đòi hỏi Đảng Cộng sản phải xác định rõ trách nhiệm của Đảng đối với việc thúc đẩy và phối hợp hành động với các phong trào cách mạng ở thuộc địa. Người đã sớm đi đến một kết luận quan trọng: sự nghiệp giải phóng dân tộc phải đồng thời gắn liền với sự nghiệp giải phóng giai cấp công nhân và giải phóng xã hội; cả hai cuộc giải phóng đó đều là sứ mệnh lịch sử của giai cấp công nhân, là sự nghiệp của chủ nghĩa xã hội và chủ nghĩa cộng sản. Những luận điểm sau đây cho thấy tính hệ thống và sự nhất quán của Hồ Chí Minh về vấn đề độc lập dân tộc và cách mạng vô sản: “Muốn cứu nước và giải phóng dân tộc không có con đường nào khác con đường cách mạng vô

sản”¹³. “Chỉ có giải phóng giai cấp vô sản thì mới giải phóng được dân tộc; cả hai cuộc giải phóng này chỉ có thể là sự nghiệp của chủ nghĩa cộng sản và cách mạng thế giới”¹⁴, “Chỉ có chủ nghĩa xã hội và chủ nghĩa cộng sản mới giải phóng được các dân tộc bị áp bức và giai cấp công nhân trên thế giới”¹⁵, “Cách mạng giải phóng dân tộc phải phát triển thành cách mạng chủ nghĩa xã hội thì mới giành được thắng lợi hoàn toàn”¹⁶

Cái mới và bản lĩnh sáng tạo của Hồ Chí Minh về vấn đề dân tộc và độc lập dân tộc và cách mạng vô sản là ở chỗ: **Thứ nhất** không tách rời giai cấp khỏi dân tộc. **Thứ hai**: giải phóng dân tộc trên lập trường giai cấp công nhân, trên nền tảng ý thức hệ của giai cấp công nhân nên cách mạng giải phóng dân tộc với mục tiêu giành độc lập dân tộc phải do giai cấp công nhân và đội tiên phong của nó là Đảng Cộng sản lãnh đạo. Chính vì vậy, con đường tiến lên của dân tộc và của xã hội Việt Nam chỉ có thể là con đường xã hội chủ nghĩa, gắn liền độc lập dân tộc với chủ nghĩa xã hội bằng cách quá độ lên chủ nghĩa xã hội, bỏ qua chế độ tư bản chủ nghĩa.

Thực tiễn và thành quả của phong trào cách mạng giải phóng dân tộc của Nhân dân ta trong những năm qua đã khẳng định tính đúng đắn, hợp lý, có triển vọng nhất, phù hợp với trào lưu tiến hoá chung của nhân loại và xu thế phát triển của thời đại trong tư tưởng Hồ Chí Minh về vấn đề dân tộc; và từ đây mở ra con đường phát triển tốt đẹp nhất cho dân tộc Việt Nam, đặt nền móng lý luận cho cách mạng Việt Nam trong thời đại mới. Luận điểm độc lập dân tộc gắn liền với chủ nghĩa xã hội được Nguyễn Ái Quốc đưa ra, đủ thấy tư chất và bản lĩnh sáng tạo của người cộng sản trẻ tuổi với sức bay của tư duy và tư tưởng vượt trước thời đại như thế nào.

Không những giải quyết vấn đề dân tộc trong mối quan hệ với vấn đề giai cấp trên lập trường của chủ nghĩa Mác - Lênin, mà Hồ Chí Minh còn thực hiện giải quyết vấn đề dân tộc trên nền tảng kết hợp sức mạnh dân tộc với sức mạnh thời đại. Gặp Luận cương của Lênin về vấn đề dân tộc và dân tộc thuộc địa, Hồ Chí Minh viết: “Công cuộc giải phóng các nước và của các dân tộc bị áp bức là một bộ phận khăng khít của cách mạng vô sản. Do đó mà trước hết nảy ra khả năng và sự cần thiết phải có liên minh chiến đấu chặt chẽ giữa các dân tộc thuộc địa với giai cấp vô sản của các nước đế quốc để thắng kẻ thù chung”¹⁷. “Cách mệnh An Nam cũng là một bộ phận trong cách mệnh thế giới. Ai làm cách mệnh trong thế giới đều là đồng chí của dân An Nam cả”¹⁸. Sau khi giành được độc lập, tiến lên chủ nghĩa xã hội, theo Hồ Chí Minh, nội dung mới

của kết hợp lòng yêu nước với tinh thần quốc tế là phải phát triển chủ nghĩa yêu nước truyền thống thành chủ nghĩa yêu nước xã hội chủ nghĩa, kết hợp lòng yêu nước với yêu chủ nghĩa xã hội.

Chủ nghĩa dân tộc - Chủ nghĩa yêu nước chân chính là động lực lớn để giải quyết vấn đề dân tộc. Một vấn đề lớn trong lý luận về cách mạng giải phóng thuộc địa là vấn đề động lực cách mạng, tức là vấn đề dựa vào lực lượng nào để tiến hành cách mạng. Nguyễn Ái Quốc đã xác định và nhấn mạnh động lực cách mạng chính là phải dựa vào sức mình để giải phóng mình trên nền tảng của chủ nghĩa yêu nước và sự hiệp đồng đoàn kết của tất cả các giai tầng trong xã hội. Trong Tuyên ngôn của Hội Liên hiệp thuộc địa do Nguyễn Ái Quốc dự thảo đã nêu rõ: “Anh em phải làm thế nào để được giải phóng? Vận dụng công thức của Các Mác, chúng tôi xin nói với anh em rằng, công cuộc giải phóng anh em chỉ có thể thực hiện được bằng sự nỗ lực của bản thân anh em”¹⁹.

Điểm xuất phát để ra đi tìm đường cứu nước của Hồ Chí Minh là nhận thức rõ và có niềm tin mãnh liệt vào sức mạnh của dân tộc; đó là sức mạnh của chủ nghĩa yêu nước; tinh thần đoàn kết; ý chí độc lập, tự lực, tự cường, truyền thống đấu tranh anh dũng, bất khuất cho độc lập, tự do. Hồ Chí Minh là người đã nói công khai về chủ nghĩa dân tộc, Người viết “Chủ nghĩa dân tộc là động lực lớn của đất nước... Phát động chủ nghĩa dân tộc bản xứ nhân danh Quốc tế Cộng sản... Khi chủ nghĩa dân tộc của họ thắng lợi... nhất định chủ nghĩa dân tộc ấy sẽ biến thành chủ nghĩa quốc tế”²⁰. Tuy nhiên ở đây cần nhận thấy rằng: Chủ nghĩa dân tộc của Hồ Chí Minh là chủ nghĩa yêu nước và tinh thần dân tộc chân chính của nhân dân ta, đồng thời cũng là của nhân dân các nước thuộc địa đấu tranh với chủ nghĩa thực dân giành độc lập, tự do cho dân tộc. Hồ Chí Minh nói: “Tinh thần yêu nước chân chính khác hẳn với tinh thần **“vị quốc”** của bọn đế quốc phản động. Nó là một bộ phận của tinh thần quốc tế”²¹.

KẾT LUẬN

Như vậy, vấn đề dân tộc và giải quyết vấn đề dân tộc trong tư tưởng Hồ Chí Minh không theo một khuôn mẫu giáo điều, mà được hình thành, phát triển gắn liền với phong trào đấu tranh giải phóng dân tộc nhằm xóa bỏ ách thống trị của chủ nghĩa thực dân giành độc lập dân tộc, thống nhất đất nước. Trên nền tảng chủ nghĩa Mác - Lênin cùng với việc nắm bắt được quy luật vận động của thời đại cũng như sự tiến hóa của lịch sử, Hồ Chí Minh đã giải quyết vấn đề dân tộc thuộc địa ở Việt Nam theo lập trường của giai cấp công nhân, gắn liền độc lập dân tộc với chủ

nghĩa xã hội. Độc lập dân tộc gắn liền với chủ nghĩa xã hội thể hiện tư duy nhạy bén, óc phê phán tinh tường, nhìn xa trông rộng của Hồ Chí Minh, đây chính là giá trị bất biến, là sợi chỉ đỏ xuyên suốt tư tưởng Hồ Chí Minh, cũng như là phong trào cách mạng giải phóng của dân tộc ta.

Chính thực tiễn lịch sử cách mạng giải phóng dân tộc là sự thẩm định khách quan, công tâm nhất đối với giá trị, sức sống, ý nghĩa tư tưởng Hồ Chí Minh về vấn đề dân tộc và độc lập dân tộc gắn liền chủ nghĩa xã hội. Đây thực sự là điểm nổi bật về sức sáng tạo vượt trước và bản lĩnh của Hồ Chí Minh. Tại Đại hội XI, Đảng ta chỉ rõ bài học đầu tiên của quá trình hơn 20 năm đổi mới là: “Phải kiên định mục tiêu độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội trên nền tảng chủ nghĩa Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh”²²; mọi sự tách rời độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội là sự nhận thức chưa đầy đủ, chưa hiểu hoặc cố tình xuyên tạc tư tưởng Hồ Chí Minh.

Giải quyết vấn đề dân tộc theo lập trường của giai cấp công nhân trên nền tảng lý luận chủ nghĩa Mác - Lênin, làm cho độc lập dân tộc gắn liền với chủ nghĩa xã hội trong tư tưởng Hồ Chí Minh xét về logic là một tất yếu khách quan; xét về mặt lịch sử là hoàn toàn phù hợp với sự vận động của cách mạng Việt Nam và xu thế phát triển của thời đại; xét về nhu cầu, là hoàn toàn xuất phát từ điều kiện cụ thể của một nước thuộc địa nửa phong kiến và nguyện vọng cháy bỏng của nhân dân Việt Nam; xét về mặt xã hội, đó là một hệ giá trị cơ bản quyết định sự phát triển của đất nước Việt Nam không những hôm nay mà mãi mãi về sau. Độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội trở thành hệ giá trị phát triển của Việt Nam, dưới ngọn cờ lãnh đạo của Đảng trong thời đại ngày nay. Đó cũng chính logic phát triển lịch sử của dân tộc Việt Nam, hơn 80 năm qua, dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam, làm nên cốt cách, bản lĩnh Việt Nam và vị thế Việt Nam trước thế giới; trong công cuộc đổi mới và xây dựng chủ nghĩa xã hội hiện nay dưới sự lãnh đạo của Đảng độc lập dân tộc gắn liền với chủ nghĩa xã hội mang một nội dung mới, đó là: độc lập dân tộc thực sự phải là độc lập về chính trị, kinh tế, văn hoá, đối ngoại. Độc lập dân tộc thực sự đòi hỏi phải xoá bỏ tình trạng áp bức, bóc lột và nô dịch của dân tộc này đối với dân tộc khác về kinh tế, chính trị và tinh thần. Độc lập phải gắn liền với tự do và bình đẳng. □

Chú thích:

1. *Trần dân Tiên: Những mẫu chuyện về đời hoạt động của chủ tịch Hồ Chí Minh, Nxb CTQG, Hà Nội 1994, tr.44*

(Xem tiếp trang 5)

MỘT VÀI SUY NGHĨA VỀ VAI TRÒ CỦA TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN TRONG TRIỂN KHAI LUẬT AN TOÀN VỆ SINH LAO ĐỘNG

 TS. HOÀNG THANH XUÂN

1. Đặt vấn đề

Với 439 đại biểu (chiếm 88,87%) ý kiến tán thành trên tổng số 446 đại biểu tham gia biểu quyết, Quốc hội đã chính thức thông qua Luật An toàn, vệ sinh lao động vào cuối phiên buổi sáng ngày 25/6/2015. Luật có 7 chương - 93 điều và có hiệu lực từ ngày 01/7/2016. Luật đã quy định việc bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động; chính sách, chế độ đối với người bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; trách nhiệm và quyền hạn của các tổ chức, cá nhân liên quan đến công tác an toàn, vệ sinh lao động và quản lý nhà nước về an toàn, vệ sinh lao động, trong đó có quyền và nghĩa vụ trách nhiệm của tổ chức Công đoàn trong việc tổ chức thực hiện. Trong khuôn khổ bài viết, tác giả cho rằng: chúng ta còn gần một năm nữa là thực thi Luật, vậy ngay từ bây giờ tổ chức Công đoàn “nhập cuộc” như thế nào?

2. Vai trò của tổ chức công đoàn được quy định trong Luật An toàn vệ sinh lao động

Vai trò của tổ chức Công đoàn, Công đoàn cấp cơ sở về an toàn vệ sinh lao động đã được Luật An toàn vệ sinh lao động 2015 quy định trong nhiều điều khoản khác nhau, chẳng hạn:

Điều 9. Quyền, trách nhiệm của tổ chức công đoàn trong công tác an toàn, vệ sinh lao động:

1) Tham gia với cơ quan nhà nước xây dựng chính sách, pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động. Kiến nghị cơ quan nhà nước có thẩm quyền xây dựng, sửa đổi, bổ sung chính sách, pháp luật có liên quan đến quyền, nghĩa vụ của người lao động về an toàn, vệ sinh lao động.

2) Tham gia, phối hợp với cơ quan nhà nước thanh tra, kiểm tra, giám sát việc thực hiện chính sách, pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động có liên quan đến quyền, nghĩa vụ của người lao động; tham gia xây dựng, hướng dẫn thực hiện, giám sát việc thực hiện kế hoạch, quy chế, nội quy và các biện pháp bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động cải thiện điều kiện lao động cho người lao động tại nơi làm việc; tham gia điều tra tai nạn lao động theo quy định của pháp luật.

3) Yêu cầu cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân có trách nhiệm thực hiện ngay biện pháp bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động, thực hiện các biện pháp khắc phục, kể cả trường hợp phải tạm ngừng hoạt động khi phát hiện nơi làm việc có yếu tố có hại hoặc yếu tố nguy hiểm đến sức khỏe, tính mạng của con người trong quá trình lao động.

4) Vận động người lao động chấp hành quy định, nội quy, quy trình, biện pháp bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động.

5) Đại diện tập thể người lao động khởi kiện khi quyền của tập thể người lao động về an toàn, vệ sinh lao động bị xâm phạm; đại diện cho người lao động khởi kiện khi quyền của người lao động về an toàn, vệ sinh lao động bị xâm phạm và được người lao động ủy quyền.

6) Nghiên cứu, ứng dụng khoa học, công nghệ, đào tạo, huấn luyện về an toàn, vệ sinh lao động; kiến nghị các giải pháp chăm lo cải thiện điều kiện lao động, phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp cho người lao động.

7) Phối hợp với cơ quan nhà nước tổ chức phong trào thi đua về an toàn, vệ sinh lao động; tổ chức phong trào quần chúng làm công tác an toàn, vệ sinh lao động; tổ chức và hướng dẫn hoạt động của mạng lưới an toàn, vệ sinh viên.

8) Khen thưởng công tác an toàn, vệ sinh lao động theo quy định, của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

Điều 10. Quyền, trách nhiệm của công đoàn cơ sở trong công tác an toàn, vệ sinh lao động

1) Tham gia với người sử dụng lao động xây dựng và giám sát việc thực hiện kế hoạch, quy định, nội quy, quy trình, biện pháp bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động, cải thiện điều kiện lao động.

2) Đại diện cho tập thể người lao động thương lượng, ký kết và giám sát việc thực hiện điều khoản về an toàn, vệ sinh lao động trong thỏa ước lao động tập thể; có trách nhiệm giúp đỡ người lao động khiếu

* Trường Đại học Công đoàn

nại, khởi kiện khi quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng bị xâm phạm.

3) Đối thoại với người sử dụng lao động để giải quyết các vấn đề liên quan đến quyền, nghĩa vụ của người lao động, người sử dụng lao động về an toàn, vệ sinh lao động.

4) Tham gia, phối hợp với người sử dụng lao động tổ chức kiểm tra công tác an toàn, vệ sinh lao động; giám sát và yêu cầu người sử dụng lao động thực hiện đúng các quy định về an toàn, vệ sinh lao động; tham gia, phối hợp với người sử dụng lao động điều tra tai nạn lao động và giám sát việc giải quyết chế độ, đào tạo nghề và bố trí công việc cho người bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

5) Kiến nghị với người sử dụng lao động, cơ quan, tổ chức có thẩm quyền thực hiện các biện pháp bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động, khắc phục hậu quả sự cố kỹ thuật gây mất an toàn, vệ sinh lao động, tai nạn lao động và xử lý hành vi vi phạm pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động.

6) Tuyên truyền, vận động người lao động, người sử dụng lao động thực hiện tốt các quy định của pháp luật, tiêu chuẩn, quy chuẩn, quy trình, biện pháp bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc. Phối hợp với người sử dụng lao động tổ chức tập huấn, huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động cho cán bộ công đoàn và người lao động.

7) Yêu cầu người có trách nhiệm thực hiện ngay biện pháp bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động, kể cả trường hợp phải tạm ngừng hoạt động nếu cần thiết khi phát hiện nơi làm việc có nguy cơ gây nguy hiểm đến sức khỏe, tính mạng của người lao động.

8) Tham gia Đoàn điều tra tai nạn lao động cấp cơ sở theo quy định tại khoản 1 Điều 35 của Luật này; tham gia, phối hợp với người sử dụng lao động để ứng cứu, khắc phục hậu quả sự cố kỹ thuật gây mất an toàn, vệ sinh lao động, tai nạn lao động; trường hợp người sử dụng lao động không thực hiện nghĩa vụ khai báo theo quy định tại Điều 34 của Luật này thì công đoàn cơ sở có trách nhiệm thông báo ngay với cơ quan quản lý nhà nước có thẩm quyền theo quy định tại Điều 35 của Luật này để tiến hành điều tra.

9) Phối hợp với người sử dụng lao động tổ chức các phong trào thi đua, phong trào quần chúng làm công tác an toàn, vệ sinh lao động và xây dựng văn hóa an toàn lao động tại nơi làm việc; quản lý, hướng dẫn hoạt động của mạng lưới an toàn, vệ sinh viên.

10) Những cơ sở sản xuất, kinh doanh chưa thành lập công đoàn cơ sở thì công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở thực hiện quyền, trách nhiệm quy định tại Điều này khi được người lao động ở đó yêu cầu.

3. Tổ chức công đoàn cần làm gì để thực hiện các điều khoản được qui định trong Luật

Như chúng ta đã biết, Luật qui định như vậy, nhưng để Luật “đi vào cuộc sống” ngoài Chính phủ và các cơ quan nhà nước ban hành nghị định, quyết định, thông tư triển khai hướng dẫn một số điều khoản thi hành luật, ngay từ bây giờ Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam cần:

- *Một là*, Tuyên truyền, phổ biến và giáo dục pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động rộng rãi trên các phương tiện truyền thông đại chúng (đặc biệt thông qua: Báo lao động, Người lao động, Tạp chí lao động công đoàn, Tạp chí Nghiên cứu khoa học Công đoàn, Tạp chí Bảo hộ lao động,...) về quyền và nghĩa vụ của tổ chức công đoàn, công đoàn cấp trên cơ sở, công đoàn cơ sở được pháp luật qui định trong công tác an toàn vệ sinh lao động, để nâng cao nhận thức của cả hệ thống.

- *Hai là*, Chỉ đạo các ban chuyên môn, các đơn vị trực thuộc nghiên cứu kỹ các qui định của luật An toàn vệ sinh lao động, đặc biệt các Điều: 5, 9, 10, 13, 35, 63, 74, 75, 76, 88, nhằm: một mặt, chủ động xây dựng kế hoạch triển khai, phối hợp; mặt khác, có chính kiến kịp thời, khoa học đối với các cơ quan quản lý Nhà nước khi ban hành các thông tư hướng dẫn có lấy ý kiến của tổ chức Công đoàn - Tổ chức đại diện lợi ích hợp pháp, chính đáng cho người lao động.

- *Ba là*, Triển khai một số nội dung có tính chiến lược, tính qui mô trong hệ thống để đến 01/7/2016 (Luật An toàn vệ sinh lao động có hiệu lực), chúng ta có thể “nhập cuộc” một cách chủ động và có hiệu quả.

- *Bốn là*, Xây dựng các chuyên đề, tổ chức tập huấn, bồi dưỡng cán bộ công đoàn các cấp nắm vững các qui định pháp luật An toàn vệ sinh lao động có liên quan đến triển khai thực hiện; trong đó chú ý đến đội ngũ An toàn, vệ sinh viên cấp cơ sở (Khoản 3, Điều 74).

Thay lời kết: Những thông tin trên của bài viết tại thời điểm hiện nay, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam đã, đang triển khai và nhiều người có quan điểm, nhận thức tương tự. Song với vai trò là cán bộ công đoàn, tác giả muốn đưa đến một “thông điệp” để cán bộ công đoàn các cấp, nhất là cấp cơ sở chủ động triển khai khi có hướng dẫn của Công đoàn cấp trên, nhằm mục đích thực hiện tốt chức năng bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng cho công nhân lao động. □

Tài liệu tham khảo:

1. Luật An toàn, vệ sinh lao động 2015, số 84/2015/QH13, ngày 25/6/2015.
2. Bộ Luật Lao động 2012, số 10/2012/QH13, ngày 18/6/2012.

TRUYỀN THỐNG NGOẠI GIAO VĂN HÓA VIỆT NAM

✍ NGUYỄN THỊ THÙY YÊN*

Xuyên suốt lịch sử dân tộc Việt Nam đó là truyền thống đoàn kết toàn dân, phát huy truyền thống yêu nước và chủ nghĩa anh hùng dân tộc, xây dựng đất nước, bảo vệ được độc lập dân tộc và thống nhất lãnh thổ, phát huy nội lực và tranh thủ ngoại lực, phấn đấu cho dân giàu nước mạnh để sánh vai cùng với các dân tộc khác trên thế giới. Trong lịch sử đấu tranh lâu dài của dân tộc truyền thống đó đã quán triệt sâu sắc trong mọi lĩnh vực đấu tranh chính trị, đấu tranh quân sự... Trong sự nghiệp đó, ngoại giao nói chung và ngoại giao văn hóa nói riêng đóng góp một phần quan trọng.

Ông cha ta đã nói một cách thú vị về các biện pháp đấu tranh chống ngoại xâm: “Đã đánh bằng lưỡi, đã đánh bằng bút” rồi cực chẳng đã mới “Hầm hầm quyết đánh bằng kiếm”. Đánh bằng lưỡi, đánh bằng bút, đó chính là đánh thắng về mặt ngoại giao văn hóa.

Dưới các triều đại phong kiến đấu tranh ngoại giao nói chung và đấu tranh ngoại giao văn hóa nói riêng gắn liền với đấu tranh quân sự, hỗ trợ nhau để chiến thắng thù ngoài. Tùy tình hình thế nước, tương quan lực lượng và đối tượng đấu tranh, tổ tiên ta sử dụng các biện pháp ngoại giao văn hóa thích hợp và linh hoạt. Khi có chiến tranh cũng như trong thời bình, ngoại giao văn hóa vẫn có vị trí và tác dụng nhất định. Tổ tiên ta đã sử dụng hình thức ngoại giao văn hóa có ý thức và nhằm những mục đích cụ thể, thiết thực. Nhằm khoa trương văn hiến, uy hiếp sử giặc, ngăn chặn sự xâm lấn của phong kiến phương Bắc, vũ khí ngoại giao văn hóa có tác dụng và hiệu quả rõ rệt. Trong chiến tranh, ngoại giao văn hóa làm cho địch chủ quan, kiêu căng, tạo những sơ hở của kẻ địch, phục vụ đắc lực cho tiến công quân sự. Ngoại giao văn hóa kết hợp với đấu tranh quân sự không chỉ nhằm phục vụ các nhiệm vụ chiến lược mà còn phát huy tác dụng trong từng trận đánh. Nhìn chung, từ thế kỷ X trở đi, không có một thắng lợi nào của dân tộc ta trong sự nghiệp giữ nước lại không có phần đóng góp của ngoại giao văn hóa.

Có thể nói, kinh nghiệm sử dụng văn hóa vào hoạt động ngoại giao của ông cha ta trong lịch sử

nước nhà là hết sức đa dạng và phong phú. Ở đây, trong phạm vi của bài viết, ngoại giao văn hóa truyền thống có những đặc trưng chủ yếu sau:

1.1. Ngoại giao văn hóa Việt Nam xem trọng hòa hiếu và thắm nhuần tinh thần nhân đạo và chủ nghĩa nhân văn

Ngay từ buổi đầu dựng nước tổ tiên ta tuy đã coi trọng quan hệ với các nước láng giềng, nhưng chỉ cốt gây tình hòa hiếu, tránh sự nhòm ngó của họ. Khởi đầu cho ngoại giao văn hóa Việt Nam đó là sự giao tiếp giữa hai bộ tộc láng giềng là Lạc Việt và Âu Lạc (Văn Lang và Âu Lạc). Đó là sự giao tiếp vừa có ý nghĩa tộc giao vừa có ý nghĩa tân giao. Hoà hiếu là tư tưởng cốt lõi của ngoại giao Đại Việt, cho nên nhà sử học Phan Huy Chú đúc kết lịch sử bang giao của đất nước, đã nhấn mạnh “Trong việc trị nước, hòa hiếu với nước láng giềng là việc lớn, mà những khi ứng thù lại rất quan hệ, không thể xem thường... người có quyền trị nước phải nên cẩn thận”¹

Cùng với các thắng lợi trên mặt trận quân sự, việc thực hiện nhất quán tư tưởng hoà hiếu với các nước láng giềng đã góp phần quan trọng vào việc làm cho Việt Nam vượt qua được các cuộc xâm lăng thường xuyên từ phía bắc.

Trong một chuyên luận mới đây của mình, cố GS Hoàng Ngọc Hiến khẳng định một trong những đặc điểm có tính “minh triết” của văn hóa Việt. Đó là tinh thần “khoan hòa văn hóa”. Theo Giáo sư, tinh thần này có cơ sở triết học ở *ý thức về Người khác*. Đó là ý thức tôn trọng những khác biệt của kẻ khác, để kẻ khác tôn trọng những khác biệt của ta, là khả năng định lại những dị biệt của ta, những điều làm cho ta khác người khác, song vẫn tôn trọng những gì không giống ta mà vẫn bình đẳng với ta²

Thực tế lịch sử cho thấy, văn hóa Việt Nam đã vận động và phát triển trong sự khoan hòa. Ý thức khẳng định, tự tôn dân tộc gắn liền với sự tôn trọng, bình đẳng với nước khác; ý niệm tôn vinh, gìn giữ bản sắc dân tộc đi liền với thái độ cầu thị tiếp nhận tinh hoa và các giá trị văn hóa bên ngoài làm giàu có

* Khoa Công đoàn- Trường Đại học Công đoàn

nền văn hóa dân tộc. Điều đó tạo nên căn cước văn hóa vững chắc trong sự phát triển linh hoạt và chủ động của dân tộc ta trong mối quan hệ giao lưu, đối sánh với các dân tộc khác trong khu vực cũng như trên thế giới. Tinh thần khoan hòa thấm đẫm trong các ứng xử, ở nhiều bối cảnh và phương diện của văn hóa Việt, đặc biệt là lĩnh vực ngoại giao. Đó là sự thể hiện của cái tôi trữ tình - đạo lý với những đặc trưng căn bản: Cái tôi coi trọng tình bằng hữu và truyền thống hòa hiếu với các dân tộc; Cái tôi khẳng định sự tương đồng của những giá trị văn hóa chung giữa các nước; Cái tôi khẳng định bản sắc và vẻ đẹp văn hiến riêng biệt, độc đáo của dân tộc.

Đó là cái tôi mang tinh thần khoan hòa văn hóa. Tinh thần ấy dẫn tới sự bao dung và cởi mở trong mối quan hệ giữa sứ thần các nước. Nó vượt lên những định kiến hẹp hòi để hướng tới những lợi ích thực sự và tối cao của dân tộc. Nền ngoại giao xem trọng sự giữa gìn hòa khí, khiêm nhường với các nước lớn, hữu nghị với các nước lân bang, phấn đấu cho sự thái hòa.

1.2. Ngoại giao văn hóa Việt Nam thấm nhuần tinh thần nhân đạo và chủ nghĩa nhân văn

Tuy là nạn nhân của các cuộc chiến tranh xâm lược tàn khốc, người Việt Nam vẫn giàu lòng nhân ái, khoan dung đối với những kẻ địch đã bị đánh bại. Điều đó có cội nguồn từ lý tưởng nhân nghĩa của dân tộc biết đứng trên nghĩa lớn khi buộc phải đương đầu với những thế lực ngoại xâm hung bạo.

Dưới triều Lý, Lý Thường Kiệt đã kết hợp một cách rất tài tình bằng việc sử dụng cả ngòi bút thay binh đao trong đấu tranh ngoại giao thông qua bài thơ tiếng Hán “Nam Quốc Sơn Hà” rất có ý nghĩa. Bài thơ còn được coi là bài thơ thần, bản tuyên ngôn độc lập đầu tiên của nước Việt Nam ta xuất hiện trong lúc địch đang bị sa lầy, có tác dụng cổ vũ sĩ khí quân ta và gieo thêm hoang mang kinh hãi cho địch. Do đó ta giành được thắng lợi quan trọng trong trận quyết chiến chiến lược, đẩy địch vào thế nguy khốn, tiến thoái lưỡng nan, tạo điều kiện kết thúc chiến tranh bằng hòa giải và sự rút quân của địch.

Dưới thời Trần, cũng xuất phát với tầm nhìn sâu xa trong quan hệ bang giao với các nước láng giềng có chung biên giới, xem trọng sự hoà mục, được Trần Hưng Đạo nêu trong lời di chúc: “Hoà mục có công hiệu lớn cho cuộc trị an. Hoà ở trong nước thì ít dụng binh; hoà ở ngoài biên thì không sợ có báo động”; “hoà mục là một đạo rất hay cho việc trị nước, hành binh, không bao giờ đổi được”. Trong “Bình thư yếu lược”, Hưng Đạo Vương tuy nói về

việc dùng binh mà còn hàm ý về sự thái hoà: Bậc thánh võ trị đời, đánh ở chỗ không có thành, công ở chỗ không có lũy, chiến ở chỗ không có trận. Nhẹ nhàng như mưa rơi ở trên không, dựng nên cuộc đời vô sự.

Phan Huy Chú nhận xét trong “*Lịch triều hiến chương loại chí*”: Nước Việt ta có cả cõi đất phía nam mà thông hiếu với Trung Hoa, tuy nuôi dân dựng nước có quy mô riêng, nhưng ở trong thì xung đế ngoài thì xung vương. “Trong đế ngoài vương” là một đặc trưng nổi bật của ngoại giao truyền thống Việt Nam. Đó là sự nhún nhường để giữ độc lập, khi bị xâm lược thì kiên quyết kháng chiến với tinh thần quyết chiến, quyết thắng, nhưng hết sức chú ý vấn đề thể diện nước lớn và giữ gìn hoà hiếu.

1.3. Ngoại giao văn hóa Đại Việt cũng luôn thể hiện tinh thần tự tôn dân tộc

Phẩm chất tiêu biểu của sứ thần là trí dũng song toàn, giữ gìn quốc thể. Người đi sứ luôn thấu triệt phương châm “đi sứ bốn phương, không làm nhục mệnh vua”.

Trường hợp Giang Văn Minh là một ví dụ: Sau khi bị Giang Văn Minh làm bẽ mặt trước bá quan, Minh Tư Tông rắp tâm làm nhục vị sứ thần nước Nam. Vào một buổi triều kiến khác, vua Minh lấy lý do “Vi lệ cũ không có những quy định cụ thể cho việc sắc phong, do đó trong khi còn chờ tra cứu chỉ ban sắc thư để tưởng lệ” để ngăn trở việc công nhận sự chính thống của nhà Lê và bãi bỏ công nhận ngoại giao với nhà Mạc. Đồng thời ra vế đối nhằm hạ nhục Giang Văn Minh và nước Nam, vế đối như sau: “*Đồng trụ chí kim dài dĩ lục*” nghĩa là: *Cột đồng đến nay rêu đã xanh*”

Vế đối này có ý nhắc đến chuyện Mã Viện sau khi đánh thắng cuộc khởi nghĩa của Hai Bà Trưng, Mã Viện đã cho đục trụ đồng và nói rằng “*Đồng trụ chiết, Giao Chỉ diệt*” (có nghĩa là cây đồng trụ mà đổ thì người Giao Chỉ cũng bị diệt). Trước sự ngạo mạn của Sùng Trinh, Giang Văn Minh bình tĩnh trả lời vế đối bằng câu “*Đằng Giang tự cổ huyết do hồng*”(nghĩa là sông Đằng từ xưa máu còn đỏ).

Vế đối này vừa chính, vừa có ý nhắc lại việc dân tộc ta đã ba lần đánh tan quân xâm lược phương Bắc trên sông Bạch Đằng. Nó được xem là một cú đánh thẳng vào mặt Minh Tư Tông trước mặt bá quan văn võ trong triều cùng tất cả sứ thần của các nước. Sùng Trinh vô cùng tức giận, bất chấp luật lệ bang giao, ông ta đã trút giận lên vị sứ thần bằng cách trả thù hèn hạ: cho lấy đường trám vào miệng và mắt ông, sau đó cho người mổ bụng để xem gan

của Giang Văn Minh to đến đâu mà dám đối đáp như vậy. Thi hài của ông được ướp thủy ngân rồi đưa về nước, khi về đến kinh thành ông được vua Thần Tông và chúa Trịnh Tráng bái kiến linh cữu. Sau đó Giang Văn Minh được truy phong chức Công bộ tả thị lang, tước Vinh quận công và được ban tặng câu: “*Sứ bất nhục quân mệnh, khả vi thiên cổ anh hùng*” (tức là Sứ thần không làm nhục mệnh vua, xứng đáng là anh hùng thiên cổ). Sau khi thi hài được đưa về nước, Giang Văn Minh được chôn cất tại Đồng Dưa, thuộc xứ Gò Đông, thôn Mông Phụ, xã Đường Lâm. Hiện nay, nhà thờ ông được nhà nước ta xếp hạng là Di tích lịch sử - văn hóa cấp quốc gia.

Trường hợp Mạc Đĩnh Chi thời Trần đi sứ sang nhà Nguyên. Khi sứ thần nước Nam vào yết kiến, vua Nguyên ra kể đối: “*Nhật hoả, vân yên, bạch đán thiêu tàn ngọc thạch*” (nghĩa là: Mặt trời là lửa, mây là khói, ban ngày đốt cháy vùng trắng). Ra về đối này, vua Nguyên tự xem mình là mặt trời, coi nước Nam như mặt trăng. Ý nói nước Nam sẽ bị nhà Nguyên thôn tính. Mạc Đĩnh Chi đối lại: “*Nguyệt cung, tinh đan, hoàng hôn xạ lạc kim ô*” (nghĩa là: Trăng là cung, sao là đan, chiều tối bắn rơi mặt trời). Như vậy, mặt trăng có thể thắng mặt trời.

Đi sứ là một nhiệm vụ cực kỳ khó khăn và nguy hiểm, người được giao trọng trách phải hết sức thông minh và có đủ bản lĩnh mới không bị người khác lấy làm trò đùa. Giang Văn Minh đã giữ vững khí tiết và không để cho triều đình nhà Minh hạ nhục dân tộc mình dù ông phải trả giá bằng tính mạng của mình. Tinh thần dân tộc và sự hy sinh của ông thật đáng để người đời học tập và trân trọng.

1.4. Ngoại giao văn hóa thông qua sự ứng đối hoặc ứng họa thi phú để thể hiện

Hoạt động ngoại giao văn hóa xưa lấy sự thử tài đầu thông qua sự ứng đối, ứng họa thi phú để thể hiện. Và sự thuyết phục bằng tài năng luôn là phương thức để đạt được mục đích ngoại giao mà cốt lõi là bảo vệ lợi ích dân tộc và quảng bá hình ảnh Việt Nam ra thiên hạ (như cách hiểu hiện đại). Làm thơ khi đi sứ hoặc tiếp sứ là một nét đẹp của ngoại giao Đại Việt. Nhiều bài thơ mà các sứ thần làm trong hành trình đường xa vạn dặm lên phía bắc thể hiện sự hiểu biết sâu sắc về lịch sử, văn hoá, tình hữu nghị và thiện cảm đối với đất nước và nhân dân Trung Hoa.

Thời Tiền Lê, để củng cố độc lập, Đại Hành hoàng đế còn dùng văn hóa vào ứng xử ngoại giao khiến sứ thần nhà Tống (Lý Giác) phải từ “tâm phục” đi tới “khẩu phục”. Qua thơ văn, Lý Giác đã khâm phục

mà bộc lộ nhận thức là ngoài văn minh “Hoa Hạ” còn có văn minh Đại Việt.

Đó là cuộc xướng họa thơ văn Lý Giác - sứ thần nhà Tống với hai sứ giả nhà Tiền Lê là Pháp Thuận (tức thiển sư Đỗ Pháp Thuận) và Ngô Khuông Việt (tức thiển sư Ngô Chân Lưu).

Năm 987, nhà Tống lại sai Lý Giác sang nước ta. Khi Lý Giác đến chùa Sách Giang, vua Lê sai thiển sư Pháp Thuận giả làm người coi sông ra đón. Giác hay nói văn thơ. Nhân thấy hai con ngỗng bơi trên mặt nước, Giác ứng khẩu ngâm:

*Nga nga lưỡng nga nga,
Ngưỡng diện hướng thiên nha.
(Ngỗng ngỗng hai con ngỗng,
Ngửa mặt nhìn chân trời).
Pháp Thuận đang cầm chèo, đọc nối rằng:
Bạch mao phô lục thủy,
Hồng trạo bãi thanh ba.
(Nước lục phô lông trắng,
Chèo hồng sóng xanh bơi).*³

Giác lấy làm lạ, khi về đến sứ quán, làm thơ gửi tặng, trong đó có những câu:

*Hạnh ngộ minh thì tán thịnh du,
Nhất thân nhị độ sứ Giao Châu...
Thiên ngoại hữu thiên ưng viễn chiếu,
Khê đàm ba tỉnh kiến thêm thu.
(May gặp thời bình được giúp mưu,
Một mình hai lượt sứ Giao Châu...
Ngoài trời lại có trời soi nữa,
Sóng lặng khe đầm bóng nguyệt thâu)⁴*

Sư Pháp Thuận đem bài thơ này dâng lên vua Lê. Vua cho gọi sư Khuông Việt đến xem. Khuông Việt nói: “Thơ này tôn bệ hạ không khác gì vua Tống”. Vua khen ý thơ, tặng cho rất hậu. Khi Lý Giác từ biệt ra về, vua sai sư Khuông Việt làm bài Từ đưa tiễn, trong đó có câu rằng:

*Nguyện tương thâm ý vị biên cương,
Phân minh tấu ngã hoàng.
(Xin đem thâm ý vì Nam cương,
Tâu vua tôi tỏ tường)⁵*

Có thể nói, từ chỗ vua quan nhà Tống tự cho mình là nước văn minh có thiên chức đi khai hóa cho các nước man di xung quanh đến chỗ họ phải nể trọng giá trị văn hóa Việt, rõ ràng là một thắng lợi tinh thần to lớn của dân tộc ta thời bấy giờ. Trên cơ sở thắng lợi ấy, nhà Tiền Lê đã chủ động chuyển từ đối đầu quân sự sang đối thoại văn hóa với nhà Tống để củng cố quan hệ bang giao hòa bình giữa hai nước. Và những cuộc xướng họa thơ văn của hai nhà sư Đại Cổ Việt thời Lê Đại Hành với sứ giả Tống đã mở đầu cho một truyền thống ứng đối tao nhã,

mềm mỏng về ngôn từ, nhưng với hàm ý rất sâu xa trong lịch sử ngoại giao Việt Nam.

Những tình tiết cụ thể của câu chuyện cũng như sự ra đời của các thi phẩm này được sử gia họ Ngô cẩn thận ghi chép đem đến cho chúng ta nhiều suy ngẫm, trước hết là bài học về kinh nghiệm bang giao. Điều mà chúng ta thấy thể hiện rõ nhất trong câu chuyện này chính là một cốt cách Đại Việt tuy nhỏ bé mà tự trọng, bản lĩnh mà thân thiện, lịch duyệt mà chân thành... Cụ thể hơn đó là cốt cách của một dân tộc có văn hóa, được chiếu rọi qua tâm hồn, trí tuệ và nhân cách của những cá nhân cụ thể, những nhân vật văn hóa của thời đại và triều đại.

Trường hợp sứ thần Mạc Đĩnh Chi qua “Câu đối qua cửa ải” chuyện kể, trong lần Mạc Đĩnh Chi đi sứ năm 1308, do đường xa, mưa gió nên sứ bộ đến cửa ải Nam Quan chậm mất một ngày. Viên quan giữ cửa ải không cho mở cửa để sứ bộ qua. Mạc Đĩnh Chi nói mãi chúng cũng không chịu cho qua. Sau đó họ ném từ trên cửa ải xuống một vế câu đối, bảo hễ đối được thì sẽ mở cửa cho qua, còn nếu chưa đối được thì hãy ở tạm bên dưới qua đêm, đợi đến sáng hôm sau. Vế ra đối viết: “*Quá quan trì, quan quan bế, nguyện quá khách quá quan*”. (Nghĩa là: *Qua cửa quan chậm, cửa quan đóng, mới khách qua đường qua cửa quan*)

Thật là một câu đối hiểm hóc, nội dung nói lên việc Mạc Đĩnh Chi đang cần qua cửa quan để sang Yên Kinh. Song khó ở chỗ trong 11 chữ của vế đối mà có tới bốn lần nhắc lại chữ quan. Mạc Đĩnh Chi nghĩ về ra quả là rất khó đối lại nhưng nếu im lặng thì mất thể diện. Ông ứng khẩu đọc lại vế đối: “*Xuất đối dị, đối đối nan, thỉnh tiên sinh tiên đối*”. Vế đối cũng có bốn chữ đối (nghĩa là: *Ra câu đối dễ, đối câu đối khó, xin tiên sinh đối trước*). Mọi người đều đang bí thì nghe Mạc Đĩnh Chi đọc vế đối lại. Quân lính nhà Nguyên phải chịu và mở cửa ải để ông đi qua.

Mạc Đĩnh Chi có đặc biệt là “Đem chuông đi đánh nước người” mà đánh rất kêu. Bằng trí thông minh và tài thi ca, ông đi sứ sang nhà Nguyên (Trung Quốc), đã khiến vua quan nhà Nguyên phải tâm phục, khẩu phục, tấn phong làm Lương quốc Trạng nguyên. Trong cuộc giao du với sứ thần các nước ở Yên Kinh (nay là Bắc Kinh), đặc biệt là với đoàn sứ giả Triều Tiên, Mạc Đĩnh Chi còn đem lại tình hữu nghị lâu đời giữa hai dân tộc Việt - Triều. Theo truyền thuyết, Trạng nguyên Mạc Đĩnh Chi được sứ thần Triều Tiên mướn mộ về tài và đức qua các cuộc bút đàm, đã mời sứ giả Việt Nam sang viếng thăm Triều Tiên. Lưu lại nước bạn 4 tháng, Trạng Mạc

đã kết duyên cùng phu nhân người nước Triều, để lại hậu duệ có nhiều người thông minh, tài ba, có nhiều cống hiến ở nước bạn.

Qua một số ví dụ tiêu biểu ở trên, chúng ta thấy rõ sức mạnh hóa giải và kết nối của thơ ca với các cá nhân đến từ những nền chính trị và văn hóa khác biệt. Trong những thời khắc quan trọng và khó khăn nhất, các sứ thần bao giờ cũng tìm đến thơ ca và nhận thấy ở đó những giá trị, hình thức và lợi thế văn hóa cần thiết cho công việc ngoại giao của mình. Trong các thi tập sứ trình thời kỳ này, phần thơ xướng họa chiếm số lượng đáng kể. Đó là những bài thơ viết để đáp, tặng quan lại Trung Hoa và sứ thần các nước khi có dịp diện kiến. Đây là loại thơ mang tính xã giao nghi lễ nhằm mục đích bang giao nên thường được viết theo qui cách, công thức nhất định. Tuy nhiên do đặc điểm của đối tượng xướng họa (các sứ thần - văn nhân) nên việc xướng họa thơ văn cũng là dịp để các sứ thần - văn nhân Việt Nam khoe tài và bày tỏ tình cảm của mình với văn nhân các nước: niềm cảm mến tài năng và nhân cách, ý thức về vẻ đẹp văn chương. Việc đối thoại dẫn đến hiểu biết, cảm mến lẫn nhau của quan lại, sứ thần các nước thông qua con đường văn chương phản ánh đặc điểm độc đáo của hoạt động bang giao truyền thống. Câu chuyện về mối thâm giao giữa sứ thần Việt Nam: Nguyễn Kiều, Nguyễn Tông Khuê, Lê Quý Đôn... với các sứ thần Trung Hoa và Triều Tiên như Trác Sơn Thị, Hồ Tú Tài, Doãn Đông Thăng, Lý Huy Trung, Hồng Khải Hy... đã chứng minh ý nghĩa to lớn của thi ca bên cạnh những hình thức và lợi thế ngoại giao khác. Ngay cả trong thời hiện đại, với sự phát triển của nền văn minh công nghiệp, sự bùng nổ của các phương tiện kỹ thuật và hình thức giao lưu nhằm mục đích tối đa hóa đối thoại giữa con người với con người, thơ ca cũng chưa bao giờ đánh mất uy thế của một sứ giả văn hóa trong sứ mệnh kéo gần khoảng cách giữa các dân tộc. Với ý nghĩa đó, câu chuyện ngoại giao trong quá khứ dẫn ra trên đây vẫn luôn là bài học khiến chúng ta phải suy ngẫm.

1.5. Dùng sức mạnh của ngôn từ thực hiện kế sách “tâm công”, chấm dứt chiến tranh bằng giải pháp hòa bình

Một ví dụ tiêu biểu cho kế sách “tâm công” là Nguyễn Trãi trao cho thủ lĩnh nghĩa quân Lam Sơn bản Bình Ngô sách, “*hiển mưu chước lớn, không nói đến việc đánh thành mà lại khéo nói đến việc đánh vào lòng người*”²⁶ tức là kế sách “tâm công”. Lê Lợi xem Bình Ngô sách, khen là phải và luôn giữ Nguyễn Trãi ở bên mình để bàn mưu tính kế đánh quân Minh. Nguyễn Trãi được Lê Lợi giao cho nhiệm vụ thay

mặt mình soạn thảo tất cả các thư từ giao thiệp với quân Minh.

Trên cơ sở của thắng lợi quân sự, ngòi bút của Nguyễn Trãi đã phát huy đến mức cao nhất tác dụng “tâm công”, góp phần rất quan trọng vào việc làm suy sụp ý chí xâm lược của kẻ thù.

Chỉ riêng trong hai năm 1426 và 1427, nhân danh Lê Lợi, Nguyễn Trãi đã viết trên 50 bức thư gửi cho các tướng Minh như Phương Chính, Thái Phúc, Sơn Thọ, Vương Thông, v.v... Bằng sức mạnh của ngôn từ thể hiện trong những bức thư chiêu dụ địch, Nguyễn Trãi đã buộc “mười một trên mười ba thành lớn của giặc phải cởi áo giáp ra hàng”⁷⁷

Trong Bình ngô đại cáo, Nguyễn Trãi viết “Ta mưu phạt tâm công, không chiến cũng thắng”. Mưu phạt tâm công, một mặt, là nêu cao đại nghĩa của cuộc kháng chiến chống Minh để kêu gọi những người lầm đường lạc lối theo giặc trở về với hàng ngũ nhân dân. Nhưng mặt trọng yếu nhất của mưu phạt tâm công là giải thích cho quan và quân Minh nhận ra tính chất phi nghĩa, phi đạo lý và sự thất bại không tránh khỏi của cuộc xâm lược. Về mặt này, trong những bức thư chủ động gửi đi hoặc trả lời thư của đối phương, ngòi bút của Nguyễn Trãi tỏ ra hết sức sắc bén, đồng thời cũng rất uyển chuyển, đa dạng. Lời lẽ có cương có nhu, khi thắt khi mở, lúc dọa lúc răn nhằm thực hiện có hiệu quả những mục đích khác nhau trong từng thời điểm cụ thể của cuộc kháng chiến, có chú ý đến cả tính cách, tâm lý, tư tưởng của mỗi đối tượng nhận thư.

Đối với những tên tướng hiếu chiến, hung bạo không đủ liêm sỉ để nghe lẽ phải, Nguyễn Trãi kiên quyết vạch mặt chỉ tên, đả kích thẳng tay. Chẳng hạn, trong một bức thư gửi Phương Chính, Nguyễn Trãi viết: “Bảo cho mày ngược tặc Phương Chính: Kể đạo làm tướng, lấy nhân nghĩa làm gốc, trí dũng làm của. Nay bọn mày chỉ chuộng lừa dối, giết hại kẻ vô tội, hãm người vào chỗ chết mà không xót thương. Việc ấy trời đất không dung, thần người đều giận, cho nên liền năm chinh phạt, hàng đánh hàng thua”⁷⁸. Nội dung bức thư hoàn toàn mang tính đấu tranh không khoan nhượng.

Trong trường hợp đối với Vương Thông, thì “mưu phạt tâm công” của Nguyễn Trãi lại được vận dụng theo một cách ứng xử khác vì Vương Thông là loại tướng đã đọc Thi, Thư, thường hay nói tới đạo thánh hiền. Y có uy tín với triều đình nhà Minh...

Trước nay, nhiều nhà nghiên cứu đều cho rằng những sự kiện vừa trình bày ở trên phản ánh thắng lợi rực rỡ của hoạt động binh vận, của việc kết hợp đấu tranh ngoại giao với đấu tranh quân sự trong

quá trình kháng chiến chống Minh của dân tộc ta. Điều đó là hoàn toàn chính xác.

Song ở đây, từ góc nhìn của chủ đề nghiên cứu nêu trên, chúng tôi còn nhận thấy, về thực chất, hoạt động binh vận, hoạt động đấu tranh ngoại giao ấy hàm chứa nội dung của cuộc đối thoại rất đặc sắc giữa văn hóa Đại Việt và văn hóa Trung Hoa thông qua trao đổi thư từ giữa Nguyễn Trãi và nhiều tướng soái Minh, đặc biệt là Vương Thông vào gần cuối những năm 20 của thế kỷ XV.

Nghệ thuật và bản lĩnh đối thoại văn hóa bậc thầy của Nguyễn Trãi thể hiện ở chỗ: Trên cơ sở nắm vững Bắc sử, nắm vững kinh điển Nho gia, hiểu rõ cả nội tình và tâm lý đối phương, Nguyễn Trãi đã đặt ra trước Vương Thông - tổng chỉ huy đạo quân nam chinh của nhà Minh, người từng đọc Thi, Thư và binh pháp - hàng loạt câu hỏi, buộc y phải tự vấn lương tâm khi đối chiếu hành vi của mình với chính những lời dạy nổi tiếng của các nhà tư tưởng lớn Trung Hoa. Qua đó, ông dẫn dắt y từ chỗ không thể bác bỏ những giá trị văn hóa của dân tộc mình đến chỗ phải thừa nhận giá trị cốt lõi nhất, cơ bản nhất của văn hóa Đại Việt là độc lập và chủ quyền quốc gia.

Cuối cùng, Vương Thông phải thê trước thần linh sông núi Việt, chấp nhận chấm dứt chiến tranh, không chờ lệnh vua mà tự mình quyết định rút hết đạo quân xâm lược về nước, trả lại non sông đất nước ta cho ta.

Rõ ràng, đây là một cuộc đối thoại nội văn hóa rất đặc sắc trong lịch sử cuộc kháng chiến chống Minh của dân tộc ta. Cuộc đối thoại nội văn hóa ấy đã đưa đến kết quả là các tướng sĩ và người nước ta đều đồng thuận với chủ trương sáng suốt, mang bản chất nhân đạo cao cả của Lê Lợi và Nguyễn Trãi:

*“Nghĩ đến kế lâu dài của nước
Thả cho về mười vạn tù binh
Nối hai nước tình hoà hiếu
Tất muôn đời lửa chiến tranh
Đất nước an toàn là thượng sách
Cốt sao cho dân được an ninh”⁷⁹*

Trên thực tế, sau sự kiện này, quan hệ bang giao hòa bình giữa nước ta với nhà Minh rồi nhà Thanh đã duy trì được 360 năm (1428-1788).

Như vậy khi tìm hiểu về ngoại giao văn hóa của cha ông đã minh chứng sinh động cho một sự thật là không phải chỉ trong bối cảnh hội nhập của thời hiện đại, khi sự giao lưu và tiếp xúc giữa các dân tộc ngày càng rộng mở, đa dạng thì văn hóa đối ngoại, trong đó có vấn đề ngoại giao văn hóa mới được đề cập như là một trong những phương châm nhằm

thực hiện những lợi ích tối cao của dân tộc. Sự thật là ngay trong những thế kỷ đầu tiên đặt nền móng xây dựng nền độc lập tự chủ thì văn hóa, với tất cả sức mạnh và tính đại diện của nó đã được ông cha ta ưu tiên hàng đầu trong hoạt động ngoại giao. Kết cục bất ngờ theo chiều hướng tốt đẹp của các câu chuyện bang giao các triều đại thời Tiền Lê, Lý, Trần, Lê... cũng là chứng thực ưu thế riêng của hoạt động ngoại giao văn hóa khi được lồng ghép nhằm phục vụ cho hoạt động ngoại giao chính trị. Đó là sứ mệnh làm cho các dân tộc hiểu biết và chấp nhận văn hóa của nhau, từ đó xích lại gần nhau hơn, xây dựng một nền hòa bình thế giới vững chắc, lâu dài và quan hệ hữu nghị hợp tác cùng phát triển giữa các dân tộc.

Kế thừa và phát huy những thành quả của cha ông trong thời gian qua, nhất là những năm gần đây khi đất nước tăng cường hội nhập quốc tế, công tác ngoại giao văn hóa đã đạt được những bước tiến nhất định về định tính cũng như định lượng, đóng góp vào thành tích chung của đất nước. Việt Nam đã ký 242 điều ước quốc tế song phương và đa phương về văn hóa với các nước, các tổ chức quốc tế và khu vực, trong đó 84 điều ước hiện đang có hiệu lực; Ký kết hoặc gia nhập 13 điều ước quốc tế nhiều bên trong lĩnh vực văn hóa thành lập được 01 Trung tâm Văn hóa Việt Nam ở Lào, và Trung tâm Văn hóa Việt Nam ở Pháp; Ngoài các hình thức hợp tác trao đổi văn hóa theo con đường chính thức của Nhà nước, các hoạt động giao lưu văn hóa nhân dân cũng ngày một phát triển và mang nhiều nội dung phong phú, trên nhiều lĩnh vực khác nhau của văn hóa. Các hình thức, sản phẩm phục vụ tuyên truyền văn hóa đối ngoại cũng tăng về số lượng, chất lượng. Nổi bật là một số chương trình giao lưu văn hoá nghệ thuật trong khuôn khổ chuyến thăm của Lãnh đạo cấp cao, những hoạt động quảng bá hình ảnh đất nước, những chương trình văn hoá kỷ niệm ngày thiết lập quan hệ và rất nhiều chương trình khác...

Thành công của các hoạt động ngoại giao văn hóa trên đã tạo ra sự nhìn nhận tích cực hơn đối với Việt Nam. Đó là một đất nước tươi đẹp với truyền thống văn hoá lâu đời, những danh lam thắng cảnh và di sản nổi tiếng. Những sự nhìn nhận tích cực này đã mở rộng cánh cửa thu hút khách du lịch cũng như các nhà đầu tư trên thế giới tới Việt Nam, từ đó làm tăng nhanh sự phát triển kinh tế và xã hội, phục vụ sự nghiệp CNH-HĐH đất nước. Ngoài ra, sự nhìn nhận đúng đắn về Việt Nam đã tạo ra sự thấu hiểu của bạn bè quốc tế. Từ đó, những khúc mắc trong

quan hệ được giải toả, tạo điều kiện cho hoạt động ngoại giao được rộng mở, đảm bảo cho an ninh quốc gia được vững chắc.

Thông qua các hoạt động ngoại giao văn hóa, Việt Nam cũng có thể tiếp thu tinh hoa văn hoá của bạn bè quốc tế, làm giàu đẹp hơn cho nền văn hoá của mình. Các chương trình văn hoá nước ngoài tại Việt Nam đã tạo điều kiện cho nhiều loại hình nghệ thuật khác du nhập, làm phong phú thêm đời sống tinh thần của nhân dân. Ngoài ra, đó còn là sự tiếp nhận các công nghệ mới trên thế giới, đóng góp vào công cuộc phát triển đất nước. □

Chú thích:

1. (Phan Huy Chú: *Lịch triều Hiến chương loại chí- Bang giao chí, tập 4, tr135*)
2. (Hoàng Ngọc Hiến, *Luận bàn minh triết và minh triết Việt, Nxb Tri thức, Hà Nội, 2011.*)
3. *Đại Việt sử ký toàn thư, tập I, Sđd, tr.224*
4. *Đại Việt sử ký toàn thư, tập I. Sđd, tr.225.*
5. *Đại Việt sử ký toàn thư, tập I. Sđd, tr.225. Ngô Đức Thọ dịch, Hà Văn Tấn hiệu đính.*
6. *Bài Tựa Úc Trai di tập của Ngô Thế Vinh, In trong: Nguyễn Trãi, 1994. Úc Trai di tập, do Bùi Văn Nguyên biên khảo, chú thích, giới thiệu. Nxb. Khoa học xã hội, Hà Nội, tr.24.*
7. Võ Nguyên Giáp, 1997. *Nguyễn Trãi - nhà văn hóa lớn (Diễn văn tại lễ kỷ niệm 600 năm sinh Nguyễn Trãi 1380-1980). In trong Nguyễn Trãi - thơ và đời, Nxb. Văn học, Hà Nội, tr.70*
8. *Nguyễn Trãi. Toàn tập, Sđd, tr.105*
9. *Nguyễn Trãi. Toàn tập, Sđd, tr.87.*

Tài liệu tham khảo

1. Phan Huy Chú: *Lịch triều Hiến chương loại chí- Bang giao chí, tập 4*
2. *Đại Việt sử ký toàn thư. Ngô Đức Thọ dịch, Hà Văn Tấn hiệu đính.*
3. Võ Nguyên Giáp, 1997. *Nguyễn Trãi - nhà văn hóa lớn (Diễn văn tại lễ kỷ niệm 600 năm sinh Nguyễn Trãi 1380-1980). In trong Nguyễn Trãi - thơ và đời, Nxb. Văn học, Hà Nội*
4. Hoàng Ngọc Hiến, *Luận bàn minh triết và minh triết Việt, Nxb Tri thức, Hà Nội, 2011.*
5. Võ Nguyên Giáp, 1997. *Nguyễn Trãi - nhà văn hóa lớn (Diễn văn tại lễ kỷ niệm 600 năm sinh Nguyễn Trãi 1380-1980). In trong Nguyễn Trãi - thơ và đời, Nxb. Văn học, Hà Nội*
6. Phạm Trường Khang (2010), *Các sử thần Việt Nam, Nxb Văn hóa - Thông tin, Hà Nội*
7. *Nguyễn Trãi. Toàn tập, Sđd, tr.87.*
8. Phạm Quốc Sử (2013), *"Tôn vinh bản sắc dân tộc trong ngoại giao văn hóa", Tạp chí Văn hóa Nghệ thuật, (344), tr.7-12.*

MỐI QUAN HỆ GIỮA TIỀN LƯƠNG TỐI THIỂU VÀ NĂNG SUẤT LAO ĐỘNG TẠI CÁC DOANH NGHIỆP HIỆN NAY

 TS. PHẠM VĂN HÀ*

Năng suất lao động là một trong những vấn đề “nóng lên” trong nhiều diễn đàn, nhiều hội nghị và được sự quan tâm đặc biệt của Chính phủ Việt Nam cũng như của toàn xã hội trong thời gian gần đây. Có thể khẳng định, năng suất lao động không những là một trong những thước đo năng lực cạnh tranh quốc gia, mà còn giúp nâng cao chất lượng tăng trưởng nền kinh tế thông qua sử dụng một cách hiệu quả các yếu tố đầu vào là “vốn” và “lao động” để gia tăng kết quả đầu ra. Mục tiêu cuối cùng của năng suất là nâng cao chất lượng cuộc sống và đảm bảo một xã hội tốt đẹp hơn. Vai trò của năng suất đã thực sự được khẳng định khi nền kinh tế thế giới đi vào khủng hoảng; các nước phát triển đã định hướng cách thức phục hồi nền kinh tế nhanh nhất là thông qua phát triển công nghệ và cải tiến năng suất. Phong trào thúc đẩy hoạt động năng suất và chất lượng được nhiều quốc gia như Nhật Bản, Singapore, Malaysia hình thành và phát triển từ rất sớm đã góp phần quan trọng thúc đẩy phát triển kinh tế của các quốc gia này. Theo tính toán của các tổ chức quốc tế, năng suất lao động của Việt Nam hiện tại bằng 1/15 năng suất lao động của Singapore, bằng 1/6 so sánh với Malaysia, 1/3 Thái Lan và Trung Quốc. Có rất nhiều kiến giải nguyên nhân năng suất lao động Việt Nam thấp. Vậy năng suất lao động là gì? điều kiện tối thiểu nào để người lao động đủ sức tăng năng suất lao động?

Theo PGS-TS. Trần Xuân Cầu: “*Năng suất lao động biểu hiện hiệu quả hoạt động có ích của con người trong một đơn vị thời gian. Năng suất lao động được đo bằng số lượng sản phẩm được sản xuất ra trong một đơn vị thời gian hoặc lượng thời gian hao phí để sản xuất ra một đơn vị sản phẩm*” [4, Tr.200]. Hay nói cách khác năng suất lao động là số lượng sản phẩm (GDP) được tạo ra trên một đơn vị người lao động làm việc (hoặc trên mỗi giờ lao động). Theo hướng dẫn về đo lường năng suất của OECD (Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế), năng suất lao động dựa trên giá trị gia tăng là thông số phổ biến

nhất để tính toán năng suất lao động. Trên thực tế, có rất nhiều yếu tố ảnh hưởng đến năng suất lao động, chẳng hạn: Trình độ khoa học kỹ thuật và công nghệ; Trình độ và kỹ năng của người lao động; Trình độ và kỹ năng quản lý của người sử dụng lao động; lợi thế so sánh ngành; Cơ cấu sản phẩm hàng hóa - dịch vụ; Điều kiện tự nhiên và môi trường lao động; Chất lượng sống của người lao động. Mỗi một yếu tố tác động trực tiếp hoặc gián tiếp, khách quan hoặc chủ quan đến năng suất lao động. Tùy vào từng quốc gia, từng giai đoạn lịch sử để xác định trong các yếu tố trên yếu tố nào có tính chất quyết định, yếu tố nào ảnh hưởng mạnh nhất đến việc tăng năng suất lao động.

Tăng năng suất lao động là “*sự tăng lên của sức sản xuất hay năng suất lao động, nói chung chúng ta hiểu là sự thay đổi làm rút ngắn thời gian lao động xã hội cần thiết để sản xuất ra nhiều giá trị sử dụng hơn*” [1, Tr.70].

Tiền lương tối thiểu là mức lương thấp nhất mà người sử dụng lao động phải trả cho người lao động nhằm duy trì cuộc sống tối thiểu cho bản thân và gia đình người lao động đó. Mức lương tối thiểu chính là mức lương nền móng được pháp luật quy định và bắt buộc các người sử dụng lao động phải thực hiện. Các hành vi trả lương cho người lao động cho dù là sự thoả thuận của hai bên mà thấp hơn mức lương tối thiểu sẽ bị coi là bất hợp pháp và phải chịu một chế tài tương ứng theo luật định.

Khoản 1, Điều 91, Bộ Luật lao động qui định: “*Mức lương tối thiểu là mức thấp nhất trả cho người lao động làm công việc đơn giản nhất, trong điều kiện lao động bình thường và phải đảm bảo nhu cầu tối thiểu của người lao động và gia đình họ*” [2]. Đó là số tiền trả cho người lao động làm công việc giản đơn nhất trong xã hội với điều kiện làm việc và cường độ lao động bình thường, lao động chưa qua đào

* Ủy viên Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Hiệu trưởng Trường Đại học Công đoàn

tạo nghề. Số tiền đó đủ để người lao động tái sản xuất giản đơn sức lao động, đóng bảo hiểm tuổi già và nuôi con. Mức lương tối thiểu này được dùng làm cơ sở để tính các mức lương trong hệ thống thang lương, bảng lương, mức phụ cấp lương và thực hiện một số chế độ khác theo quy định của pháp luật.

Nói tóm lại, tiền lương tối thiểu được hiểu là số tiền nhất định trả cho người lao động tương ứng với trình độ lao động giản đơn nhất, cường độ lao động nhẹ nhàng nhất diễn ra trong điều kiện lao động bình thường. Số tiền đó đảm bảo nhu cầu sinh hoạt ở mức tối thiểu cần thiết cho bản thân và gia đình người lao động.

Từ khái niệm về tiền lương tối thiểu, chúng ta thấy tiền lương tối thiểu có những đặc điểm sau: (i) Tiền lương tối thiểu được xác định tương ứng với công việc, yêu cầu trình độ lao động giản đơn nhất, nghĩa là “trình độ không qua đào tạo”; (ii) Tiền lương tối thiểu được xác định tương ứng với cường độ lao động nhẹ nhàng nhất diễn ra trong điều kiện bình thường; (iii) Không những tiền lương tối thiểu được xác định tương ứng với “cường độ lao động nhẹ nhàng nhất mà nó còn được xác định căn cứ điều kiện lao động, điều kiện lao động bình thường”; (iv) Tiền lương tối thiểu phải đảm bảo nhu cầu tiêu dùng ở mức độ tối thiểu cần thiết. Mục đích của lao động là nhằm đảm bảo nhu cầu tồn tại của bản thân và gia đình của người lao động. Đó là nhu cầu tiêu dùng ở mức độ tối thiểu về vật chất và tinh thần để tồn tại và làm việc; (v) Tiền lương tối thiểu phải tương ứng với giá tư liệu sinh hoạt chủ yếu ở vùng có mức giá thấp nhất. Nhu cầu tiêu dùng tối thiểu của người lao động và gia đình họ cần được xác định căn cứ vào giá cả tư liệu sinh hoạt thực tế của thị trường, nhưng phải xác định giá cả tư liệu sinh hoạt như thế nào để hợp lý; ở mỗi vùng khác nhau, mức giá sinh hoạt khác nhau.

Trên thực tế lương tối thiểu là để đảm bảo mức sống tối thiểu. Nguồn thu nhập từ tiền lương là quan trọng, chủ yếu nhất của người lao động. Trong chính sách tiền lương, lương tối thiểu được coi là công cụ thiết lập sự công bằng xã hội trong lĩnh vực phân phối. Mức lương tối thiểu được ấn định theo giá sinh hoạt bảo đảm cho người lao động làm công việc giản đơn nhất trong điều kiện làm việc bình thường đủ bù đắp sức lao động. Khi hệ số giá sinh hoạt tăng lên, làm cho lương thực tế bị giảm sút, Chính phủ phải điều chỉnh lương tối thiểu để đảm bảo tiền lương thực tế cho người lao động.

Quy trình điều chỉnh lương tối thiểu hiện nay có sự thay đổi. Điều 92 Bộ luật lao động quy định Hội đồng Tiền lương quốc gia (HĐTLQG) gồm đại diện

Chính phủ, Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam, Hiệp hội Doanh nghiệp vừa và nhỏ Việt Nam, là cơ quan tư vấn cho Chính phủ. Ngày 5-8, HĐTLQG bàn phương án lương tối thiểu vùng đối với người lao động ở khu vực doanh nghiệp để trình Thủ tướng xem xét, quyết định thực hiện trong năm 2016, nhưng do còn nhiều ý kiến khác biệt nên cuộc họp phải dừng lại. Xoay quanh các phương án điều chỉnh tiền lương tối thiểu, có ý kiến cho rằng, việc tăng lương tối thiểu phải đảm bảo tính cạnh tranh của doanh nghiệp, sự ổn định của nền kinh tế và gắn với năng suất lao động, vì vậy mức tăng lương tối thiểu khoảng 11% so với năm 2015 là hợp lý; cũng có ý kiến cho rằng việc tăng lương tối thiểu phải trên 10% là phù hợp, đồng thời cũng phải đảm bảo ổn định sản xuất và xã hội. Các ý kiến đều có lý lẽ riêng để bảo vệ quyền lợi kinh tế của mình. Tiếp theo đó, trong phiên họp lần thứ 2 của Hội đồng Tiền lương quốc gia sáng ngày 25-8, phiên thương lượng giữa đại diện cho người lao động là Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và phía đại diện cho người sử dụng lao động là Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam vẫn tiếp tục không tìm được tiếng nói chung khi mức đề xuất tiếp tục chênh nhau rất lớn. Sau hai phiên họp không thể đi đến đồng thuận thì đến phiên thứ 3 kết thúc lúc 12h30 ngày 03/9/2015, Hội đồng tiền lương quốc gia đã phải bỏ phiếu với 14 phiếu hợp lệ, mức đồng ý lên tới hơn 90% với mức tăng lương 12,4% so với năm 2015.

Tuy nhiên, để bảo vệ quyền lợi ích hợp pháp, chính đáng cho người lao động, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam đã và đang tiếp tục nghiên cứu để có những đề xuất, những bước đi phù hợp nhằm đảm bảo mức lương tối thiểu phải bằng mức sống tối thiểu theo đúng qui định của Bộ Luật Lao động và lộ trình đến 2017 tiền lương tối thiểu đáp ứng được mức sống tối thiểu mà Thủ tướng Chính phủ qui định và cũng là bước chuẩn bị cho việc thực hiện Điều 89 Luật Bảo hiểm xã hội vào năm 2018. Đồng thời thực hiện theo tinh thần Nghị quyết 20 của Ban chấp hành Trung ương Đảng về xây dựng Giai cấp công nhân Việt Nam thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Tuy nhiên, đại diện Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam và một số người cho rằng, do năng suất lao động của nước ta còn thấp, nên mức điều chỉnh tăng lương tối thiểu cũng phải thấp tương ứng. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam cho rằng ý kiến như trên là chưa đầy đủ, vì năng suất lao động phụ thuộc vào nhiều yếu tố (như đã nêu ra ở

trên), trong đó yếu tố quan trọng là trình độ công nghệ và quản trị doanh nghiệp. Thực tế cho thấy nhiều doanh nghiệp không đầu tư đổi mới máy móc, thiết bị; sử dụng công nghệ lạc hậu; quản trị doanh nghiệp không hiệu quả, bộ máy nhân sự cồng kềnh dẫn đến năng suất lao động thấp. Yếu tố lao động cũng có vai trò quan trọng để nâng cao năng suất lao động. Tuy nhiên, một khi tiền lương tối thiểu chưa đáp ứng được mức sống tối thiểu thì rất khó có thể yêu cầu người lao động làm việc với năng suất cao và chất lượng tốt.

Thời điểm điều chỉnh tiền lương tối thiểu vùng đúng vào dịp tổ chức Đại hội Thi đua toàn quốc lần thứ IX và chuẩn bị khai mạc Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XII vì vậy Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam đề nghị Thủ tướng Chính phủ xem xét điều chỉnh tiền lương tối thiểu 2016 thấp nhất là 14,4% tương đương mức tăng năm 2015 để động viên công nhân viên chức và lao động thi đua lao động sản xuất với năng suất cao, chất lượng tốt, đồng hành cùng doanh nghiệp phấn đấu vượt tiến độ, về trước kế hoạch, lập thành tích chào mừng Đại hội Thi đua yêu nước toàn quốc và Đại hội XII của Đảng.

Việc điều chỉnh tiền lương tối thiểu phù hợp cũng chính là yếu tố quan trọng để tránh những bức xúc trong công nhân lao động làm cho quan hệ lao động trong các doanh nghiệp trở lên phức tạp trong thời điểm diễn ra Đại hội thi đua yêu nước và Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XII.

Chúng ta cần phải thấy rằng, khi xem xét điều chỉnh lương tối thiểu phải lưu ý đến sự khác nhau giữa tiền lương và lương tối thiểu. Tiền lương đối với khu vực doanh nghiệp hiện nay là mức tiền được trả cho người lao động trên cơ sở thỏa thuận giữa chủ doanh nghiệp và người lao động, không được thấp hơn lương tối thiểu. Lương tối thiểu là mức quy định bắt buộc người sử dụng lao động phải trả cho Người lao động. Trong khi lương tối thiểu chưa đảm bảo được mức sống tối thiểu, không thể nói việc tăng lương tối thiểu phải gắn với tăng năng suất lao động được. Đây được xem là điều kiện tiên quyết để nâng cao năng suất lao động. Việc nâng cao năng suất lao động phải gắn liền với tiền lương, tiền thưởng... cho người lao động. Chức năng quan trọng của lương tối thiểu là để đảm bảo mức sống tối thiểu cho người lao động, vì vậy phải gắn với mức sống tối thiểu, là công cụ để đảm bảo sự công bằng trong lĩnh vực phân phối, là rào cản không được để cho người tham gia vào quá trình lao động lại phải sống nghèo khổ. Người lao động có đủ ăn, đủ mặc mới đủ sức nâng cao năng suất lao động,

đây là điều kiện cần, nếu thiếu nó không có cơ sở để thực hiện được.

Xét về góc độ lý luận: Karl Marx cho rằng: Con người muốn tham gia văn hóa, văn nghệ, thể dục, thể thao,... thì trước hết phải có cái ăn, cái ở, cái mặc,... Như vậy, chúng ta có thể thấy, muốn có năng suất lao động cao thì trước hết người công nhân lao động phải có mức lương tối thiểu bằng mức sống tối thiểu để họ có thể tồn tại ngày mai đến công xưởng làm việc. Chúng ta không thể bắt buộc năng suất lao động được nâng cao thì mới nâng cao tiền lương tối thiểu cho người lao động.

Xét về thực tế, công nhân lao động chắc chắn họ không muốn doanh nghiệp làm ăn thua lỗ, dẫn đến phá sản. Và họ cũng hiểu được nếu doanh nghiệp không ăn nên làm ra thì lấy đâu ra tiền lương. Tuy nhiên, khi tiền lương tối thiểu không đủ mức sống tối thiểu, người lao động không chịu ngồi chờ “đói rét”. Người lao động sẽ từ cái khó, bó cái khôn”, dẫn đến di chuyển sang các doanh nghiệp khác hoặc tìm phương án lao động khác để họ và gia đình họ tồn tại.

Rõ ràng, khi tiền lương tối thiểu còn thấp hơn mức sống tối thiểu, không thể đòi hỏi người lao động có những kỹ thuật, những thái độ lao động tốt hơn đối với các doanh nghiệp. Cái vướng hiện nay trong doanh nghiệp là chưa tạo được động lực để người lao động đóng góp ý kiến vào quá trình nâng cao năng suất lao động. Một số doanh nghiệp cứ áp dụng ý kiến của lãnh đạo là tuyệt đối. Thậm chí có doanh nghiệp còn không quan tâm đến ý kiến của người lao động

Quan điểm của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam là lương tối thiểu phải đảm bảo mức sống tối thiểu. Quan điểm đó phù hợp với mục tiêu phát triển con người. Khi hệ số giá sinh hoạt tăng lên, làm cho lương thực tế của người lao động bị giảm sút, phải điều chỉnh lương tối thiểu để đảm bảo tiền lương thực tế cho người lao động. Đồng thời, phải căn cứ mức tăng trưởng kinh tế và mục tiêu của chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của đất nước ta mà Đại hội Đảng lần thứ XI đề ra cho giai đoạn 2011-2020, đó là đến năm 2020, chỉ số phát triển con người (HDI) đạt nhóm trung bình cao của thế giới; thu hẹp khoảng cách thu nhập giữa các vùng và nhóm dân cư... Xuất phát từ quan điểm trên, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam đã xây dựng lộ trình tăng lương tối thiểu vùng từ năm 2015-2017 đề xuất với HĐTLQG, theo đó năm 2015 mức lương tối thiểu phải đáp ứng 80% nhu cầu sống tối thiểu, năm 2016 đạt 90% và năm 2017 đạt 100%.

(Xem tiếp trang 23)

ĐÀO TẠO NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC - NHÂN TỐ QUAN TRỌNG ĐẢM BẢO HỘI NHẬP THẮNG LỢI

 PGS TS. DƯƠNG VĂN SAO*

Hiện nay đang có nhiều quan điểm khác nhau về đào tạo, nguồn nhân lực, tuy có quan điểm khác nhau, nhưng nhìn chung đều thống nhất đào tạo là quá trình hoạt động có mục đích, có tổ chức nhằm hình thành và phát triển hệ thống trí thức, kỹ năng, kỹ xảo, thái độ, hành vi... của mỗi cá nhân, tạo tiền đề cho họ có thể thực hiện một cách có năng suất và hiệu quả trong lĩnh vực công tác. Từ quan điểm trên về đào tạo, cho thấy đào tạo nguồn nhân lực không chỉ có vai trò to lớn đối với tổ chức và cá nhân người lao động mà còn có vai trò hết sức quan trọng đối với xã hội. Đặc biệt nước ta đã đàm phán thành công, chờ ngày ký kết Hiệp định đối tác xuyên Thái Bình Dương (TPP), tiến tới gia nhập cộng đồng kinh tế ASEAN. Như vậy chúng ta đang ngày càng hội nhập sâu, rộng vào nền kinh tế thế giới, chấp nhận sân chơi chung của thế giới, trong điều kiện khoa học kỹ thuật, công nghệ phát triển ngày càng nhanh và trở thành lực lượng sản xuất trực tiếp, cạnh tranh trong và ngoài nước đang diễn ra ngày càng gay gắt, trình độ phát triển, sức cạnh tranh của nền kinh tế còn thấp, tình hình thế giới và Biển đông có nhiều diễn biến phức tạp. Đặc biệt trong điều kiện chất lượng nguồn nhân lực nước ta còn nhiều hạn chế và đang mất cân đối nghiêm trọng trong cơ cấu lao động kỹ thuật. Tình trạng thừa lao động giản đơn, thiếu lao động có trình độ cao đang diễn ra phổ biến ở tất cả các ngành, các thành phần kinh tế.

Theo thống kê, hiện nay nước ta mới chỉ đáp ứng được khoảng từ 35 đến 45% nguồn nhân lực chất lượng cao, ở các khu công nghiệp, khu chế xuất lao động tại chỗ chỉ đáp ứng được 20- 30% nhu cầu tuyển dụng. Sự thiếu hụt nguồn nhân lực chất lượng cao đang là một trong những nguyên nhân quan trọng dẫn đến năng suất lao động, chất lượng sản phẩm, sức cạnh tranh của nền kinh tế nước ta thấp, điều này làm chậm tốc độ tăng trưởng kinh tế và ảnh hưởng không nhỏ tới sự phát triển nhanh, bền vững của đất nước.

Để đẩy mạnh phát triển kinh tế, đảm bảo việc

làm, nâng cao đời sống người lao động và giữ vững an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội. Đặc biệt để nước ta không bị tụt hậu ngày càng xa so với các nước trong khu vực và thế giới, thì vấn đề quan trọng, có ý nghĩa quyết định là phải đẩy mạnh và nâng cao chất lượng công tác giáo dục, đào tạo, nhanh chóng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Bởi nguồn nhân lực chất lượng cao và toàn diện là cái gốc để thực hiện thắng lợi sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước và hội nhập quốc tế. Chất lượng nguồn nhân lực cao là giá trị hàng đầu của lực lượng sản xuất, là nguồn tài nguyên quan trọng bậc nhất trong các nguồn tài nguyên của quốc gia. Nếu không có nguồn nhân lực chất lượng cao, thì chất lượng, hiệu quả sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp sẽ hạn chế, doanh nghiệp sẽ làm ăn thua lỗ, dẫn đến nguy cơ phá sản, kinh tế, văn hoá, xã hội của đất nước sẽ chậm phát triển và không thể vượt qua được cửa ải nghèo nàn, lạc hậu, thậm chí còn rơi vào tình trạng bế tắc, kiệt quệ. Đối với người lao động nếu không có trình độ học vấn, chuyên môn nghề nghiệp cao và tác phong lao động công nghiệp đáp ứng yêu cầu của sản xuất, kinh doanh, thì khó có thể tìm được việc làm có thu nhập ổn định, ngay khi có việc làm cũng khó có thể giữ được việc làm ổn định.

Do vậy giáo dục, đào tạo nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, thực sự là quốc sách hàng đầu, là vấn đề then chốt của sự nghiệp phát triển kinh tế, chính trị, văn hoá xã hội trong xu thế hội nhập. Đây đang là mối quan tâm hàng đầu của tất cả các quốc gia. Đối với nước ta do trình độ phát triển còn thấp, sức cạnh tranh của nền kinh tế còn nhiều hạn chế. Để phát triển nhanh, bền vững, sớm đuổi kịp các nước trong khu vực và thế giới đòi hỏi phải tiến hành đồng bộ các giải pháp, trong đó phải đặc biệt chú trọng đẩy mạnh, nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo nguồn nhân lực, phấn đấu xây dựng xã hội học tập, để nhanh chóng có được nguồn nhân lực đủ về

* Trường Đại học Công đoàn

số lượng, đảm bảo về chất lượng, có cơ cấu đồng bộ, bao gồm cả công nhân kỹ thuật giỏi, những nhà kinh doanh tài, những nhà quản lý giỏi và những cán bộ khoa học tự nhiên, khoa học xã hội, khoa học kỹ thuật, công nghệ có trình độ cao, biết ứng xử linh hoạt, sáng tạo trong lao động, sản xuất và trong đời sống xã hội, có đủ khả năng tiếp thu và làm chủ được khoa học công nghệ tiên tiến.

Muốn vậy trong những năm tới, tất cả các ngành, các cấp và mỗi người dân cần nhận thức rõ vai trò to lớn của công tác đào tạo và khẳng định rõ, mục tiêu của công tác giáo dục, đào tạo nâng cao chất lượng nguồn nhân lực không chỉ nhằm nâng cao trình độ học vấn, chuyên môn, nghề nghiệp mà còn phải góp phần phát triển các giá trị văn hoá lao động, nâng cao đời sống tinh thần, hình thành phong cách sống, lao động công nghiệp, tinh thần hợp tác và tính công đồng của mỗi người, của toàn xã hội trong thực hiện nhiệm vụ lao động, sản xuất và phải hình thành đạo đức, lối sống mới. Nhằm nâng cao tinh thần trách nhiệm, tích cực trong hoạt động nghề nghiệp, hoạt động văn hóa, xã hội, chính trị của người lao động. Để hướng tới chất lượng phát triển nghề nghiệp, phát triển năng lực sáng tạo của người lao động, nhằm đem lại lợi ích cho bản thân người lao động, cho cơ quan, doanh nghiệp và cho toàn xã hội.

Để công tác đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá hiện đại hoá và hội nhập quốc tế, theo chúng tôi cần tập trung thực hiện một số giải pháp cơ bản sau:

Trước tiên, cần đẩy mạnh và nâng cao hiệu quả công tác tuyên truyền giáo dục nhằm làm chuyển biến nhận thức trước tiên trong các cơ quan của Đảng, Nhà nước, các tổ chức chính trị xã hội, từ đó lan toả, làm chuyển biến nhận thức của công nhân, lao động và của toàn xã hội, về vai trò, yêu cầu của sự nghiệp đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước và hội nhập quốc tế đối với việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Để các cấp, các ngành, người lao động và toàn xã hội nhận thức được, trong điều kiện phát triển kinh tế thị trường và hội nhập kinh tế quốc tế, đào tạo nâng cao chất lượng nguồn nhân lực không chỉ có vai trò cực kỳ quan trọng đối với vấn đề đảm bảo việc làm, nâng cao thu nhập, đảm bảo đời sống cho bản thân và gia đình người lao động. Mà còn có vai trò to lớn đối với phát triển kinh tế, văn hoá xã hội, để giữ vững an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội của đất nước.

Trên cơ sở nhận thức đó mà nâng cao tinh thần trách nhiệm của các ngành, các cấp, của người sử dụng lao động và đặc biệt là trách nhiệm của mọi

người lao động và của toàn xã hội đối với công tác giáo dục đào tạo về tầm quan trọng của việc đào tạo nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Nhằm quán triệt sâu sắc công tác giáo dục, đào tạo nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là sự nghiệp chung của toàn xã hội, trên cơ sở đó tạo ra sự chuyển biến căn bản trong công tác giáo dục, đào tạo, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Hai là: các ngành, các cấp cần căn cứ vào đặc điểm, yêu cầu và khả năng của ngành, cấp mình để tiến hành xây dựng, tổ chức thực hiện chiến lược giáo dục đào tạo nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, gắn với chiến lược phát triển kinh tế, xã hội. Đồng thời cần cần tập trung xây dựng, hoàn thiện cơ chế chính sách, pháp luật nhằm xã hội hoá, đa dạng hoá công tác giáo dục đào tạo nguồn nhân lực. Tạo cơ chế động viên, khuyến khích, cơ hội, điều kiện để mọi người có nhu cầu, khát vọng học tập, đều có cơ hội, điều kiện học tập nâng cao trình độ học vấn, chuyên môn nghề nghiệp.

Trong công tác giáo dục, đào tạo nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cần đặc biệt quan tâm đến công tác quy hoạch, tổ chức quản lý, để đảm bảo chất lượng và sự thống nhất trong cả nước về công tác giáo dục đào tạo, để gắn phát triển giáo dục, đào tạo với chiến lược phát triển khoa học- kỹ thuật- công nghệ và chiến lược phát triển kinh tế, xã hội nhằm đảm bảo sự cân đối ngay trong hệ thống giáo dục, đào tạo, đào tạo gắn với sử dụng, đáp ứng yêu cầu nguồn nhân lực cho phát triển kinh tế. Nhằm hạn chế những lãng phí không đáng có trong công tác giáo dục, đào tạo.

Cần hoàn thiện chính sách tiền lương, tiền thưởng, đồng thời tăng cường kiểm tra giám sát việc thực hiện chính sách, để tiền lương, tiền công thể hiện đầy đủ nguyên tắc phân phối theo lao động, đảm bảo tiền lương thực tế và đời sống của người lao động. Để người lao động gắn bó với nghề, yên tâm phấn đấu, làm việc, học tập và rèn luyện. Trong chính sách tiền lương cần có quy định chế độ ưu đãi những người giỏi nghề, chính sách khuyến khích xứng đáng về vật chất, động viên, khích lệ kịp thời về tinh thần đối với những người tài, nhằm khơi dậy tính tích cực, chủ động trong rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp, tác phong công nghiệp, khuyến khích mọi người học tập suốt đời nâng cao trình độ học vấn, chuyên môn, nghiệp vụ.

Ba là: Tăng kinh phí, đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị hiện đại cho công tác đào tạo nguồn nhân lực. Ưu tiên xây dựng các trung tâm đào tạo chất lượng cao, để đào tạo những chuyên gia, công nhân giỏi cho các ngành kinh tế mũi nhọn đáp ứng

yêu cầu phát triển kinh tế, xã hội cho hiện tại và tương lai. Cần đa dạng hóa, xã hội hoá các loại hình đào tạo, đào tạo tập trung, tại chức, đào tạo tại các trường, các trung tâm, tại doanh nghiệp để tạo mọi điều kiện, cơ hội cho người lao động được đào tạo, đào tạo lại nâng cao trình độ học vấn, chuyên môn nghề nghiệp.

Bốn là: Tăng cường công tác quản lý Nhà nước về công tác giáo dục, đào tạo. Chú trọng lãnh đạo đổi mới nội dung, chương trình, phương pháp đào tạo, gắn chặt đào tạo chuyên môn nghề nghiệp với giáo dục, rèn luyện phẩm chất đạo đức, ý thức tổ chức kỷ luật, đạo đức lối sống, tác phong lao động công nghiệp, giáo dục ý thức giai cấp và ý thức dân tộc cho người lao động. Để không ngừng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực,

Năm là: Quan tâm xây dựng đội ngũ cán bộ làm công tác giáo dục, đào tạo giỏi về chuyên môn, nghiệp vụ, có phẩm chất đạo đức tốt và lòng say mê nghề nghiệp. Có chính sách thoả đáng về vật chất, tinh thần đối với đội ngũ làm công tác giáo dục, đào tạo, để đội ngũ này toàn tâm toàn ý phấn đấu cho công tác giáo dục, đào tạo. Để công tác giáo dục, đào tạo của nước ta trong những năm tới phát triển toàn diện.

Sáu là: Đẩy mạnh hơn nữa hợp tác quốc tế trong lĩnh vực giáo dục đào tạo, để trao đổi, học hỏi kinh

ngiệm của các nước trong công tác giáo dục đào tạo nguồn nhân lực. Đồng thời tranh thủ sự giúp đỡ của quốc tế về vật chất, tinh thần trong công tác giáo dục đào tạo nguồn nhân lực.

Với truyền thống hiếu học của người Việt Nam, đặc biệt là sự quan tâm lãnh đạo, đầu tư cho công tác giáo dục, đào tạo của Đảng, Nhà nước ta, công tác giáo dục, đào tạo nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của nước ta trong những năm tới nhất định sẽ gặt hái được nhiều kết quả tốt đẹp, góp phần thực hiện thắng lợi sự nghiệp đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế vì : Dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh". □

Tài liệu tham khảo

1. PGS.TS. Mai Quốc Chánh (1999) *Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
2. GS TS Hoàng Văn Châu (2009) *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho hội nhập kinh tế - vấn đề cấp bách sau khủng hoảng: tạp chí kinh tế đối ngoại*, (số 38).
3. TS Chu Thế Quỳnh, *Một số kinh nghiệm quốc tế về chính sách phát triển nguồn nhân lực nông thôn*, WWW.tainguyenso.vnu.edu.vn.
4. GS.TS. Bùi Văn Nhơn (2006) *Quản lý và phát triển nguồn nhân lực*, Nxb Tư pháp.

MỐI QUAN HỆ GIỮA TIỀN LƯƠNG...

(Tiếp theo trang 20)

Với lương tối thiểu hiện nay cũng mới chỉ đáp ứng được khoảng 60% nhu cầu sống tối thiểu, hơn nữa chỉ số giá tiêu dùng thời điểm hiện nay tăng khoảng 5%. Hiện hầu hết người lao động làm công, hưởng lương đều thấy tiền lương thực tế đang bị giảm sút, nhất là số công nhân lao động có thu nhập thấp, phải thuê nhà trọ và phải nuôi dưỡng người thân trong gia đình, cuộc sống của họ chắc chắn là ở mức nghèo khổ. Với đề nghị tăng lương tối thiểu từ 350.000 - 550.000 đồng, tương ứng khoảng 16% so với năm 2015, từ phía Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, một mặt để đảm bảo mức lương thực tế cho người lao động, mặt khác từng bước đảm bảo mức sống tối thiểu và hướng tới hoàn thành mục tiêu phát triển con người mà Đại hội Đảng đặt ra.

Tựu chung lại, "bài toán" mà nhiều người cho rằng: "tiền lương tối thiểu tăng trước hay nâng cao năng suất lao động tăng trước" về cơ bản đã được

giải quyết. Chúng ta cần khách quan hơn, khoa học hơn khi xem xét vấn đề mối quan hệ tiền lương tối thiểu và năng suất lao động. Có như vậy, chúng ta mới tìm giải pháp để tháo gỡ "nút thắt" nhằm từng bước nâng cao năng suất lao động đồng thời điều chỉnh tiền lương tối thiểu phù hợp nhằm nâng cao mức sống của người lao động, để họ đóng góp công sức, năng lực trí tuệ, thái độ lao động cho doanh nghiệp và ngược lại doanh nghiệp cũng thể hiện sự quan tâm của người sử dụng lao động với người lao động. □

Tài liệu tham khảo

1. Karl Marx: *Tư bản*, Q1, T1, Nxb. Sự thật, Hà Nội, 1960, tr 70.
2. *Bộ luật Lao động Nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam*, 2012
3. *Công văn số 1567/TLĐ của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam gửi Thủ tướng Chính phủ đề nghị xem xét điều chỉnh tăng lương tối thiểu vùng năm 2016*.
4. PGS-TS. Trần Xuân Cầu - *Năng suất lao động - NXB Đại học kinh tế quốc dân 2012 - tr.200*.

VÀI NÉT VỀ LỐI SỐNG CÔNG NHÂN VIỆT NAM HIỆN NAY

ThS. CÙ THỊ THANH THÚY - ThS. VŨ THỊ BÍCH NGỌC*

Xã hội Việt Nam đang chuyển biến nhanh, sâu sắc và toàn diện sau công cuộc đổi mới và hội nhập quốc tế. Kéo theo đó là sự chuyển hóa mạnh mẽ về văn hóa và lối sống của toàn dân tộc, đặc biệt là giai cấp công nhân, bao gồm cả hai chiều hướng tích cực và tiêu cực trở thành những vấn đề nóng bỏng trong công luận và các diễn đàn khoa học. Khi nghiên cứu về lối sống công nhân Việt Nam hiện nay có thể thấy một vài nét cơ bản như sau:

1. Lối sống tích cực

Trên cơ sở phân tích số liệu từ cuộc khảo sát năm 2014 trong khuôn khổ đề tài cấp nhà nước về “Lối sống công nhân Việt Nam hiện nay” do Viện Công nhân Công đoàn và khoa Xã hội học trường Đại học Công đoàn thực hiện, đã chỉ ra rằng hiện nay lối sống của công nhân Việt Nam có 9 xu hướng tích cực sau: 1/có niềm tin, sáng tạo trong lao động (63,7%), 2/có lối sống văn hoá lành mạnh (49,6%), 3/sống có ý thức pháp luật (48,3%), 4/sống có trách nhiệm với doanh nghiệp (52,6%), 5/sống có trách nhiệm với gia đình, người thân (59,6%), 6/sống có trách nhiệm với xã hội (42,3%), 7/có mối quan hệ tốt với đồng nghiệp (46,8%), 8/đoàn kết, giúp đỡ, tương trợ lẫn nhau (58%) và 9/sẵn sàng hy sinh để bảo vệ Tổ quốc (51,3%). Trong 9 xu hướng lối sống tích cực, có thể thấy bộ phận không nhỏ người công nhân được đánh giá là có niềm tin, sáng tạo trong lao động, sống có trách nhiệm, gắn bó với doanh nghiệp, có trách nhiệm với gia đình, người thân và đoàn kết, giúp đỡ tương trợ lẫn nhau. Đây là những phẩm chất đạo đức lối sống rất tốt đẹp, là nền tảng của đạo đức lối sống của người Việt Nam và cần phải phát huy hơn nữa trong quá trình hội nhập, toàn cầu hóa.

Có niềm tin, sáng tạo trong lao động là một trong những thế mạnh của công nhân Việt Nam, nó cho thấy người công nhân không lao động một cách rập khuôn, máy móc, mà họ có tư duy, sáng tạo, gửi gắm niềm tin yêu, tình cảm vào trong quá trình lao động sản xuất, cho thấy sự nhiệt tình và gắn bó của người lao động trong quá trình sản xuất và gắn bó với doanh nghiệp, cho nên khi hỏi người lao động câu hỏi về sự gắn bó với doanh nghiệp thì có tới 52,6% cho rằng họ có sự gắn bó với doanh nghiệp.

Đây là con số không lớn, nhưng cũng cho thấy bản thân người công nhân cũng rất tha thiết và mong muốn gắn bó lâu dài với doanh nghiệp của mình. Phẩm chất lối sống này có ý nghĩa quan trọng trong quá trình nâng cao hiệu quả cạnh tranh của lao động Việt Nam với lao động của các quốc gia khác.

Sống có trách nhiệm với gia đình, người thân một phẩm chất rất đáng quý của lao động Việt Nam. Đối với công nhân, đi làm không đơn giản chỉ là kiếm tiền để nuôi sống bản thân mình, mà còn để phụ giúp cho gia đình, người thân trang trải cuộc sống. Cho nên, một phần không nhỏ trong thu nhập hàng tháng của người lao động được tích góp để gửi về cho gia đình, người thân. Thậm chí, có những người lao động còn tìm cách để tối đa hóa khoản thu nhập gửi về cho người thân bằng cách hạn chế tối đa các khoản chi tiêu của bản thân mình. Điều này ảnh hưởng không nhỏ đến cách thức tổ chức, sắp xếp đời sống của công nhân.

Khảo sát cũng cho thấy, có sự khác biệt về lối sống của công nhân khi xét đến thành phần của họ: giữa lao động địa phương và lao động nhập cư

Bảng 1.1: Đánh giá lối sống tích cực phân theo thành phần xuất thân

(đơn vị %)

Lối sống tích cực	Thành phần xuất thân	
	Địa phương	Nhập cư
Có niềm tin, sáng tạo trong lao động	64,2	63,0
Có lối sống văn hoá lành mạnh	51,1	47,2
Sống có ý thức pháp luật	49,6	46,8
Sống có trách nhiệm với doanh nghiệp	53,2	51,4
Sống có trách nhiệm với gia đình, người thân	60,4	59,3
Sống có trách nhiệm với xã hội	43,7	40,1
Có mối quan hệ tốt với đồng nghiệp	48,0	44,7
Đoàn kết, giúp đỡ, tương trợ lẫn nhau	57,	58,3
Sẵn sàng hy sinh để bảo vệ Tổ quốc	50,4	51,6

Nguồn: Nhóm nghiên cứu đề tài KX.03.15/11-15, tháng 7-8/2014

Qua bảng số liệu cho thấy, có sự khác biệt giữa lao động nhập cư và lao động địa phương về xu

* Trường Đại học Công đoàn

hướng lối sống của họ, đa số công nhân địa phương đánh giá lối sống tích cực khả quan hơn công nhân nhập cư. Về xu hướng có lối sống văn hóa lành mạnh, sự chênh lệch về tỉ lệ phần trăm của hai nhóm đối tượng này không lớn, nhưng nó cho thấy, số dĩ lao động là người địa phương họ duy trì được lối sống văn hóa lành mạnh hơn là do họ vẫn còn sự gắn kết quan trọng với gia đình, bạn bè, người thân, làm tăng khả năng kiểm soát xã hội và điều chỉnh hành vi của nhóm xã hội này. Còn đối với nhóm lao động nhập cư, việc rời xa gia đình để hòa nhập vào môi trường xã hội mới cũng ít nhiều làm ảnh hưởng đến việc duy trì một lối sống văn hóa lành mạnh khi sự tự do, tự chủ của cá nhân được đề cao.

Đối với các xu hướng như: sống có ý thức pháp luật, sống có trách nhiệm với xã hội, với doanh nghiệp, lao động địa phương vẫn được đánh giá cao hơn. Nhóm lao động này có ý thức hơn trong việc xây dựng môi trường xã hội lành mạnh bằng cách chấp hành tốt các quy định của pháp luật, có trách nhiệm với cộng đồng xã hội nơi mình sinh sống và làm việc, vì đây chính là quê hương bản quán, là gia đình, là nhà của họ. Cho nên, khi đánh giá về việc sống có trách nhiệm với gia đình, người thân, bạn bè, thì lao động địa phương cũng được đánh giá cao hơn so với lao động nhập cư, nó chỉ cho thấy là đối với những lao động là người địa phương thì họ có điều kiện hơn trong việc chăm sóc gia đình và người thân của mình, trong khi đối với lao động nhập cư thì sự xa cách về mặt địa lý không cho phép họ có thể có trách nhiệm, tham gia một cách trực tiếp vào các hoạt động của gia đình.

Lối sống văn hóa lành mạnh là lối sống tốt, tạo nên hình ảnh đẹp về người công nhân Việt Nam, tạo ấn tượng đối với nhà quản lí, các chủ doanh nghiệp khi tuyển dụng đội ngũ lao động này làm việc. Lối sống văn hóa lành mạnh thể hiện ở việc người lao động chấp hành tốt các chủ trương đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước, thực hiện nghiêm nội quy, quy định nơi làm việc, có đời sống cá nhân trong sáng, lành mạnh, có phẩm chất đạo đức tốt, lối sống chan hòa, đoàn kết, không mắc phải các tệ nạn xã hội, sống có nghĩa tình, trước sau. Trong số các công nhân được hỏi của từng loại hình doanh nghiệp, thì số công nhân làm việc trong các doanh nghiệp Nhà nước tự nhận mình có lối sống văn hóa lành mạnh chiếm tỉ lệ cao hơn hẳn 2 loại hình doanh nghiệp còn lại (53,3%)

“Sống và làm việc theo Hiến pháp và pháp luật” luôn là kim chỉ nam để mỗi công dân Việt Nam thực hiện. Tuân thủ pháp luật đơn giản như việc không vi phạm pháp luật trong khi tham gia giao thông, làm

các việc được pháp luật thừa nhận....Làm việc cũng cần có ý thức pháp luật. Đó là tuân thủ những quy định của nhà nước nói chung và doanh nghiệp nói riêng. Đó là đi làm đúng giờ, sử dụng trang thiết bị bảo hộ lao động đúng quy cách, không trộm cắp tài sản của doanh nghiệp. Đối với những doanh nghiệp nhà nước tỷ lệ sống có ý thức pháp luật chiếm tỷ lệ cao nhất 50,5%, trong khi đó doanh nghiệp ngoài nhà nước chiếm 48,4% , doanh nghiệp FDI chiếm 46,4%. Có thể nhận thấy, những người làm trong môi trường nhà nước, mức độ tuân thủ pháp luật cao hơn so với hai loại hình doanh nghiệp còn lại.

Lối sống tích cực của công nhân không chỉ thể hiện ở lối sống lành mạnh, tuân thủ pháp luật mà còn thể hiện ở việc sống có trách nhiệm với doanh nghiệp là (việc đi làm đúng giờ, giữ gìn bảo vệ tài sản của doanh nghiệp.....). Vì mỗi cá nhân khi tồn tại và phát triển thì không chỉ sống trong gia đình mà còn dành nhiều thời gian ở nơi làm việc. Nếu người công nhân nhận thức được nơi làm việc là nơi phải gắn bó, phải xây dựng và tận tụy làm việc thì người công nhân đó sẽ nhận được phần thưởng xứng đáng. Và việc thể hiện sống có trách nhiệm với doanh nghiệp nhà nước chiếm tỷ lệ cao nhất 56,3%, còn doanh nghiệp ngoài nhà nước và doanh nghiệp FDI chiếm tỷ lệ xấp xỉ không khác biệt nhau là máy 50,5% và 51,2%. Có lẽ sự gắn bó, có trách nhiệm với doanh nghiệp trong doanh nghiệp nhà nước không chỉ xuất phát từ mức lương ổn định mà còn sự quan tâm gắn bó, làm việc lâu dài dựa vào loại hợp đồng lao động. Trong doanh nghiệp nhà nước hợp đồng không xác định thời hạn chiếm nhiều nhất 72,1%.

Công nhân nữ trẻ như một mảng màu lớn, chủ đạo trong bức tranh mô tả lối sống có trách nhiệm với gia đình của công nhân nói chung. Phần lớn nữ công nhân được hỏi trả lời là họ sống có trách nhiệm với gia đình và người thân, chiếm tỷ lệ 61,9%, trong khi đó nam công nhân chiếm 56,3%. Có thể thấy nữ giới luôn là người quan tâm đến gia đình, người thân hơn nam giới. Với nữ công nhân trẻ chưa kết hôn, họ thường làm tăng ca, tiết kiệm tiền gửi về cho cha mẹ để trang trải cuộc sống ở quê nhà. Họ dành thời gian rỗi vào việc nghỉ ngơi, lấy lại sức khỏe để tiếp tục đi làm, không tham gia vào các trò chơi, nhậu nhẹt tốn kém như nam công nhân.

Sống tốt với đồng nghiệp là một trong những tố thể hiện tính tích cực trong lối sống của người công nhân. Với đặc điểm các khu công nghiệp không có đủ lao động là người bản địa nên phải tuyển dụng lao động nhập cư, thêm vào đó những người lao động không có đủ việc làm ở nơi họ sinh ra, nên thường có tâm lý hưỡng, tìm kiếm việc làm ở những

khu công nghiệp.

Theo số liệu điều tra khảo sát, số lượng người nhập cư chiếm 40,1% lực lượng công nhân lao động được khảo sát. Như vậy, với số lượng người nhập cư không phải là ít, và người nhập cư đến từ khắp mọi nơi, nên cung cách ứng xử cũng như lối sống rất khác nhau. Và do một số người nhập cư trong tư thế để phòng khi đến nơi làm việc mới, không có nhiều người thân thuộc nên họ lựa chọn việc sống cùng đồng nghiệp là đồng hương trong một căn nhà, vừa để giảm chi phí vừa an tâm hơn khi ở với người cùng quê. Hơn nữa, khi làm việc trong một doanh nghiệp, với dây chuyền làm việc đòi hỏi có sự đoàn kết, thì việc sống tốt với đồng nghiệp là một trong những yếu tố không thể thiếu của người công nhân. Tuy nhiên có sự khác biệt rất lớn giữa các loại hình doanh nghiệp. Nếu như việc sống tốt với đồng nghiệp được đề cao ở mức 47,9% ở doanh nghiệp nhà nước, 47,4% ở doanh nghiệp FDI thì ở doanh nghiệp ngoài nhà nước chỉ chiếm 44,8%.

Đối với nữ công nhân thì họ coi trọng mối quan hệ tốt với đồng nghiệp hơn nam công nhân. Trong cuộc nghiên cứu 49,0% nữ công nhân trả lời quan tâm đến mối quan hệ tốt với đồng nghiệp, trong khi đó nam công nhân với nội dung tương tự chỉ chiếm 43,3%. Không chỉ do đặc thù tính cách nữ giới mềm mỏng dễ thích nghi, mà vì họ còn có nhu cầu tâm sự, chia sẻ với đồng nghiệp những câu chuyện trong cuộc sống, vì vậy nữ công nhân có xu hướng đề cao, xây dựng mối quan hệ tốt với đồng nghiệp.

Sống có trách nhiệm với xã hội là một trong những tiêu chí đánh giá lối sống tích cực của công nhân. Sống có trách nhiệm với xã hội có thể thể hiện ở những việc làm nhỏ nhất như sản xuất sản phẩm an toàn, quan tâm đến môi trường, không vứt rác bừa bãi, tham gia các hoạt động thiện nguyện do doanh nghiệp đề xuất.... Trong cuộc nghiên cứu, có sự khác biệt giữa các loại hình doanh nghiệp. Đối với doanh nghiệp nhà nước, 45% số công nhân được hỏi cho rằng cần có trách nhiệm với xã hội cao hơn hẳn so với doanh nghiệp ngoài nhà nước là 41,1% và doanh nghiệp FDI chỉ chiếm 41,0%. Nhìn chung doanh nghiệp ngoài nhà nước và doanh nghiệp FDI chưa chú trọng đến trách nhiệm đối với xã hội. Hơn nữa, trong các ngành nghề khác nhau, cũng có sự khác biệt rõ rệt về trách nhiệm xã hội. Đối với ngành nghề cơ khí điện tử, công nhân có mức độ quan tâm, có trách nhiệm với xã hội ở mức thấp nhất, chỉ chiếm 35,8%. Tiếp theo là doanh nghiệp dệt may 38,6%, doanh nghiệp dịch vụ thương mại chiếm 39,5%, doanh nghiệp giày da 46,

Có một điểm nhấn khác lạ trong cuộc nghiên cứu

về lối sống công nhân là đoàn kết, tương trợ lẫn nhau giữa các công nhân trong các loại hình doanh nghiệp. Nếu như trong doanh nghiệp FDI, công nhân có mức độ quan tâm tương trợ lẫn nhau cao nhất 60,1% thì mức độ tương trợ của doanh nghiệp ngoài nhà nước lại là thấp nhất 56,1%. Đặc biệt, có sự khác biệt rõ rệt giữa nam công nhân và nữ công nhân về việc tương trợ lẫn nhau trong công việc. Nếu nữ công nhân có xu hướng tìm kiếm sự tương trợ cũng như tương trợ cho đồng nghiệp khi có khả năng chiếm 61,4% thì nam công nhân trong doanh nghiệp chỉ đồng ý tương trợ cho đồng nghiệp chiếm 52,9%. Nhưng về cơ bản, công nhân chỉ tìm được sự tương trợ của đồng nghiệp cũng như giúp đồng nghiệp nếu họ là đồng hương của nhau. Vì với đồng hương họ không chỉ cùng quê mà còn làm cùng chung trong một tổ chức và họ còn có xu hướng thuê trọ cùng một căn phòng để chung sống cho tiết kiệm, nên có sự gần gũi, hiểu về nhau để dàng tương trợ cũng như tìm kiếm sự tương trợ của nhau.

Và trong cuộc nghiên cứu, cũng chỉ ra rằng, công nhân không chỉ nhận được sự tương trợ của đồng nghiệp mà đối với công nhân thuê trọ còn nhận được sự tương trợ của những người chủ nhà trọ. Họ có thể vay mượn tiền của chủ nhà trọ, hoặc ăn cơm chịu sau đó có lương thì thanh toán sau. Có thể nói đây là hình thức tương trợ tương đối tốt, nếu không có sự tương trợ này, nhiều công nhân nhận định họ khó có thể trụ được với mức lương cho đến hết tháng.

Có sự khác biệt nhiều về lối sống trong công nhân về lý tưởng sẵn sàng hy sinh, bảo vệ tổ quốc thì trong doanh nghiệp nhà nước có 52,5%, doanh nghiệp ngoài nhà nước là 52,5%, doanh nghiệp FDI là 49,3%.

2. Lối sống tiêu cực

Cùng với những đặc điểm và xu hướng lối sống tích cực, lành mạnh nói trên, nghiên cứu cũng chỉ ra 10 đặc điểm và xu hướng tiêu cực trong lối sống công nhân Việt Nam hiện nay đó là : 1/công nhân hiện nay có lối sống buông thả, thực dụng (27,9%), 2/ích kỷ, chủ nghĩa cá nhân (22%), 3/tâm lý hưởng lạc, chạy theo đồng tiền (30,2%), 4/phai nhạt lý tưởng, giá trị sống (13,6%), 5/có biểu hiện suy thoái đạo đức, lối sống (18,7%), 6/có thái độ bị quan, chán đời (12,9%), 7/vô cảm trước bất công thường ngày xảy ra (20,3%), 8/ứng xử, giao tiếp kém (25,5%), 9/lối sống gấp truy lạc (8,1%), và 10/đua đòi, lãng phí (29,4%).

Tất cả những xu hướng tiêu cực nói trên với muôn vàn các hình thức biểu hiện cụ thể đã được giới truyền thông đại chúng làm nóng công luận hàng ngày qua những tường trình đủ loại. Nhiệm vụ của người nghiên

cứu là khám phá mức độ và phạm vi tác động của chúng đối với công nhân nước ta hiện nay như thế nào. Trong 10 xu hướng lối sống tiêu cực trên, có thể tổng hợp thành 4 đặc điểm và xu hướng sống tiêu cực như sau:

Lối sống buông thả bản thân trong công nhân có những cấp độ biểu hiện khác nhau. Ở cấp độ 1, họ sẽ rơi vào tình trạng buồn chán, thất vọng, không muốn và không thể làm việc, sinh hoạt như bình thường. Ở cấp độ 2, họ sẽ bị lôi cuốn vào lối sống với những hành vi thác loạn có thể trở thành nạn nhân của một hoặc nhiều tệ nạn xã hội cùng một lúc, như nghiện internet, nghiện ma túy, bạo hành, sinh hoạt tình dục bừa bãi, mại dâm... Ở cấp độ 3, cấp độ cao nhất, họ sẽ bị rơi vào bế tắc, tuyệt vọng dễ dẫn đến tự tử, tự tử tập thể hoặc giết người, giết người hàng loạt... Xét từ góc độ tâm lý học, lối sống này thường bắt nguồn từ một trạng thái khủng hoảng tâm thần ở các mức độ khác nhau. Đối với công nhân hiện nay, việc sống buông thả bản thân chỉ xảy ra ở một bộ phận nhỏ, và chủ yếu là ở cấp độ 1, tuy nhiên việc chán nản, thất vọng, buồn chán cũng ảnh hưởng không nhỏ đến tinh thần, thái độ, và hiệu quả làm việc của người lao động, làm giảm năng suất lao động, và cũng là duyên cớ để các vấn đề tiêu cực khác trong lối sống có dịp nảy sinh.

Về xu hướng sống ích kỷ, thờ ơ, chủ nghĩa cá nhân, thiếu trách nhiệm, thiếu nhiệt tình chỉ là lựa chọn sống của một bộ phận công nhân hiện nay. Những quan sát định tính và nghiên cứu định lượng cho thấy hiện nay các phong trào của công nhân do tổ chức Công đoàn phát động khó tổ chức hơn, ít sôi nổi hơn và ít có các phong trào lôi cuốn được đông đảo công nhân tham gia nhiệt tình như trước đây. Kết quả khảo sát cho thấy, một số vấn đề sau đây ít nhận được sự quan tâm của công nhân: tôn giáo, tín ngưỡng, an ninh thế giới, quyền lực, dân chủ, pháp luật, môi trường sinh thái.

Tâm lý hưởng lạc, chạy theo đồng tiền. Lối sống này cũng được công nhân nhìn nhận là có tồn tại, nhưng không nhiều và không có sự khác biệt rõ ràng giữa các loại hình doanh nghiệp. Nếu như trong doanh nghiệp nhà nước, số công nhân nhìn nhận và đánh giá có hiện tượng tâm lý hưởng lạc chạy theo đồng tiền chiếm 29,8%, thì trong doanh nghiệp cũng tương đương là 30,4% và trong doanh nghiệp FDI là 30,3%.

Xu hướng phai nhạt lí tưởng, giá trị sống, ứng xử, giao tiếp kém, đua đòi lãng phí cũng xuất hiện ở một bộ phận nhỏ công nhân hiện nay. Đây là xu hướng xuất hiện khi quá trình hội nhập kinh tế quốc tế của nước ta diễn ra ngày càng mạnh mẽ và sâu

sắc, khi các giá trị văn hóa, phong tục, tập quán Việt Nam đứng trước sự tấn công của các giá trị văn hóa của các quốc gia khác

Thái độ sống của mỗi một cá nhân rất quan trọng, đặc biệt thái độ sống còn gắn với năng suất lao động, cung cách ứng xử với con người và công việc. Nếu có thái độ lạc quan, tất yếu chúng ta sẽ có cái nhìn tích cực vào cuộc sống, đó là sống tích cực. Ngược lại, lối sống tiêu cực là lối sống có thái độ bi quan, chán đời. Biểu hiện của lối sống này cũng tồn tại trong công nhân. Cuộc nghiên cứu đã cho thấy tỷ lệ công nhân trong các doanh nghiệp có thái độ tiêu cực này, tuy nhiên số lượng không nhiều, và tương đối ngang nhau giữa các loại hình doanh nghiệp. Đối với doanh nghiệp nhà nước là 14,6%, đối với doanh nghiệp ngoài nhà nước là 11,0%, đối với doanh nghiệp FDI là 12,9%.

Trong cuộc sống hàng ngày, bất công thường xuyên xảy ra. Tuy nhiên, khi đối diện với bất công, bản thân chúng ta có thể làm được gì? Đặc biệt trong công việc, nếu có bất công, bản thân chúng ta có lên tiếng hay không? Đối với công nhân, trong quan hệ với chủ doanh nghiệp, trong quan hệ với đồng nghiệp, liệu họ có thái độ vô cảm trước bất công hay không, họ có sẵn sàng bênh vực đồng nghiệp hay bênh vực những người bị đối xử bất bình đẳng, bất công hay không? Nghiên cứu chỉ ra rằng trong doanh nghiệp dệt may tỷ lệ công nhân cho rằng chính công nhân có thái độ vô cảm trước mọi bất công chiếm 22,0%, đối với doanh nghiệp giày da chiếm 16,6%, doanh nghiệp xây dựng giao thông vận tải chiếm 22,0%, doanh nghiệp cơ khí điện tử chiếm 19,9%, doanh nghiệp thương mại dịch vụ chiếm 21,9%.

Ứng xử giao tiếp là một trong những phương thức quan trọng để con người tương tác với nhau. Thông qua tương tác trong quá trình làm việc con người hiểu nhau để cùng làm việc hoặc hỗ trợ nhau để đạt được mục đích. Tuy nhiên, ứng xử thế nào là phù hợp, ứng xử thế nào để đạt được sự đồng thuận cao nhất thì lại là một vấn đề quan trọng. Công nhân chủ yếu làm việc 2 ca, thậm chí 3 ca, 4 kíp. Họ không có thời gian để đọc báo, xem ti vi hay dành thời gian để đọc sách báo. Và mối quan hệ giao tiếp của họ gói gọn trong công việc ở trong doanh nghiệp. Họ không có thời gian cũng như không muốn giao lưu, học hỏi để nâng cao trình độ cũng như cải thiện cách giao tiếp. Nếu như trong doanh nghiệp nhà nước có 30,1% công nhân có cách giao tiếp kém thì trong doanh nghiệp ngoài nhà nước, con số này là 22,3%, doanh nghiệp FDI là 24,5%.

Đua đòi, lãng phí cũng là một điểm tối tồn tại

trong lối sống công nhân hiện nay. Trong tình hình kinh tế khó khăn, khi nhiều công nhân có nhu cầu tăng ca để tăng thu nhập, tiết kiệm chi phí như điện, nước ở khu trọ, và được tăng thêm một bữa ăn ở công ty thì vẫn có một số công nhân có lối sống lãng phí. Đặc biệt là những công nhân sống xa gia đình, không chịu sự quản lý của gia đình, có tiền lương họ lập tức chơi cờ bạc, lô đề. Con số này chiếm cao nhất ở doanh nghiệp FDI 31,5%, doanh nghiệp ngoài nhà nước chiếm 31,1%, doanh nghiệp nhà nước chiếm tỷ lệ thấp nhất 27,6%.

3. Những nguyên nhân dẫn đến lối sống tiêu cực của công nhân hiện nay

Có nhiều nguyên nhân dẫn đến có một bộ phận công nhân có những biểu hiện của lối sống tiêu cực, không lành mạnh, trong đó có thể chỉ ra một số nguyên nhân như sau:

Thứ nhất, công nhân nước ta còn nhiều hạn chế về trình độ học vấn, trình độ tay nghề, trình độ văn hóa, dẫn đến chất lượng nguồn lao động không cao. Thêm vào đó, ngay cả những người được học cao hơn - tốt nghiệp trung học phổ thông, trung cấp, cao đẳng nghề - họ cũng gặp không ít khó khăn khi tham gia vào quá trình sản xuất, vì hoạt động đào tạo nghề của nước ta trong những năm qua không đáp ứng được yêu cầu của các nhà tuyển dụng.

Thứ hai, sống xa gia đình là một trong những nguyên nhân tạo ra những tiêu cực trong lối sống của công nhân, đặc biệt là trong nhóm những người lao động trẻ tuổi. Sống xa gia đình giúp cho họ cảm thấy được thoải mái, tự do, làm những gì mình thích, mình muốn mà không có sự giám sát, chỉ bảo của người thân.

Thứ ba, quan niệm về giá trị đạo đức, lý tưởng sống của một bộ phận công nhân còn mờ nhạt, thiếu tính định hướng, do đó có lối sống không phù hợp với các giá trị truyền thống tốt đẹp của dân tộc, đi ngược chuẩn mực đạo đức xã hội, có biểu hiện của lối sống thực dụng. Định hướng giá trị cuộc sống của một bộ phận công nhân còn lệch lạc có suy nghĩ vị kỷ, thực dụng và thiếu trách nhiệm. Nhiều lao động cho rằng “chỉ làm việc thiện nếu chắc chắn nhận được sự đền bù” và cho rằng “Sống cao thượng là mù quáng”, “tình yêu không nhất thiết phải đi đến hôn nhân”...

Thứ tư, ý thức chủ động, tích cực của công nhân hiện nay trong việc rèn luyện và bồi dưỡng đạo đức, lối sống để hình thành nhân cách còn hạn chế. Công nhân được chứng kiến sự nghiệp đổi mới nhanh chóng của đất nước và là những người được trực tiếp hưởng thụ những thành quả mà sự nghiệp ấy mang lại, do vậy, trong họ dễ hình thành tư tưởng an phận, hưởng

thụ mà quên mất nghĩa vụ, trách nhiệm cống hiến, phấn đấu.

Thứ năm, trong những năm qua, nền kinh tế nước ta tuy có những phát triển vượt bậc, đời sống đại bộ phận nhân dân nói chung và giai cấp công nhân nói riêng được cải thiện đáng kể, song nhìn chung còn gặp nhiều khó khăn. Nền kinh tế thị trường đòi hỏi sự cạnh tranh khốc liệt, do đó mối lo về kinh tế làm con người bất chấp thủ đoạn gây ra những tiêu cực trong xã hội và sự đi xuống của nhân cách.

Thứ sáu, giá trị xã hội có những thay đổi khi đất nước ta mở cửa giao lưu hội nhập với các quốc gia trong khu vực và trên thế giới, đồng nghĩa với việc các giá trị trong truyền thống đạo đức, lối sống của họ cũng du nhập vào nước ta. Bên cạnh việc tạo ra sự đa dạng, phong phú cho nền văn hóa thì những giá trị văn hóa ngoại lai cũng gây ra nhiều ảnh hưởng tiêu cực, như sự xâm nhập và tuyên truyền cho lối sống thực dụng tư sản, trực tiếp phá hủy những nguyên tắc đạo đức xã hội chủ nghĩa, giá trị truyền thống của dân tộc, làm tha hóa đạo đức, lối sống của một bộ phận công nhân lao động.

Thứ bảy, công tác tuyên truyền giáo dục của Đảng, Nhà nước, các tổ chức xã hội, đặc biệt là tổ chức Công đoàn tuy đã đổi mới về nội dung, hình thức song còn những hạn chế nhất định đôi khi không còn phù hợp với người lao động luôn khát khao tìm kiếm những điều mới lạ. Nhiều trào lưu ngoại lai du nhập và phát triển mạnh trong xã hội. Bên cạnh những trào lưu được coi như hội nhập văn hóa thì nhiều trào lưu mà nhiều người đang theo đuổi không phù hợp với văn hóa Việt Nam, đáng bị phê phán như hiện tượng “sống thử”, “khoe hàng” trên mạng... vẫn được tán thành, thậm chí là suy tôn như một lý tưởng sống, coi đó là lý tưởng mới và phù hợp thời. Hơn nữa, các doanh nghiệp hay bản thân các tổ chức xã hội của người lao động còn chỉ quan tâm đến các mục tiêu kinh tế mà sao nhãng việc giáo dục đạo đức lối sống cho công nhân.

Như vậy, những nguyên nhân trên tuy chưa đầy đủ nhưng cũng góp phần chỉ ra lý do hình thành nên lối sống công nhân hiện nay. Và việc tìm hiểu về lối sống công nhân hiện nay nhằm hướng tới xây dựng một đội ngũ công nhân trong thời đại mới với khả năng lao động, sáng tạo, đáp ứng nhu cầu hội nhập quốc tế. □

Tài liệu tham khảo

1. Phạm Thành Nghị và Vũ Hoàng Ngân, (2004), “Quản lý nguồn nhân lực ở Việt Nam: một số vấn đề lý luận và thực tiễn”, NXB Khoa học Xã hội Hà Nội.

(Xem tiếp trang 35)

LỐI SỐNG CỦA CÔNG NHÂN VIỆT NAM TRONG QUÁ TRÌNH CÔNG NGHIỆP HÓA NHÌN TỪ TÁC ĐỘNG CỦA MẠNG LƯỚI XÃ HỘI

✍ ĐẶNG ÁNH TUYẾT*

1. Đặt vấn đề

Vấn đề xây dựng giai cấp công nhân nước ta lớn mạnh trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước là nhiệm vụ quan trọng và cấp bách của Đảng, Nhà nước, của cả hệ thống chính trị, của mỗi người công nhân và của toàn xã hội¹. Sự lớn mạnh và phát triển bền vững của giai cấp công nhân không đơn thuần chỉ là sự tăng lên về số lượng, hay chất lượng nguồn lao động, mà nó còn thể hiện trong cách thức lao động, làm ăn, kinh doanh; các phong tục tập quán; cách thức giao tiếp, ứng xử của con người; quan niệm về đạo đức và nhân cách... Nói một cách khác, sự phát triển không ngừng của giai cấp công nhân còn được thể hiện trong việc giai cấp công nhân cần phải xây dựng cho được một lối sống mới, tiên tiến, hiện đại, khoa học, phù hợp với truyền thống của dân tộc, và điều kiện của lịch sử. Trong khuôn khổ bài viết cố gắng phân tích những tác động của mạng lưới xã hội như nhóm bạn bè, gia đình và đồng nghiệp đến việc hình thành lối sống của giai cấp công nhân.

Dưới góc độ tiếp cận của xã hội học, mạng lưới xã hội là tổng hợp các quan hệ của con người trong một hệ thống xã hội nhất định, trong các quan hệ đó, con người có những mục đích nhất định. Theo tác giả Lê Ngọc Hùng "khái niệm mạng lưới dùng để chỉ phức thể các mối quan hệ xã hội do con người xây dựng, duy trì và phát triển trong cuộc sống thực của họ với tư cách là thành viên của xã hội"². Các quan hệ xã hội đan xen lẫn nhau từ gia đình, dòng họ, láng giềng đến các tổ chức, đoàn thể xã hội khác... Đối với nhóm xã hội công nhân, mạng lưới của họ là tổng hợp các quan hệ trong hệ thống xã hội nhất định bao gồm các quan hệ đan xen chằng chịt lẫn nhau từ gia đình, thân tộc, láng giềng, bạn bè đến các quan hệ trong nhà máy, truyền thông đại chúng, các tổ chức xã hội... mà họ tham gia.

Lối sống bao gồm những mối liên hệ và quan hệ đa dạng giữa con người với nhau trong một xã hội nhất định, những điều kiện thực hiện chúng thông qua những đặc điểm điển hình về hoạt động sống của các giai cấp, các tập đoàn xã hội và các thành

viên trong xã hội³. Theo định nghĩa này, có thể hiểu lối sống là sự tổng hợp những quan hệ kinh tế, văn hóa, tư tưởng, đạo đức... Vì vậy, khi xác định lối sống, điều hết sức quan trọng là tìm hiểu xem cá nhân cho rằng nhu cầu nào quan trọng với họ và phương thức thỏa mãn chúng như thế nào. Lối sống giai cấp công nhân là tổng hòa những giá trị xã hội trong những điều kiện phát triển kinh tế công nghiệp hiện đại. Lối sống của giai cấp công nhân thể hiện trên nhiều lĩnh vực hoạt động, từ lao động, sản xuất kinh doanh, đến đời sống sinh hoạt trong gia đình, cộng đồng và các hoạt động chính trị - xã hội của công nhân cũng như được thể hiện qua mạng lưới quan hệ xã hội của mỗi cá nhân. Đặc trưng bản chất của lối sống công nhân là hoạt động lao động sản xuất công nghiệp, hoạt động có tính chất nền tảng trong việc sáng tạo các giá trị vật chất cũng như giá trị tinh thần. Lối sống công nhân mang tính văn hóa, hướng tới cái đúng, cái tốt và cái đẹp trong xã hội. Như vậy lối sống của giai cấp công nhân chịu nhiều yếu tố tác động của các yếu tố từ ngay trong quá trình lao động sản xuất, từ các mối quan hệ trong gia đình, nơi cư trú, từ cộng đồng xã hội và các hoạt động chính trị khác của người công nhân. Các yếu tố này tác động đến việc hình thành lối sống của giai cấp công nhân không có ranh giới rõ ràng mà luôn đan xen, ràng buộc lẫn nhau tạo thành một mạng lưới (mạng lưới xã hội).

Khi bàn về vấn đề xây dựng giai cấp công nhân nước ta lớn mạnh trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước không đơn thuần chỉ là sự tăng lên về số lượng, hay chất lượng nguồn lao động, mà nó còn thể hiện trong cách thức lao động, làm ăn, kinh doanh; các phong tục tập quán; cách thức giao tiếp, ứng xử của con người; quan niệm về đạo đức và nhân cách... Nói cách khác, sự phát triển không ngừng của giai cấp công nhân còn được thể hiện trong việc giai cấp công nhân cần phải xây dựng cho được một lối sống mới, tiên tiến, hiện đại, khoa học, phù hợp với truyền thống của dân tộc, và điều

* Học Viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh¹

kiện của lịch sử.

2. Một số tác động của mạng lưới xã hội đến lối sống công nhân Việt Nam hiện nay

Tác động của nhóm bạn, đồng nghiệp đến lối sống của công nhân: Với sự phát triển mạnh mẽ của công nghệ thông tin đã tạo điều kiện cho việc kết nối mạng lưới xã hội nói chung trong đó có mạng lưới của các nhóm bạn một cách dễ dàng hơn. Trong chuỗi mạng lưới xã hội đó thì nhóm bạn và đồng nghiệp nơi làm việc có tác động mạnh đến lối sống của mỗi cá nhân nói chung và của giai cấp công nhân nói riêng. Đặc biệt là trong môi trường sinh sống, làm việc tập trung thì sự tác động, gắn bó của những người xung quanh có tác động mạnh mẽ tới lối sống và quá trình hình thành khuôn mẫu hành vi của mỗi cá nhân. Mạng lưới xã hội bạn bè và nhóm đồng nghiệp có vai trò hết sức quan trọng trong sự kết nối thông tin, chia sẻ các giá trị trong cuộc sống cũng như tương trợ nhau trong những bối cảnh xã hội cụ thể. Tương trợ giúp đỡ lẫn nhau trong công việc và trong cuộc sống là một biểu hiện của lối sống, trong môi trường sống mà tính cộng đồng cao như các khu sinh sống tập trung của công nhân (nơi làm việc, các khu nhà trọ, khu tập thể công nhân) thì đòi hỏi tinh thần đoàn kết và tương trợ nhau càng cao. Thực tế hiện nay ở các khu sinh hoạt tập trung của công nhân, cơ bản công nhân có tinh thần đoàn kết tốt. Theo kết quả khảo sát của đề tài KX.03.15 có tới 58% công nhân trả lời họ thường xuyên đoàn kết, tương trợ, giúp đỡ lẫn nhau. Tinh thần tương trợ, đoàn kết là một đòi hỏi tất yếu trong môi trường tập thể, bởi trong môi trường mà tính cộng đồng cao thì họ thường xuyên bị sự chi phối và ràng buộc bởi các thiết chế xã hội (cả chính thức và không chính thức).

Đối với giai cấp công nhân, trong điều kiện làm việc và sinh sống tập trung trong các cộng đồng thì nhóm bạn chơi và đồng nghiệp có tác động lớn tới việc hình thành lối sống của họ. Trong môi trường làm việc tập thể, hàng ngày những công nhân thường xuyên tiếp xúc với nhóm bạn đồng nghiệp cùng làm việc trong một môi trường nhất định. Tuy nhiên, không phải tất cả những người cùng làm việc trong một cơ quan, nhà máy, cùng sinh ra trên một vùng quê hoặc có cùng đặc điểm về văn hóa mà họ đến từ những nơi khác nhau, mang các đặc điểm khác nhau của nơi họ sinh ra. Quá trình tiếp xúc, quá trình tương tác giữa cá nhân với đồng nghiệp chính là quá trình xã hội hóa của mỗi cá nhân, thông qua tương tác với người khác, cá nhân học hỏi, lĩnh hội các giá trị xã hội từ người khác, đồng thời họ cũng thể hiện các giá trị của bản thân mình trước người khác để chứng tỏ mình. Chính quá trình lĩnh hội, quá trình học hỏi

các giá trị chuẩn mực của mỗi cá nhân từ mạng lưới bạn bè, đồng nghiệp đã dẫn đến cách thức ứng xử, cách thức hành động của cá nhân có sự thay đổi cho phù hợp với các điều kiện môi trường, các hoàn cảnh cụ thể và như vậy là họ có sự thay đổi về lối sống của họ để thích nghi với môi trường mới.

Một ví dụ có thể chứng minh điều đó là một người công nhân sinh ra ở một vùng quê nhất định, ở nơi họ sinh ra có những tập quán, truyền thống riêng của nơi họ sinh ra. Nhưng khi họ di chuyển đến một nơi khác để làm việc với những thói quen và phương thức sinh sống khác thì trong thời gian đầu cá nhân đó có thể vẫn giữ những đặc điểm, khuôn mẫu hành vi, thói quen nơi họ sinh ra và đến một thời điểm nào đó trong môi trường sống và làm việc họ mới nhận ra rằng những đặc điểm, khuôn mẫu giá trị đó không phù hợp với nơi ở, bối cảnh mới của họ. Hoàn cảnh sống mới đòi hỏi mỗi cá nhân khi gia nhập nhóm đó phải tích cực tìm tòi, học hỏi các giá trị mới phù hợp với môi trường nơi họ sinh sống để cá nhân có thể đóng vai, hòa đồng được với cộng đồng nơi họ đang sống, từ đó thay đổi lối sống của mỗi cá nhân - đó chính là quá trình tương tác xã hội, xây dựng những khuôn mẫu hành vi và xây dựng lối sống thích nghi hoàn cảnh.

Nhóm bạn có tác động mạnh mẽ đến lối sống của mỗi cá nhân nói chung và lối sống của giai cấp công nhân nói riêng. Ở nhóm bạn có những nét đặc điểm tương đồng nhau nên khả năng lĩnh hội và tiếp nhận các giá trị từ những người cùng nhóm là khá thuận lợi. Tuy nhiên cũng cần chú ý đến đặc điểm nhóm bạn theo tiếp cận của mạng lưới xã hội là phong phú và đa dạng. Đó không chỉ đơn thuần là tập hợp của những cá nhân có cùng chung nhóm tuổi nhất định mà nhóm bạn bao hàm cả những người ở nhiều nhóm tuổi, nhiều thành phần xã hội, nhiều địa vị xã hội khác nhau trên cơ sở cùng chung mục đích, nhu cầu và các định hướng giá trị nhất định. Chính nhờ có sự tương đồng đó mà các giá trị trong nhóm có cùng chung các điểm giống nhau, các giá trị xã hội được tiếp thu và lĩnh hội nhanh hơn và tùy từng mối liên hệ mà mức độ tác động đến các hoạt động sống của cá nhân khác nhau. Tục ngữ Việt nam có câu “gần mực thì đen, gần đèn thì rạng” điều đó muốn nhấn mạnh đến môi trường xã hội của quan hệ và mức độ của quan hệ xã hội tác động tới việc hình thành lối sống, nhân cách của mỗi cá nhân. Nếu cá nhân tiếp xúc với các thành viên trong nhóm bạn của mình thân mật hơn, trực tiếp hơn thì ảnh hưởng của phong cách sinh hoạt của các thành viên trong nhóm đó sẽ có tác động mạnh mẽ tới việc hình thành lối sống của mỗi cá nhân. Đối với giai cấp công nhân, nhóm

bạn của giai cấp công nhân không chỉ đơn thuần là những cá nhân trong cùng nhóm tuổi mà bao gồm cả những người thuộc nhiều độ tuổi khác nhau nhưng họ cùng chung và cùng hướng tới hệ giá trị, mục tiêu nào đó đối với cá nhân.

Tác động của gia đình, dòng họ tới lối sống của công nhân: Đối với mỗi cá nhân, gia đình là điểm tựa, là chỗ dựa vững chắc cho cá nhân trong suốt cuộc đời con người. Lối sống của mỗi cá nhân bao giờ cũng bắt nguồn từ nền tảng lối sống của gia đình, của dòng họ, nơi mà các cá nhân sinh ra và trưởng thành. Việc thực hiện các chức năng của gia đình có vai trò quan trọng đối với việc hình thành lối sống của mỗi con người, trong đó thể hiện rõ nét nhất là ở chức năng giáo dục của gia đình. Bởi vì, lối sống của con người là tổng hoà tất cả những gì hình thành con người bao gồm đặc điểm về thể chất, tinh thần, tài năng, phong cách, ý chí, nghị lực, đạo đức, vai trò xã hội... Đó là sự thống nhất biện chứng giữa mặt cá nhân và mặt xã hội, thể hiện thái độ ứng xử trước hiện thực tự nhiên và xã hội. Có thể thấy trong gia đình, dòng họ có nhiều nhân tố ảnh hưởng đến quá trình hình thành và phát triển lối sống của mỗi con người như yếu tố bẩm sinh di truyền, hoàn cảnh và môi trường sống, giáo dục và hoạt động cá nhân. Trong các yếu tố đó, yếu tố giáo dục, đặc biệt là giáo dục gia đình có vai trò rất lớn đối với sự hình thành và phát triển nhân cách, lối sống của con người. Đối tượng của giáo dục gia đình không chỉ là trẻ em mà là tất cả các thành viên khác trong gia đình. Việc hoàn thiện và củng cố lối sống con người ở tuổi trưởng thành và khi về già cũng do tác động của lối sống, sinh hoạt và văn hoá của gia đình, dòng họ.

Hiện nay, cùng với sự biến đổi điều kiện kinh tế-xã hội của đất nước đã và đang tác động không nhỏ đến cấu trúc và đặc trưng của gia đình, một số chức năng của gia đình cũng có sự biến đổi, và vai trò của gia đình, dòng họ trong việc tham gia hình thành lối sống của cá nhân cũng có phần thay đổi. Nếu trước đây, mô hình gia đình truyền thống nhiều thế hệ là phổ biến thì việc tham gia sinh sống chung trong gia đình nhiều thế hệ có ảnh hưởng không nhỏ tới việc hình thành lối sống của mỗi cá nhân. Các cá nhân trong cùng một gia đình thường xuyên tiếp xúc với nhau, thường xuyên chịu quy định bởi các giá trị chuẩn mực của gia đình, của dòng họ và chính họ là người giám sát các thành viên trong gia đình, trong dòng họ thực thi các giá trị chuẩn mực đó thì nay, với quy mô gia đình hạt nhân ít thế hệ thì việc thực hiện các giá trị chuẩn mực của thiết chế gia đình mang lại cũng có phần nào giảm sút.

Theo quy luật chung của quá trình hình thành

nhân cách, công nhân cũng chịu sự chi phối của các quy luật của tự nhiên và sinh học đó là quá trình sinh ra, lớn lên, trưởng thành và mất đi. Trước khi trở thành những người công nhân làm việc trong các nhà máy, xí nghiệp, công trường thì người công nhân cũng là những con người được sinh ra và lớn lên trong những gia đình, những cộng đồng nhất định (quá trình xã hội hóa). Quá trình sinh sống và lớn lên của các cá nhân trong gia đình là quá trình con người bắt đầu tiếp thu và lĩnh hội các giá trị xã hội bao gồm từ cách ăn nói, sinh hoạt và ứng xử với các thành viên khác trong gia đình. Điều này phù hợp với quy luật của quá trình xã hội hóa trong giai đoạn đầu của quá trình xã hội hóa theo quan niệm của Goerge Mead. Tuy nhiên, quá trình hình thành và phát triển nhân cách, lối sống của mỗi con người nói chung và của đội ngũ công nhân nói riêng diễn ra trong suốt cuộc đời của mỗi con người cho đến khi chết đi và gia đình là môi trường đồng hành cùng với quá trình đó suốt cả cuộc đời con người.

Đối với công nhân, gia đình, dòng họ là môi trường có vai trò quan trọng trong việc hình thành lối sống của họ. Tuy nhiên mức độ ở từng bộ phận thì ảnh hưởng của gia đình, dòng họ tới việc hình thành lối sống có thể khác nhau. Có thể chia công nhân thành hai nhóm cơ bản sau: (1) nhóm công nhân có điều kiện làm việc, điều kiện sinh hoạt gắn với gia đình, với những người trong dòng họ (nhóm bản địa); (2) nhóm những người phải xa quê để làm ăn, mức độ tiếp xúc với gia đình, dòng họ và những người thân bị hạn chế (nhóm ngụ cư).

Đối với nhóm công nhân bản địa, hàng ngày điều kiện sinh hoạt gắn gũi với gia đình, những người cùng chung huyết thống, cội nguồn thì lối sống chịu ảnh hưởng bởi lối sống của tập quán nơi họ sinh ra và lớn lên. Lối sống trong nhóm này bị ảnh hưởng nhiều bởi lối sống của gia đình, của cộng đồng nơi họ sinh ra và lớn lên. Ngoài thời gian tham gia làm việc tại các nhà máy, xí nghiệp thì thời gian còn lại họ thường xuyên tiếp xúc với gia đình, với những người trong cộng đồng nên trong con người họ những giá trị về văn hóa, sinh hoạt, cách thức ứng xử cũng mang đậm dấu ấn của gia đình, của dòng họ. Mặt khác, khi sống cùng với gia đình, dòng họ thì buộc những người công nhân phải tuân thủ theo các quy tắc, lễ nghi của địa phương. Bên cạnh đó, việc sử dụng thời gian nhàn rỗi của những người công nhân bản địa cũng bị hạn chế vì ngoài thời gian làm việc trong các nhà máy, xí nghiệp thì họ còn phải dành thời gian cho gia đình, cho cộng đồng làng xã nơi họ sinh sống và tham gia nhiều các hoạt động khác của địa phương. Nói cách khác, quan hệ xã hội ở nhóm

công nhân bản địa là quan hệ xã hội hỗn hợp, ngoài các mối quan hệ theo nghề nghiệp (quan hệ công việc) thì nhóm công nhân bản địa còn duy trì mối quan hệ truyền thống (quan hệ gia đình, hàng xóm, họ hàng). Các quan hệ xã hội của nhóm công nhân bản địa nhiều khi không phân biệt rõ ràng về mặt ranh giới, ngay cả khi trong quan hệ công nghiệp của nhóm công nhân bản địa cũng bao hàm trong đó là quan hệ tình cảm gia đình, quan hệ họ hàng. Ví dụ như một người công nhân làm việc trong nhà máy, làm việc cùng họ có nhiều công nhân khác trong đó có cả những người thân trong gia đình, trong dòng tộc thì việc ứng xử của người công nhân cũng phải bao gồm cả quan hệ nghề nghiệp, cả quan hệ gia đình... đòi hỏi người công nhân phải giải quyết hài hòa mối quan hệ giữa công việc và tình cảm. Đó cũng là một biểu hiện tác động của gia đình, dòng họ tới lối sống của đội ngũ công nhân. Hoặc ở nơi làm việc, một người có thể quản lý, là cấp trên của một số công nhân khác trong cùng địa phương, nhưng khi về gia đình thì người quản lý lại đứng ở thứ bậc thấp hơn so với những công nhân khác mà mình quản lý thì việc ứng xử và giải quyết hài hòa mối quan hệ trong công việc và trong tình cảm phải hài hòa. Chính yếu tố thường xuyên tiếp xúc với những người thân trong gia đình, trong dòng họ của nhóm nay cũng phần nào ảnh hưởng tới lối sống theo phương thức công nghiệp hóa của công nhân. Những người công nhân không thể tự do sống theo lối sống hiện đại, với những tiêu chí không phù hợp với môi trường, với truyền thống gia đình, dòng họ và quê hương vì họ còn bị các thành viên khác trong gia đình, trong dòng họ giám sát. Ví dụ trong cách ăn mặc, những người công nhân bản địa, đặc biệt là công nhân nữ không thể ăn mặc đến mức phản cảm theo lối sống hiện đại, hoặc đi chơi về quá khuya, hoặc sống thử so với nhóm công nhân khác sống xa nhà vì bên cạnh họ còn có các thành viên khác trong gia đình, trong dòng họ, cộng đồng làng xã giám sát...

Ở nhóm thứ hai (nhóm công nhân ngụ cư) đây là nhóm công nhân sống xa gia đình, xa dòng họ nên nhóm này ít chịu ảnh hưởng của những người thân xung quanh, họ nhanh chóng tiếp nhận những lối sống, những thói quen, những nét văn hóa mới trong lối sống của mình. Do phải sống xa gia đình, nguồn thu nhập thấp, không có nơi ở cố định nên họ phải sống tạm bợ trong các ngôi nhà trọ của người dân địa phương nên phải chịu nhiều áp lực trong cuộc sống, ngoài thời gian làm việc theo quy định thì những người công nhân sống xa gia đình còn phải tích cực làm thêm giờ để có thêm thu nhập hoặc do điều kiện

sống xa gia đình làm hạn chế trong việc đi lại thăm gia đình nên ít tiếp xúc hơn với gia đình, dòng họ, vì vậy ảnh hưởng của các giá trị chuẩn mực, các thói quen, hành vi ứng xử đối với nhóm công nhân này ít bị ràng buộc hơn nhóm công nhân sống cùng với gia đình. Mặt khác, do không bị lệ thuộc bởi thiết chế gia đình, dòng họ nên trong nhóm công nhân này cũng nhanh chóng hình thành các thói quen, cách sống mới nhanh hơn nhóm công nhân sống chung với gia đình, dòng họ. Biểu hiện đó là việc có thể tự do tiếp thu các giá trị văn hóa mới, các cách thức ứng xử mà không bị ràng buộc bởi các quy định của thiết chế gia đình và dòng họ như trong cách ăn mặc, nói năng, sinh hoạt hàng ngày... Tuy nhiên, cũng không thể phủ nhận vai trò của gia đình, dòng họ trong việc hình thành lối sống của nhóm công nhân xa nhà đó là truyền thống, văn hóa, thói quen của gia đình đã ăn sâu và trong tiềm thức, trong hành động của mỗi cá nhân. Đối với những người công nhân xuất thân trong điều kiện gia đình kinh tế có phần hạn chế, thường xuyên lao động trong điều kiện vất vả thì trong họ hình thành tinh thần chịu khó, tiết kiệm trong sinh hoạt. Hoặc những người sống trong môi trường gia đình có truyền thống văn hóa, có điều kiện được học hành thì trong cách ứng xử, giao tiếp của họ có sự khác biệt so với những người ít có điều kiện được học hành hoặc ít nhận được sự quan tâm của gia đình. Đó cũng là lý do tại sao trong cùng nhóm công nhân nhưng lại có sự khác biệt về lối sống giữa các cá nhân.

Tác động của cộng đồng xã hội tới lối sống của công nhân: Trong điều kiện khoa học kỹ thuật phát triển, đặc biệt là sự phát triển của công nghệ thông tin làm cho các cá nhân gần bó và xích lại gần nhau hơn, tăng khả năng tương tác giữa các cá nhân trong xã hội. Sự phát triển của khoa học kỹ thuật, đặc biệt là kỹ thuật công nghệ thông tin đã tạo nên bước đột phá trong các mối quan hệ của con người, trong đó đội ngũ công nhân là lực lượng trẻ, nhận thức nhanh và thích ứng nhanh chóng với nền khoa học kỹ thuật hiện đại. Nếu như trước kia con người chỉ quan hệ với nhau một cách trực diện, trực tiếp thì nay với sự phát triển của công nghệ thông tin đã làm cho con người nói chung và công nhân nói riêng mở rộng các mối quan hệ của mình. Ngoài các mối quan hệ truyền thống, trực tiếp, đội ngũ công nhân còn có các mối quan hệ gián tiếp. Chính việc mở rộng các mối quan hệ đó phần nào làm cho đội ngũ công nhân tiếp thu thêm được các giá trị xã hội mới ngoài các giá trị truyền thống, từ đó phần nào tác động đến lối sống của đội ngũ công nhân... Đó là những tác động của cộng đồng xã hội tới lối sống

của đội ngũ công nhân trong điều kiện công nghiệp hóa ngày nay. Cụ thể biểu hiện trên một số khía cạnh sau:

Các yếu tố của cộng đồng xã hội phản ánh tính chất của hoạt động xã hội. Công nhân cũng như các cá nhân khác đều là thành viên của một cộng đồng xã hội nhất định, do đó tính chất hoạt động của cộng đồng có ảnh hưởng mạnh mẽ tới lối sống của nhóm công nhân. Tính chất hoạt động của cộng đồng phản ánh tính chất của các mối quan hệ giữa các thành viên trong cộng đồng đó với nhau trên cơ sở nhóm nhỏ kiểm soát các cá nhân; có liên hệ chặt chẽ với nhau về tình cảm, công việc hoặc mục tiêu cụ thể nào đó; có ý thức đoàn kết tập thể; sẵn sàng xả thân vì mục tiêu của tập thể. Nếu cộng đồng xã hội gắn kết, đoàn kết được các thành viên với nhau, mà trước hết là các nhóm sẽ tạo nên mạng lưới quan hệ của các thành viên trong nội bộ nhóm với nhau và với các nhóm khác. Các yếu tố của cộng đồng để gắn kết các cá nhân chính là thông qua các hoạt động thực tiễn của cộng đồng như hoạt động xây dựng cộng đồng, hoạt động của nhà văn hóa, hoạt động vui chơi giải trí có tính chất cộng đồng. Theo khảo sát của đề tài KX.03.15 có tới 45,5% công nhân trả lời có tham gia các hoạt động nhà văn hóa, thể thao của doanh nghiệp, trong khi đó tỷ lệ này ở các khu dân cư nơi công nhân sinh sống chỉ chiếm 15,8%; Số công nhân tham gia sinh hoạt tập thể cộng đồng chiếm 28,9%. Có sự chênh lệch trong việc tham gia các hoạt động cộng đồng của công nhân giữa nơi làm việc và nơi sinh sống, mặc dù cộng đồng nơi sinh sống của công nhân cũng thường xuyên tổ chức các hoạt động sinh hoạt tập thể cộng đồng nhưng số lượng công nhân tham gia không nhiều. Số công nhân trả lời ở nơi sinh sống có tổ chức các hoạt động lễ hội chiếm 33%; hoạt động văn nghệ quần chúng là 38%; hoạt động giao lưu bóng đá, cầu lông, bóng bàn là 45,1%, trong khi đó số công nhân tham gia các hoạt động này tại cộng đồng nơi sinh sống chỉ chiếm 15,8%. [11]. Mạng lưới quan hệ xã hội và mức độ các quan hệ của từng công nhân với nhóm của mình và nhóm khác quy định lối sống của từng công nhân. Những công nhân có mạng lưới xã hội rộng, cường độ các quan hệ xã hội càng mạnh thì càng có sự phong phú và đa dạng trong lối sống vì họ chịu ảnh hưởng bởi các giá trị, chuẩn mực, hành vi của các nhóm xã hội trong mạng lưới quan hệ xã hội của người công nhân.

Các yếu tố của cộng đồng xã hội phản ánh cơ cấu xã hội: Bất kỳ xã hội nào cũng đều được cấu thành từ các nhóm xã hội. Đó là những đơn vị, bộ phận cấu thành nên xã hội, nơi mà các cá nhân sống,

tồn tại và thực hiện các tương tác đối với các thành viên trong nhóm của mình. Công nhân cũng là những thành viên của các nhóm xã hội, một bộ phận của cơ cấu xã hội. Các nhóm cơ bản mà đội ngũ công nhân tham gia đó là gia đình, dòng họ, giai cấp, dân tộc... Lối sống của đội ngũ công nhân chịu tác động mạnh mẽ bởi lối sống của các thành viên trong nhóm mà họ tham gia. Nếu các thành viên trong nhóm thể hiện lối sống tích cực thì sẽ tác động và hình thành nên lối sống tích cực năng động trong công nhân. Vì trong quá trình tham gia sinh hoạt, con người tham gia tương tác với các thành viên khác trong nhóm, qua đó họ lĩnh hội các giá trị, mô hình, hành vi, chuẩn mực, trong đó có các giá trị của lối sống như tính cần cù, chịu khó, biết quan tâm người khác, tiết kiệm, cách thức lao động sản xuất... Ngược lại, nếu các thành viên khác trong nhóm có lối sống không tích cực như lười lao động, ăn chơi, thì sẽ tác động và phần nào hình thành ở công nhân những lối sống tương tự. Mặt khác, công nhân không chỉ tương tác trong cộng đồng nơi mình cư trú, sinh sống mà đội ngũ công nhân còn tương tác với các cộng đồng khác hoặc trực tiếp, hoặc gián tiếp. Thông qua đó mà đội ngũ công nhân tiếp nhận các giá trị lối sống của cộng đồng khác. Ví dụ một nhóm công nhân làm việc trong một nhà máy mà người quản lý của họ là người nước ngoài, trong quá trình làm việc, người công nhân thường xuyên tiếp xúc, tương tác với người quản lý của mình. Trong quá trình tương tác đó, người quản lý thường xuyên thể hiện các giá trị văn hóa, thói quen, cách thức làm việc theo phong cách của cộng đồng nơi họ sinh ra và lớn lên thì quá trình đó hình thành ở công nhân một số nét trong lối sống cộng đồng người quản lý của họ như cách thức giao tiếp, cách thức làm việc...

Các yếu tố phản ánh mức độ thịnh suy của cộng đồng xã hội (phát triển hay ngừng trệ, hội tụ hay phân rã...): Mức độ phát triển hay lạc hậu của một xã hội cũng tác động mạnh tới lối sống của con người nói chung và đội ngũ công nhân nói riêng. Thể chế xã hội quy định các cách thức, hành vi của con người trong đó có lối sống. Một xã hội phát triển, đời sống dân chủ hóa được chú trọng thì các cá nhân trong xã hội được bảo đảm thì có cơ hội điều kiện phát triển lối sống lành mạnh trong xã hội đó. Ngược lại, nếu xã hội mất ổn định, các giá trị, chuẩn mực trong xã hội không được đưa về một hệ quy chiếu chung cũng tác động đến lối sống của đội ngũ công nhân và thường mang tính tiêu cực. Đó là bối cảnh cho sự tồn tại và phát triển của lối sống thực dụng, trọng vật chất...

3. Một số hàm ý về chính sách xây dựng lối sống

giai cấp công nhân Việt Nam hiện nay

Trong điều kiện nền kinh tế thị trường, các giá trị truyền thống, chuẩn mực xã hội truyền thống đang dần bị mai một. Đặc biệt là ở các đô thị, các khu công nghiệp hiện nay, lối sống của con người (trong đó có công nhân) đang bị lối sống cá nhân, thực dụng, thị trường, toan tính vật chất đang có xu hướng lấn át và chi phối nhiều bởi các yếu tố xã hội. Để xây dựng lối sống giai cấp công nhân trong điều kiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước đang là một đòi hỏi cấp bách đối với các cấp, cách ngành cũng như các nhà hoạch định và thực thi chính sách. Thiết nghĩ, để có những chính sách, giải pháp phù hợp định hướng và xây dựng lối sống lành mạnh, đảm bảo kết nối giữa giá trị tốt đẹp của truyền thống và các giá trị hiện đại trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế cần thực hiện tốt một số nội dung cơ bản sau:

Một là, xây dựng mạng lưới các quan hệ giữa các thành viên trong gia đình, dòng họ trong việc hình thành và phát triển lối sống của đội ngũ công nhân. Sự chuyển đổi từ mô hình gia đình truyền thống sang gia đình hiện đại đã ảnh hưởng không nhỏ tới các giá trị của lối sống trong mỗi con người nói chung và trong đội ngũ công nhân nói riêng. Bằng chứng sinh động là việc lối sống truyền thống tồn tại hàng nghìn năm trong mỗi con người Việt Nam thì nay đang bị các cá nhân quay lưng phủ nhận các giá trị truyền thống của gia đình bằng lối sống cá nhân, trọng vật chất... Mặt khác, gia đình là một trong bốn môi trường xã hội hóa cơ bản của mỗi con người, trong đó có xã hội hóa về mặt lối sống. Do đó, để xây dựng lối sống công nhân trong điều kiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa cần xây dựng môi trường gia đình là môi trường tốt trong việc hình thành lối sống của giai cấp công nhân vì: Gia đình không chỉ trang bị cho con người các giá trị, cách thức, hành vi ứng xử... khi còn trẻ mà ngay cả khi họ trưởng thành thì quá trình tương tác, học hỏi các giá trị trong gia đình vẫn diễn ra cho đến khi con người mất đi. Đội ngũ công nhân cũng là những con người, đều có gia đình và thực hiện các mối quan hệ với các thành viên khác trong gia đình. Mặc dù khi làm việc, họ làm ở những vị trí, những cương vị khác nhau, nhưng khi về gia đình họ đều là các thành viên của gia đình. Hành vi, lối sống của các thành viên khác trong gia đình phần nào có ảnh hưởng tới lối sống của đội ngũ công nhân ngày nay.

Hai là, xây dựng môi trường xã hội lành mạnh tại nơi cư trú và nơi làm việc, tăng cường giáo dục ý thức pháp luật cho công nhân. Môi trường là một trong những yếu tố quan trọng trong việc hình thành

lối sống và nhân cách sống của mỗi cá nhân cũng như của đội ngũ công nhân. Môi trường sinh hoạt, làm việc tốt sẽ góp phần trong việc hình thành cách sống đẹp của đội ngũ công nhân. Môi trường xã hội lành mạnh gắn liền với hiệu lực hoạt động của các nhóm xã hội bằng hệ thống các giá trị chuẩn mực của nhóm đòi hỏi các thành viên trong nhóm phải thực hiện một cách nghiêm túc. Ngoài ra cần phải chú ý đẩy mạnh tăng cường ý thức xây dựng lối sống, làm việc cho công nhân theo hiến pháp và pháp luật. Thông qua đó để hình thành tư duy và xây dựng lối sống cho công nhân trong điều kiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa.

Ba là, nâng cao trình độ mọi mặt đời sống cho công nhân. Để xây dựng lối sống mới cho công nhân, ngoài việc xác định rõ và tạo ra sự đồng thuận về những chuẩn mực trong tư tưởng, đạo đức, lối sống, khơi dậy và phát huy các giá trị truyền thống trong công nhân cần phải nâng cao trình độ về mọi mặt cho công nhân.

Bốn là, phát huy vai trò của cộng đồng xã hội trong việc xây dựng lối sống công nhân trong điều kiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Mỗi cá nhân nói chung và công nhân nói riêng trong suốt trường đời của mình luôn gắn bó chặt chẽ với cộng đồng, với tổ chức, không có cá nhân nào tồn tại mà lại tách khỏi cộng đồng, tách khỏi tổ chức. Con người bao giờ cũng vẫn là bản chất của tất cả những tổ chức xã hội ấy, nhưng những tổ chức này cũng lại thể hiện ra tính phổ biến hiện thực của con người, do đó cũng là cái chung của mọi người. Các phẩm chất lối sống cơ bản của con người được hình thành ngay trong tổ chức, trong cộng đồng xã hội mà cá nhân sinh ra và lớn lên. Tuy nhiên, khi họ trưởng thành thì với việc mở rộng các mối quan hệ thì phạm vi và tính chất của tổ chức, cộng đồng của người công nhân cũng được mở rộng ra. Ngoài phạm vi nơi người công nhân sinh ra, lớn lên và cư trú thì tính cộng đồng còn được thể hiện ở việc người công nhân tham gia làm việc ở các môi trường xã hội, phạm vi giao tiếp và thực hiện các quan hệ xã hội của mình... Do đó, phát huy vai trò chủ đạo, chủ động và tích cực của cộng đồng xã hội trong việc hình thành và xây dựng lối sống cho đội ngũ công nhân là một vấn đề rất quan trọng trong điều kiện hiện nay. □

Chú thích:

1. TS, Viện Xã hội học, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh
2. Lê Ngọc Hùng, Lý thuyết và phương pháp tiếp cận mạng lưới xã hội, Tạp chí Xã hội học (2003); tr67
3. G. Endruweit và G. Trommsdorff, Từ điển Xã hội học, Nhà xuất bản thế giới, 2002.

Tài liệu tham khảo

1. Lê Ngọc Hùng (2011) "Lịch sử và lý thuyết xã hội học", NXB ĐHQG.
2. Lê Ngọc Hùng (2012) "Lý thuyết xã hội học hiện đại", NXB ĐHQG.
3. Lê Ngọc Hùng (2003) "Lý thuyết và phương pháp tiếp cận mạng lưới xã hội: trường hợp tìm kiếm việc làm của sinh viên", Tạp chí Xã hội học số 2 (82).
4. Lê Ngọc Hùng (2008) "Vốn xã hội, vốn con người và mạng lưới xã hội qua một số nghiên cứu ở Việt Nam", Tạp chí con người (số 4) tr.45-54.
5. WWW. Thongdiepquocsong "Ảnh hưởng của mạng xã hội đến lối sống của giới trẻ".
6. Giáo trình "Xã hội học quản lý" NXB Khoa học kỹ thuật, H.2006.
7. Phạm Hồng Tung, "Nghiên cứu về lối sống: Một số vấn đề về khái niệm và cách tiếp cận", Tạp chí khoa học ĐHQGHN, khoa học xã hội và nhân văn số 3 (2007) tr 271-278.
8. Phạm Huy Cương "Sự tác động của mạng lưới quan hệ xã hội đến việc làm của sinh viên tốt nghiệp Khoa Xã hội học, Trường ĐHKHXH&NV - ĐHQGHN", Luận văn thạc sĩ Xã hội học.
9. Phạm Văn Hậu (2006), Vai trò của mạng lưới xã hội đối với quá trình di dân tự do nông thôn đô thị, tiểu luận chuyên đề phương pháp nghiên cứu trong Dân tộc học - Nhân học, khoa Lịch sử - Đại học quốc gia Hà Nội, Trường Đại học khoa học xã hội và nhân văn.
10. Lê Thanh Hà "Xây dựng lối sống công nhân trong điều kiện công nghiệp". <http://www.congdoanvn.org.vn/>.
11. Nguyễn Văn Huyền "Lối sống người Việt Nam dưới tác động của toàn cầu hóa hiện nay" Tạp chí Triết học 12/2003.
12. Trần Đức "Lối sống và những vấn đề đặt ra trong việc xây dựng lối sống trong giai đoạn hiện nay", Khoa dân vận - Trường Chính trị Lê Duẩn.
13. Tô Duy Hợp - Nguyễn Thị Thu Hoài, Đề tài KX.03.14/06-10: Bảo tồn và phát huy các giá trị văn hóa truyền thống Việt Nam trong đổi mới và hội nhập, Chuyên đề: Mối quan hệ cộng đồng/ cá nhân - các giá trị truyền thống và những thách thức trước xã hội hiện đại.
14. Vũ Quang Thọ - Chủ nhiệm đề tài "Lối sống công nhân Việt Nam trong điều kiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa", Viện công nhân công đoàn - Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

VÀI NÉT VỀ LỐI SỐNG CÔNG NHÂN...

(Tiếp theo trang 28)

2. Phạm Lan Hương (2010), "Các vấn đề về quan hệ lao động trong bối cảnh Việt Nam hội nhập kinh tế quốc tế", Nxb Lao động và xã hội Hà Nội.
3. Nguyễn Minh Phong, (2011), "Chính sách lao động - việc làm nhìn từ góc độ kinh tế vĩ mô" Tạp chí Tài chính Điện tử số 96.
4. Lưu Quang Tuấn, (2012), "Lao động-việc làm năm 2011 và triển vọng năm 2012", Viện Khoa học lao động và xã hội (<http://ecna.gov.vn>, 2012).
5. Trần Việt Tiến, (2012), "Chính sách việc làm ở Việt Nam: Thực trạng và định hướng hoàn thiện", Tạp chí Kinh tế phát triển số 181, trang 40-47.
6. Đặng Ngọc Tùng, "Xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam vững mạnh" (<http://laodong.com.vn>, ngày 15.1.2011).

THỜI KÌ CƠ CẤU DÂN SỐ VÀNG...

(Tiếp theo trang 38)

2. Henry, Nicholas. 2006. *Public Administration and Public Affairs*. Upper Sadder River: Peason Prentice Hall.
3. Phạm Minh Hạc - Chủ biên. 1996. *Vấn đề con người trong sự nghiệp công nghiệp hóa hiện đại hóa*. Hà Nội: Nhà Xuất bản Chính trị Quốc gia.
4. Phạm Bích San, *Chung quanh tháp dân số ở một xã đồng bằng Bắc bộ*, Tạp chí Xã hội học số 4/1984
5. Đề tài "Cộng đồng làng xã Việt nam - nghiên cứu trường hợp xã Cao Đức, Bắc Ninh" của khoa Xã hội học, Đại học Công đoàn, năm 2014
6. <http://vn.jokerpiece.asia/thuc-trang-giai-phap-cho-nguon-nhan-luc-cong-nghiep-tai-viet-nam/>
7. <http://vneconomy.vn/thoi-su/nghich-ly-luong-khung-van-thieu-ky-su-dien-tu-201504061022816.htm>
8. http://www.molisa.gov.vn/Images/File_AnPham/fileanpham2014771436556.pdf
9. http://123.30.190.43:8080/tiengviet/tulieu_vankien/vankiendang/details.asp?topic=191&subtopic=8&leader_topic=226&id=BT1370335562

THỜI KỲ CƠ CẤU DÂN SỐ VÀNG Ở NÔNG THÔN VÀ CUỘC KHỦNG HOẢNG NGUỒN NHÂN LỰC Ở ĐÔ THỊ

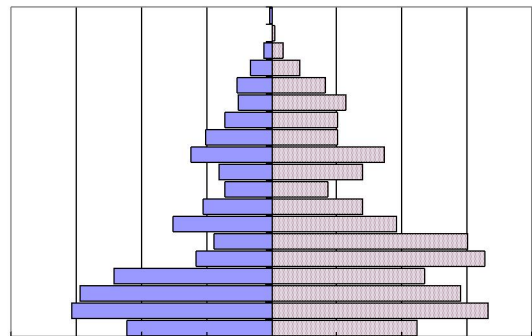
TS. ĐỖ THỊ VÂN ANH*

Nguồn nhân lực là nguồn lực con người của một quốc gia hay một vùng lãnh thổ, một địa phương nhất định đang và có khả năng tham gia vào quá trình phát triển kinh tế - xã hội. Cũng có quan điểm cho rằng, nguồn nhân lực được hiểu là toàn bộ trình độ chuyên môn mà con người tích lũy được có khả năng đem lại thu nhập trong tương lai. Một quan điểm khác lại khẳng định, nguồn nhân lực là tổng thể các tiềm năng lao động của một nước hay một địa phương, tức là nguồn lao động được chuẩn bị ở các mức độ khác nhau sẵn sàng tham gia vào một công việc lao động nào đó, đó là những người lao động có kỹ năng đáp ứng được yêu cầu của chuyển đổi cơ cấu lao động, chuyển đổi cơ cấu kinh tế theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa (Đặng Cảnh Khanh 2006; Henry Nicholas 2006; Phạm Minh Hạc - Chủ biên 1996). Như vậy, nếu coi nguồn nhân lực là lao động qua đào tạo sẽ dẫn đến một sự phân hóa lớn về trình độ của nguồn nhân lực này. Tuy nhiên, trên thực tế, nguồn nhân lực cung cấp cho thị trường lao động hiện nay ở Việt Nam đã đáp ứng được nhu cầu của xã hội chưa? Họ xuất thân từ đâu và trình độ học vấn của họ như thế nào? Đó là những vấn đề đặt ra cho bài toán về cơ cấu dân số hiện nay - đặc biệt là dân số ở nông thôn. Liệu có độ chênh nào giữa thực trạng cơ cấu dân số vàng của Việt Nam với trình độ tay nghề chuyên môn của nguồn nhân lực hiện nay?

1. Cơ cấu dân số ở nông thôn - so sánh hai trường hợp điển hình năm 1984 và năm 2014

Sự thay đổi của Việt Nam trong khoảng 30 năm vừa qua là to lớn. Trong sự thay đổi đó, nông thôn đóng một vai trò đặc sắc: vừa như một bệ đỡ cho tất cả những sự thay đổi vừa như là đối tượng mà mọi sự phát triển phải nhắm tới. Việc xem xét kỹ lưỡng tổ chức xã hội cơ sở của nông thôn, cộng đồng làng xã, cho phép chúng ta nhận diện rõ hơn về cơ hội phát triển của Việt Nam trong những năm sắp tới. Có hai yếu tố sẽ được đề cập tới ở đây là cơ cấu dân số và những điều kiện cần thiết cho phép cung cấp một nguồn nhân lực có chất lượng phù hợp với thời kỳ phát triển mới dựa vào khoa học và công nghệ.

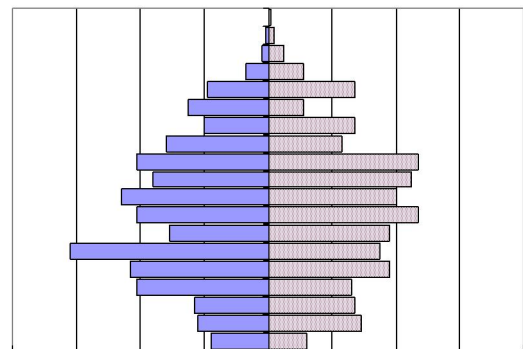
Biểu đồ 1: Tháp dân số xã Quyết Tiến, Kiến Xương, Thái Bình, 3/1984



Nguồn: "Chung quanh tháp dân số ở một xã đồng bằng Bắc bộ", Tạp chí Xã hội học số 4/1984

Đây là cơ cấu dân số đặc trưng cho các xã hội đang phát triển: mức sinh cao, tỷ lệ người già thấp. Nhóm tuổi 0-14 chiếm tới 34,4% còn nhóm 15-54 chiếm 58,0%. Số lượng nữ giới ở lại nông thôn cao trong khi số lượng xuất cư là nam giới chiếm đa số.

Biểu đồ 2: Tháp dân số xã Cao Đức, Gia Bình, Bắc Ninh 7/2014



Nguồn: Đề tài "Cộng đồng làng xã Việt nam - nghiên cứu trường hợp xã Cao Đức, Bắc Ninh" của khoa Xã hội học, Đại học Công đoàn, năm 2014

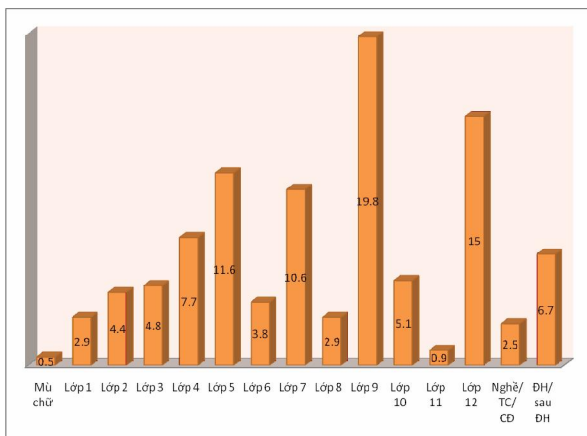
* Trường Đại học Công đoàn

30 năm sau, cơ cấu dân số nông thôn đã hoàn toàn hiện đại với số trẻ em dưới 15 tuổi là 13,1% và số người già trên 65 là 11,1%. Lớp tuổi chiếm số đông trong nhóm người dân tại xã Cao Đức từ 15 tuổi 64 tuổi, nhóm trong độ tuổi lao động. Trong tương lai, vấn đề tồn tại là lượng người cao tuổi (hết tuổi lao động) khá cao và đây là nhóm tuổi đang sinh sống ở tại xã. Nhóm tuổi lao động nhất là nhóm thanh thiếu niên theo kết quả điều tra thì khoảng 50% luôn di động ra ngoài xã và khá nhiều người dân ở độ tuổi này đã di cư sinh sống ở tỉnh khác nhưng vẫn đăng ký hộ khẩu tại địa phương cũ của mình.

Nhóm thứ hai ở lại địa phương nhiều hơn là nữ giới. Tuy nhiên, nếu trước kia việc di cư sang tỉnh khác hầu như là sự lựa chọn của nam giới thì nay số phụ nữ ra ngoài nhiều hơn và ít giới hạn ở lại nông thôn hơn để làm bốn phần của người phụ nữ trong gia đình. Người phụ nữ tại nông thôn nay có nhiều cơ hội được thoát khỏi xã hơn để tìm kiếm cơ hội công việc và cuộc sống mới.

Trình độ học vấn của người dân

Biểu đồ 3: Trình độ học vấn của người dân



Nguồn: Đề tài “Cộng đồng làng xã Việt nam - nghiên cứu trường hợp xã Cao Đức, Bắc Ninh” của khoa Xã hội học, Đại học Công đoàn, năm 2014

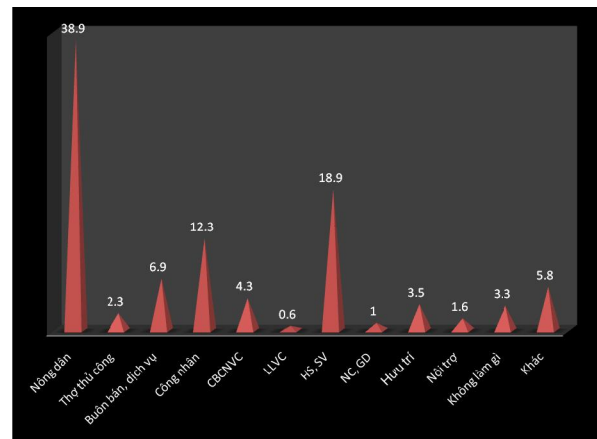
Về vấn đề trình độ học vấn của người dân xã Cao Đức, trong số 864 thành viên trong hộ điều tra có 688 người ở độ tuổi 20 trở lên. Đây sẽ là mối quan tâm của nhóm nghiên cứu để xem xét trình độ học vấn của những người trong độ tuổi lao động và đã hết tuổi học phổ thông.

Nhìn vào biểu đồ 2 cho thấy: người dân học hết lớp 9 chiếm tỷ lệ cao nhất là 19,8%, tiếp đó là học hết lớp 12 (15%). Những mốc hết lớp 5, lớp 7, lớp 9, lớp 12 là những cột mốc hết một cấp học (lớp 5, lớp 7 là hết cấp thời kỳ trước khi cải cách giáo dục; lớp 9, lớp 12 là hết lớp thời kỳ cải cách giáo dục). Tỷ lệ học đại học và sau đại học của người dân là 6,7%.

Kết quả điều tra trên thể hiện thực tế về trình độ học vấn của khu vực nông thôn. Trên bình diện chung trình độ học vấn của người dân không cao, họ chỉ cần hết cấp học để xóa nạn mù chữ và có những kiến thức phổ thông cơ bản là sẽ chuyển hướng sang đi làm. Lý do bởi gia đình nghèo không có khả năng đi học, vì khó tiếp thu được kiến thức nên dẫn tới tình trạng người dân bỏ học giữa chừng nhiều.

Nghề nghiệp của người dân:

Biểu đồ 4: Nghề nghiệp của người dân trong các hộ gia đình



Nguồn: Đề tài “Cộng đồng làng xã Việt nam - nghiên cứu trường hợp xã Cao Đức, Bắc Ninh” của khoa Xã hội học, Đại học Công đoàn, năm 2014.

Trong 852 người dân đã được điều tra, tỷ lệ nông dân chiếm 38,9%, hầu như rơi vào những người còn đang sinh sống tại xã Cao Đức. 18,9% là học sinh, sinh viên cũng là những người đang sinh sống tại xã. Nhóm công nhân (12,3%), nhóm buôn bán, dịch vụ (6,9%) hầu như là những người di cư nhưng vẫn còn hộ khẩu tại hộ gia đình điều tra đó. Những ngành nghề thợ thủ công, CBCNVC, LLVT, NCGD... chiếm tỷ lệ rất ít tại địa điểm điều tra.

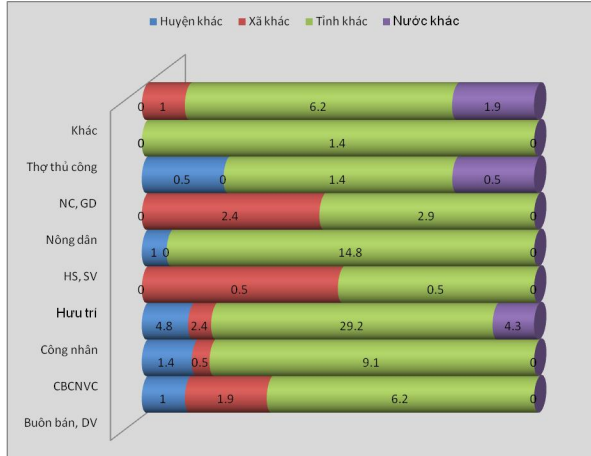
Điều này cho thấy một thực tế tồn tại là hầu hết người dân làm thuần nông, không có đặc trưng làng nghề và cũng không đa dạng ngành nghề. Đây là yếu tố ảnh hưởng tới sự phát triển kinh tế của xã Cao Đức và khó có tiêu chí để xã trở thành trọng điểm kinh tế nếu như không có sự quan tâm đầu tư và thu hút nguồn nhân lực về địa phương.

Đặc tính nghề nghiệp trên thể hiện lớp phân tầng ở đây hầu như là các gia đình thuần nông. Cuộc sống chủ yếu dựa vào chăn nuôi và trồng trọt. Chính vì lẽ đó người dân của xã còn nghèo, nghề nông không thể đủ cho họ trang trải cuộc sống nên số người di cư ngày càng tăng. Những người ở lại hầu như chỉ là người già, trẻ em để giữ đất nông nghiệp,

trông coi hương hỏa tổ tiên. Đây không phải là lực lượng chính của gia đình và cũng không phải lớp tuổi thanh niên trong thời kỳ sung sức để lao động.

Nghề nghiệp của nhóm di cư:

Biểu đồ 5: Nghề nghiệp của những người di cư



Nguồn: Đề tài “Cộng đồng làng xã Việt nam - nghiên cứu trường hợp xã Cao Đức, Bắc Ninh” của khoa Xã hội học, Đại học Công đoàn, năm 2014

Trong số 209 người di cư sang huyện khác, xã khác, tỉnh khác hay nước khác thì số đồng họ đi di cư sang tỉnh khác để tìm kiếm công việc. Công việc chủ yếu khi người dân xã Cao Đức đi tìm là làm công nhân, chiếm 29,2% và sang nước ngoài xuất khẩu lao động để làm công nhân chiếm 4,3%.

Nhóm thứ hai là nhóm đi học nghề, trung cấp, cao đẳng, đại học ở tỉnh khác là nhóm học sinh, sinh viên (chiếm 14,8%). Làm CBCNV ở tỉnh khác là 9,1%, buôn bán dịch vụ là 6,2%, nông dân làm việc trong các trang trại chăn nuôi, trồng trọt ở tỉnh khác chiếm 2,9%.

Phần lớn những người dân di cư là để thoát nghèo, và để thoát nghề nông cho nên ngành nghề chủ yếu họ lựa chọn là phi nông nghiệp. Những ngành nghề này ở tại địa phương hầu như không có. Ở xã cũng không có khu công nghiệp nên không thu hút lực lượng lao động về. Vì thiếu đất canh tác nông nghiệp nên không có hộ gia đình làm trang trại. Tất cả những yếu tố bất cập đó nên tỷ lệ di cư của người dân tại đây càng ngày càng nhiều, cho nên số người dân ở lại xã Cao Đức ngày càng thưa thớt.

Như vậy, cho đến bây giờ, nông thôn là nơi có nguồn nhân lực rất dồi dào để cung cấp cho thị trường lao động trong và ngoài nước. Tuy nhiên trên thực tế, chất lượng nguồn nhân lực đang là vấn đề đáng lo ngại trước những đòi hỏi của nền kinh tế thị trường thời kỳ đổi mới.

2. Những vấn đề đặt ra cho chất lượng dân số và nguồn nhân lực cho Việt Nam trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa

Đầu tiên, có thể thấy với cơ cấu dân số như hiện nay, sự chuyển đổi mô hình phát triển từ sử dụng lao động cơ bắp sang lao động có chuyên môn cao là bắt buộc nếu Việt Nam định tiếp tục phát triển. Tuy nhiên, thực trạng học vấn ở nông thôn không cho phép tiếp nhận các hoạt động có hàm lượng khoa học và công nghệ cao vào nông thôn cũng như nông thôn ít có khả năng cung cấp nhiều hơn nữa nguồn nhân lực phù hợp cho các hoạt động đòi hỏi trình độ công nghệ cao.

Vậy nên sau khi đã có rất nhiều chiến lược, từ chiến lược phát triển công nghiệp cơ bản đến chiến lược phát triển công nghiệp hỗ trợ, cũng như đủ loại các loại chiến lược khác cùng đủ loại các viện chiến lược được lập ra, có lẽ chỉ có một việc cần nhất mà các nhà lập chính sách nên quan tâm là làm thế nào để có một sự chuẩn bị nghiêm túc nguồn nhân lực cần thiết, mà trước hết là kỹ sư, cho công cuộc công nghiệp hoá và hiện đại hoá Việt Nam trong 15 năm tới. Ở đây cần phân định rõ vai trò của nhà nước và thị trường: nhà nước tạo dựng ra các khuôn khổ pháp lý cho thị trường hoạt động. Và nhà nước phải gánh cho thị trường những gì mà thị trường không làm được hoặc làm không có hiệu quả. Đây sẽ không phải chỉ là những lời hô hào chung chung về việc hình thành một đội ngũ kỹ sư giỏi tay nghề, tốt về đạo đức như một thứ trang sức lóng lánh, nhưng không thiết thực, mà cần có những chính sách khuyến khích cụ thể để các thế hệ trẻ theo đuổi các nghề kỹ thuật và sống chết với nghiệp kỹ sư.

Chuyện tuyển không được kỹ sư dù trả lương cao là một chuyện vừa mới xảy ra nhưng không bất ngờ nếu nhìn lại toàn bộ chính sách phát triển nguồn nhân lực của chúng ta trong suốt một phần tư thế kỷ vừa qua. Đây quả thực là một câu chuyện cổ tích có hậu cho những ai bỏ cả cuộc đời mình vào việc học hành và theo đuổi sự nghiệp trong lĩnh vực công nghiệp. Trong thời kỳ khoa học công nghệ phát triển thì cái gì cũng có thể, nhưng thời nào cũng có một cái không thể là: bằng giả không làm nên được người kỹ sư thật. Khoa học và công nghệ càng hiện đại, kỹ sư càng có giá. Và khoa học và công nghệ không nên chỉ là đồ trang sức tốn kém cho xã hội. □

Tài liệu tham khảo

- Đặng Cảnh Khanh. 2006. Nguồn nhân lực trẻ các dân tộc thiểu số - Những phân tích Xã hội học. Hà Nội: Nhà Xuất bản Thanh niên.

(Xem tiếp trang 35)

NHỮNG NHÂN TỐ CHÍNH ẢNH HƯỞNG ĐẾN VAI TRÒ CÔNG TÁC XÃ HỘI TRONG VIỆC ĐẢM BẢO AN SINH XÃ HỘI CHO NGƯỜI DÂN ĐỒNG BẰNG SÔNG HỒNG

✍ PGS.TS. NGUYỄN THỊ THU HÀ và ThS. LƯƠNG BÍCH THỦY*

Dẫn nhập

Theo Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO): “An sinh xã hội (ASXH) chỉ sự bảo vệ của xã hội đối với những thành viên của mình, bằng một loạt những biện pháp công cộng, chống đỡ sự hẫng hụt về kinh tế và xã hội do bị mất hoặc bị giảm đột ngột nguồn thu nhập vì ốm đau, thai sản, tai nạn lao động - bệnh nghề nghiệp, thất nghiệp, tàn tật, tuổi già và chết, kể cả sự bảo vệ chăm sóc y tế và trợ cấp gia đình có con nhỏ.” Hiện nay, hệ thống ASXH của nước ta đang dần dần từng bước hoàn thiện, đối tượng tham gia và thụ hưởng chính sách cũng được mở rộng hơn. Việc thực hiện chính sách ASXH của cả nước nói chung và Đồng bằng Sông Hồng (ĐBSH) nói riêng đang đạt được những kết quả tích cực, góp phần đáp ứng nhân quyền, thúc đẩy sự phát triển xã hội.

Công tác xã hội (CTXH) là một trong số những ngành nghề góp phần quan trọng và chủ chốt trong việc đảm bảo nền ASXH của một quốc gia thông qua những vai trò cụ thể: xây dựng, tư vấn và hoạch định các chính sách an sinh; đưa các chính sách ASXH vào thực tiễn nhằm phát huy hiệu quả của những chính sách này; cung cấp những dịch vụ cho những người yếu thế - nhóm đối tượng của ASXH hướng đến. Vai trò CTXH trong việc đảm bảo ASXH cho người dân phụ thuộc vào rất nhiều yếu tố. Bài viết dưới đây sẽ phân tích những nhân tố chính ảnh hưởng đến vai trò CTXH trong việc đảm bảo ASXH cho người dân ĐBSH. Những nhân tố chính được xác định có nhiều ảnh hưởng đến vai trò của CTXH trong việc đảm ASXH cho người dân là: *nền kinh tế thị trường, quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa, toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế, giáo dục và công nghệ, truyền thống văn hóa, đạo đức, quản lý xã hội.*

1. Tác động của nền kinh tế thị trường

Nền kinh tế thị trường nảy sinh nhiều vấn đề trong xã hội đòi hỏi sự can thiệp của CTXH

Nền kinh tế thị trường của nước ta đã trải qua nhiều giai đoạn phát triển với bao thăng trầm và đã đạt được những thành tựu quan trọng trong thập kỷ gần đây. Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả tích cực còn tồn tại không ít những điểm hạn chế trong sự phát triển như hiện nay: lạm phát tăng cao ảnh hưởng nghiêm trọng đến ổn định kinh tế vĩ mô; sản xuất kinh doanh và đời sống nhân dân gặp nhiều khó khăn; thiên tai, dịch bệnh gây thiệt hại nặng nề; sức cạnh tranh của nền kinh tế còn thấp trong điều kiện hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng. Nhu cầu ASXH, phúc lợi xã hội, cải thiện môi trường sống và bảo đảm quốc phòng an ninh ngày càng cao trong khi nguồn lực còn hạn hẹp. Đặc biệt phải kể đến là tình trạng thất nghiệp - được coi là bạn đồng hành của nền kinh tế thị trường. Theo số liệu thống kê năm 2013 về tỷ lệ người trong độ tuổi lao động thất nghiệp của Đồng bằng Sông Hồng là 2,65%, đứng thứ hai cả nước sau Đông Nam Bộ (Tổng cục Thống kê, 2013). Thất nghiệp trước hết ảnh hưởng rất lớn đến từng cá nhân và gia đình họ. Mặt khác, một số lượng lớn cá nhân thất nghiệp sẽ gây ảnh hưởng rất lớn đối với xã hội, làm nảy sinh hàng loạt vấn đề. Ngoài những ảnh hưởng về kinh tế thất nghiệp còn gây ra những tổn hại về mặt tinh thần và sức khỏe cho người lao động. Nhiều người thất nghiệp đã phải tự kết thúc cuộc đời mình vì không thể chịu đựng được sự túng quẫn; hoặc nhiều người khác vì không có việc làm đã sa vào cảnh nghiện ngập và phải bán dần tài sản vốn ít ỏi của mình. Chưa kể đến sự hạn chế, thiệt thòi của người dân nghèo khi tiếp cận với các dịch vụ giáo dục và y tế.

Trước những vấn đề xã hội này, CTXH cần phát huy vai trò của mình trong việc góp phần giải quyết hệ quả và đảm bảo an sinh cho người dân:

* Trường ĐHKHXH&NV - ĐHQG Hà Nội

Trước hết, CTXH cần nhận biết và nắm rõ về những vấn đề tồn tại đe dọa an sinh của người dân trong khu vực. Theo Đề án 32/2010/QĐ-TTg ngày 25 tháng 3 năm 2010 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Đề án phát triển nghề CTXH ở Việt Nam giai đoạn 2010-2020, mỗi xã/phường đều có nhân viên xã hội (NVXH) phụ trách. Vì vậy, những vấn đề xã hội nảy sinh trên từng địa bàn sẽ được quản lý chặt chẽ hơn để có những đề xuất, kiến nghị giải pháp kịp thời. Đảm bảo an sinh cho người dân không chỉ giới hạn ở một khía cạnh duy nhất nào, mà là sự đáp ứng tổng hợp các nhu cầu, hay nói cách khác là sự đảm bảo toàn diện. Như vậy, nhân viên CTXH không chỉ nhận biết về những tác động hay vấn đề hiện tại của người dân, mà cần biết dự báo được những hậu quả và ảnh hưởng về tinh thần của những đối tượng chịu ảnh hưởng từ những vấn đề đó gây ra.

Thứ hai, từ thực trạng đó, NVXH cần tăng cường hơn nữa vai trò chủ động trong việc đảm bảo ASXH cho người dân. Chẳng hạn: đối với đối tượng thất nghiệp, NVXH kết nối đến được với những thị trường lao động phù hợp với khả năng của họ; đồng thời vận động, biện hộ chính sách đối với cơ quan sử dụng lao động để có những chính sách phù hợp hơn với người lao động, đảm bảo quyền lợi cho họ. Ví dụ khác: kinh tế thị trường có thể khiến cho nhiều người bị phá sản, họ trở nên túng quẫn nghĩ đến tự tử hoặc buông xuôi thả mình theo những tệ nạn xã hội. Khi đó NVXH cần thực hiện vai trò tham vấn đối với thân chủ.

Tóm lại, những vấn đề xã hội nảy sinh từ hậu quả của nền kinh tế thị trường là điều tất yếu. Việc can thiệp, giải quyết những hệ quả đó là nhiệm vụ của đa ngành, trong đó đóng vai trò quan trọng là CTXH. Tham gia vào trong tiến trình can thiệp này, NVXH cần thể hiện được tính tích cực, chủ động trong công việc bao gồm từ việc nhận biết vấn đề cho đến tìm kiếm và thực hiện giải pháp ASXH. Từ đó mới góp phần đảm bảo được an sinh cho người dân.

Kinh tế thị trường tác động tới hệ giá trị nghề nghiệp của CTXH

Trong xã hội truyền thống trước đây, tuy CTXH đã xuất hiện nhưng chưa trở thành một nghề chuyên nghiệp. Khi đó CTXH rất gần với từ thiện xã hội. Triết lý và giá trị nghề nghiệp của CTXH nhấn mạnh đến tính nhân đạo, coi trọng nhân quyền, tôn trọng giá trị của con người và đặc biệt đề cao giá trị xã hội.

Điểm khác biệt nổi bật trong thời kỳ này chính là ưu thế vượt trội của giá trị xã hội đặt lên trên giá trị cá nhân, giá trị cá nhân được hòa nhập trong giá trị xã hội. Bởi xã hội truyền thống Việt Nam tiêu biểu cho tính cố kết cộng đồng. Mỗi cá nhân trong xã hội đều thực hiện trách nhiệm chung với cộng đồng, làng xóm và người khác. Giá trị cá nhân tuy không bị triệt tiêu nhưng luôn được đặt sau giá trị cộng đồng, hòa lẫn trong giá trị chung của xã hội. Các giá trị xã hội chính là trọng điểm của các hoạt động CTXH. Đồng thời, cộng đồng cũng thể hiện trách nhiệm quan tâm, hỗ trợ các cá nhân trong khó khăn, hoạn nạn. Đó chính là căn nguyên cho một hệ thống ASXH trong bối cảnh xã hội truyền thống. (Nguyễn Thị Thu Hà, 2013).

Khi chuyển sang bối cảnh nền kinh tế thị trường, hệ giá trị trên đã có những thay đổi nhất định. Chẳng hạn sự hình thành tự phát các tư tưởng về sự vị kỷ, chạy theo lợi nhuận và hàng loạt những vấn đề khác. Song sự thay đổi đó không hoàn toàn tiêu cực, nó thể hiện sự chú trọng nhiều hơn đến mỗi cá nhân trong xã hội. Những giá trị xã hội và giá trị cá nhân vẫn luôn là trọng tâm của CTXH. Tuy nhiên, thứ bậc ưu tiên giữa hai giá trị trên có sự cân đối lại. Hệ giá trị tập trung vào yếu tố cá nhân nhiều hơn, bên cạnh yếu tố xã hội. Các vấn đề cá nhân ngày càng được quan tâm và đề cao. Vì vậy, các dịch vụ phục vụ nhu cầu trợ giúp cá nhân bắt đầu phát triển phong phú và đa dạng hơn. Nhiều dịch vụ hỗ trợ cá nhân ra đời nhằm chăm sóc sức khỏe thể chất, tâm lý, tâm thần ngày càng được coi trọng và đầu tư. Ví dụ các trung tâm tham vấn cá nhân và gia đình, các dịch vụ chăm sóc sức khỏe... Đối với khu vực ĐBSH - một trong những nơi mà CTXH cá nhân và nhóm phát triển mạnh mẽ - chúng ta có thể dễ dàng tìm đến những địa chỉ trợ giúp cá nhân với nhiều loại hình khác nhau, phù hợp cho từng nhóm đối tượng. Đây là một sự phát triển mới mẻ của CTXH trong việc phát huy vai trò trợ giúp của mình, nhằm hướng đến đảm bảo ASXH nói chung mà hoàn toàn không ảnh hưởng đến giá trị truyền thống của xã hội và giá trị nghề nghiệp.

Mặt khác, trong quy điều đạo đức nghề cũng đề cập đến tính cá biệt hóa: mỗi cá nhân trong xã hội đều mang những đặc trưng tính cách, hoàn cảnh và nhu cầu khác nhau, dù cho họ cùng chung nền văn hóa. Vì vậy, người trợ giúp không thể áp dụng giải pháp giải quyết vấn đề của người này cho vấn đề của người kia, mặc dù vấn đề của hai cá nhân đó có

điểm tương đồng. Cá biệt hóa nhấn mạnh đến sự coi trọng và phát huy năng lực của từng cá nhân, đảm bảo an sinh cho từng thành viên trong xã hội. Điều này cũng thúc đẩy ý thức tự chủ, độc lập và sự tự tin của mỗi cá nhân thông qua vai trò tăng cường năng lực cho thân chủ của CTXH.

Sự thay đổi trong giá trị nghề nghiệp của CTXH dưới tác động của kinh tế thị trường còn thể hiện ở tính đề cao giá trị dịch vụ trong trợ giúp hơn là chỉ đề cập đến giá trị từ thiện. Giá trị dịch vụ đề cao lợi ích của thân chủ (hay còn gọi là khách hàng sử dụng dịch vụ) lên trên lợi ích của bản thân. Nói đến dịch vụ là nói đến sự thụ hưởng và sự chi trả cho việc sử dụng dịch vụ đó. Như vậy, NVXH sẽ có trách nhiệm cung cấp những dịch vụ tốt nhất cho khách hàng của mình, tương xứng với thù lao mà họ nhận được. Điều này cũng hoàn toàn phù hợp với sự vận hành của nền kinh tế thị trường, nếu coi CTXH cũng là một trong những dịch vụ đáp ứng nhu cầu của xã hội. Thêm vào đó, sự cạnh tranh - một trong những cơ chế vận hành của nền kinh tế thị trường - sẽ tác động đến sự phát triển các dịch vụ Công tác xã hội. Hay nói cách khác, nếu các dịch vụ (bao gồm cả công và tư) muốn phát triển được thì bắt buộc phải không ngừng đầu tư, nâng cao năng lực đội ngũ NVXH để có thể thu hút khách hàng và cung cấp được dịch vụ tốt nhất cho họ. Từ đó, CTXH sẽ càng trở nên chuyên nghiệp hơn để thực hiện tối ưu vai trò trợ giúp của mình. Điều đó trực tiếp ảnh hưởng đến việc đảm bảo ASXH của quốc gia.

Trước những vấn đề xã hội nảy sinh trong bối cảnh kinh tế thị trường, cùng với sự phát triển của các dịch vụ CTXH trong sự thay đổi hệ giá trị, vai trò biện hộ chính sách cũng cần chuyên nghiệp và phù hợp hơn. NVXH cần nhận diện được các vấn đề nảy sinh đang đe dọa nền ASXH và có định hướng tư vấn nhằm thay đổi các chính sách cho phù hợp để giải quyết các vấn đề đó một cách hợp lý.

Trong bối cảnh kinh tế thị trường hiện tại, vấn đề lương/thù lao cho NVXH và cộng tác viên CTXH cũng cần được quan tâm.

Nghề nghiệp đối với NVXH không chỉ là giá trị theo đuổi và còn là phương tiện để nuôi sống bản thân và gia đình. Do vậy, nhà nước, cơ quan và những người làm quản lý cũng cần tính toán đến mức lương phù hợp cho NVXH và các cộng tác viên CTXH. Theo Đề án 32 của Thủ tướng Chính phủ, trong giai đoạn 2010 - 2015, bên cạnh việc xây dựng, áp dụng ngạch, bậc lương đối với các viên chức làm CTXH chuyên trách, thì ở mỗi xã, phường, thị trấn có ít nhất từ 1

đến 2 cán bộ, viên chức, nhân viên CTXH thuộc chức danh không chuyên trách hoặc cộng tác viên CTXH với mức phụ cấp hàng tháng bằng mức lương tối thiểu chung. Tuy nhiên, với những cơ sở tư nhân hoặc nước ngoài, mức lương chi trả cho NVXH sẽ khác nhau tùy vào ngân sách và chính sách của từng cơ quan. Như vậy, có thể xảy ra hai chiều hướng như sau, mỗi chiều hướng lại có những tác động nhất định đến việc đảm bảo thực hiện vai trò của nhân viên CTXH:

Chiều hướng thứ nhất, nếu lương/thù lao nhà NVXH nhận được ở mức cao và khá, điều đó sẽ đáp ứng được nhu cầu cuộc sống của NVXH, nhất là trong bối cảnh kinh tế thị trường với những bất ổn tài chính và sự tăng cao trong chi phí sinh hoạt. Từ đó NVXH sẽ yên tâm công tác, phục vụ tốt hơn cho công việc.

Chiều hướng thứ hai, ngược lại nếu lương chi trả cho NVXH thấp, không đáp ứng được nhu cầu cơ bản trong cuộc sống, điều đó sẽ dẫn đến những ảnh hưởng tới việc thực hiện vai trò của họ trong công việc. Mặt khác, ở một chừng mực nào đó Nhân viên xã hội cũng là đối tượng trợ giúp trong nền ASXH nói chung. Bởi lẽ, NVXH cũng là một người dân trong xã hội, họ cũng chịu tác động từ bối cảnh của nền kinh tế thị trường, do đó họ cũng có thể gặp những vấn đề cần trợ giúp.

Tóm lại, sự phát triển của nền kinh tế thị trường đã tạo ra những tác động đáng kể đối với nền ASXH cũng như vai trò của NVXH. Những tác động này bao gồm nhiều chiều cạnh khác nhau, từ những vấn đề xã hội nảy sinh đòi hỏi CTXH tăng cường hơn nữa vai trò chủ động của mình trong trợ giúp và biện hộ chính sách, cho đến những thay đổi trong giá trị nghề nghiệp và sự tác động từ yếu tố tiền lương cho NVXH. Sự thay đổi trong vai trò của CTXH sẽ trực tiếp ảnh hưởng tới việc đảm bảo ASXH cho người dân trong khu vực ĐBSH nói riêng và cả nước nói chung.

2. Tác động của quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa

Song song với sự tác động của nền kinh tế thị trường là những tác động của quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước đã và đang diễn ra kéo theo quá trình đô thị hóa như hiện nay. Những thành tựu mà quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa mang lại đã đưa đất nước ta ngày càng phát triển hơn, góp phần bảo đảm an ninh, quốc phòng và ASXH. Có thể thấy Việt Nam từ một nền kinh tế nông nghiệp lạc hậu, đến nay đã xây dựng được

nhiều cơ sở vật chất kỹ thuật, hạ tầng kinh tế - xã hội từng bước đáp ứng được nhu cầu phát triển của đất nước; quy mô nền kinh tế tăng nhanh; thu nhập đầu người vượt khỏi ngưỡng thu nhập thấp, đưa Việt Nam thoát khỏi tình trạng kém phát triển, trở thành nước phát triển có thu nhập trung bình. Đời sống của người dân ở một chừng mực nào đó cũng được đáp ứng tốt hơn, đặc biệt về các dịch vụ chăm sóc, trợ giúp. Theo kết quả từ một cuộc khảo sát tại huyện Văn Lâm, tỉnh Hưng Yên về ảnh hưởng của việc thu hồi đất nông nghiệp đến đời sống của người dân cho thấy: Tốc độ tăng trưởng kinh tế của huyện giai đoạn 2006-2010, cao hơn hẳn giai đoạn 2000 -2005. Tổng thu ngân sách năm 2010 ước đạt 178,566 tỷ đồng. Thu nhập bình quân đầu người tăng nhanh, từ 3,82 triệu đồng năm 2000 đạt 27,2 triệu VNĐ, tương đương 1.394 USD năm 2010. Tỷ lệ hộ nghèo giảm còn 5,1% (Nguyễn Thị Hồng Hạnh và cộng sự, 2013).

Cũng giống như sự tác động của nền kinh tế thị trường, quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa cũng tạo nên những vấn đề như ô nhiễm môi trường do các khu công nghiệp xả thải dẫn đến ảnh hưởng và đe dọa nghiêm trọng đến sức khỏe của người dân trong khu vực. Đảm bảo y tế đáp ứng nhu cầu chăm sóc sức khỏe của người dân là một trong những lĩnh vực quan trọng mà CTXH cần thực hiện để đảm bảo an sinh cho người dân. Bên cạnh đó, quá trình đô thị hóa, từ đó lại nảy sinh các vấn đề liên quan đến sự bùng nổ dân số, tạo nên áp lực lớn cho môi trường tự nhiên và xã hội ở địa phương đó. Ngoài ra, không kém phần nghiêm trọng là tình trạng nông dân thất nghiệp do mất đất nông nghiệp.

Sau khi thu hồi đất, tình trạng việc làm của lao động các hộ bị thu hồi đất là rất đáng báo động, thể hiện ở tỷ lệ lao động đủ việc làm và lao động có việc làm không đầy đủ có xu hướng giảm xuống, tỷ lệ lao động chưa có việc làm tăng lên. Tình trạng thiếu việc làm, thất nghiệp gia tăng mặc dù hiện tại cuộc sống của các hộ gia đình vẫn đảm bảo, do có tiền đền bù từ thu hồi đất và thu nhập từ việc tham gia vào thị trường lao động không chính thức (việc mở cửa hàng tạp hóa, cắt tóc gội đầu hoặc đi xe ôm, đạp xích lô...) (Viện Nghiên cứu Khoa học và dạy nghề, 2011).

Chính điều này là nguyên nhân gây ra không ít những vấn đề xã hội và tiềm ẩn những nguy cơ phát triển không bền vững, những tệ nạn xã hội nảy sinh. Từ đó, vai trò của NVXH lại càng cần được tăng cường và phát huy nhiều hơn để góp phần giải quyết

các vấn nạn, hệ quả của quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa để lại.

Tuy nhiên, nhìn nhận ở nhiều chiều cạnh khác, quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa cũng có những tác động tích cực, thúc đẩy sự phát triển của nghề CTXH, cũng như tạo môi trường để NVXH phát huy vai trò:

Thứ nhất, các tổ chức xã hội ra đời với nhiều loại hình khác nhau. Đây là những địa chỉ làm việc cho NVXH. Đặc biệt, khu vực ĐBSH là một trong những khu vực tập trung nhiều trường Đại học và Cao đẳng đào tạo CTXH trong cả nước. Đây cũng là khu vực có hệ thống các tổ chức, cơ quan rất phong phú và đa dạng được phân ra thành những loại hình khác nhau. Đây chính là môi trường giúp nhân viên CTXH có cơ hội thực hiện và phát huy chức năng cũng như vai trò của mình trong việc trợ giúp một cách chuyên nghiệp hơn cho các nhóm đối tượng và cộng đồng. Ví dụ:

- ✓ Các tổ chức quốc tế: Ủy ban Y tế Hà Lan - Việt Nam (hướng đến hỗ trợ cho người khuyết tật, người nhiễm HIV), Tổ chức Good Neighbors Quốc tế tại Việt Nam (phát triển cộng đồng khó khăn), Tổ chức Tầm nhìn Thế giới (phát triển cộng đồng), Tổ chức Save The Children (hỗ trợ trẻ em có hoàn cảnh khó khăn) và các tổ chức khác.

- ✓ Các tổ chức, trung tâm tư nhân: Trung tâm Năng Mai (can thiệp cho trẻ tự kỷ), Trung tâm Sao Mai (can thiệp với trẻ khuyết tật trí tuệ), Trung tâm Sống Độc Lập (hỗ trợ người khuyết tật), Viện dưỡng lão Phù Đổng (chăm sóc người cao tuổi), Mạng lưới hỗ trợ bệnh nhân ung thư vù...

- ✓ Các cơ sở công lập như: các bệnh viện, trường học ngày một phát triển hơn và cần đến sự đóng góp của vai trò nhân viên CTXH.

Đồng thời các tổ chức này cũng là một nguồn lực cung cấp các chương trình trợ giúp cho người dân. Như vậy vai trò huy động nguồn lực và kết nối của NVXH được thực hiện thuận lợi hơn so với trước đây. Sự ra đời của các cơ quan ngày càng phong phú và đa dạng, đa lĩnh vực đã giúp cho CTXH thuận lợi hơn khi kết nối nguồn lực từ các hệ thống trong cộng đồng để trợ giúp con người, đảm bảo an sinh.

Thứ hai, nhiều doanh nghiệp được thành lập, đặc biệt doanh nghiệp xã hội và doanh nghiệp có trách nhiệm xã hội là những nơi cung cấp việc làm cho người dân. Mỗi doanh nghiệp này cần xây dựng hệ thống chính sách trong quản lý nhân sự, thực hiện bảo hiểm xã hội và đảm bảo phúc lợi xã hội cho người lao động trong doanh nghiệp của mình. Vì

thế, rất cần sự có mặt của NVXH tư vấn để doanh nghiệp có những chính sách phù hợp hơn với người lao động. Khi doanh nghiệp phát triển sẽ đóng góp vào phúc lợi xã hội chung.

Một số doanh nghiệp xã hội và doanh nghiệp có trách nhiệm xã hội tiêu biểu trong khu vực ĐBSH hiện nay, đã và đang có những đóng góp cho ASXH, thể hiện qua việc tạo việc làm và trợ giúp cho những nhóm khó khăn trong xã hội, có thể kể đến một số doanh nghiệp như: *Trường Trung cấp Kinh tế - Du lịch Hoa Sữa* (Ngôi trường hoạt động với sứ mệnh giúp các thanh niên có hoàn cảnh khó khăn và khuyết tật trên khắp Việt Nam có cơ hội học nghề, tạo dựng cuộc sống độc lập, bình đẳng và được coi trọng trong xã hội, với một số chuyên ngành: làm bánh mì, bánh ngọt, chế biến món ăn; dành ưu tiên cho đối tượng khuyết tật vận động nhẹ và khiếm thính có ngành may vá, thêu thùa); *Doanh nghiệp Tea Talk* (là doanh nghiệp xã hội hướng đến các chương trình hỗ trợ thanh niên Việt Nam), *Doanh nghiệp Donkey Bakery* (là doanh nghiệp có trách nhiệm xã hội và thường được gọi là tiệm bánh của người khuyết tật, đào tạo và cung cấp việc làm cho người khuyết tật, chủ yếu là khiếm thính), *Doanh nghiệp Joma Bakery Café* (tạo việc làm cho phụ nữ yếu thế) ...và nhiều các doanh nghiệp khác đang có nhiều đóng góp trong trợ giúp các nhóm yếu thế. Trong số những doanh nghiệp này đã có rất nhiều doanh nghiệp có sự hoạt động của nhân viên CTXH. Họ đang phát huy khá tốt vai trò của mình dựa trên kiến thức và năng lực nghề nghiệp.

Như vậy, có thể thấy công nghiệp hóa và hiện đại hóa đã có những tác động không nhỏ tới CTXH. Nếu so sánh với những năm trước đây CTXH chưa được biết đến nhiều, thậm chí chưa được hiểu đúng với chức năng và vai trò của nghề chuyên nghiệp, thì cho đến nay, CTXH đã có nhiều cơ hội để phát huy vai trò và đóng góp cho nền an sinh nước ta.

3. Tác động của toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế

Toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế đòi hỏi CTXH Việt Nam cũng phát triển theo xu hướng chung của quốc tế. Từ đó vai trò trợ giúp của NVXH cũng cần được hoàn thiện và trở nên chuyên nghiệp hơn.

Toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế đòi hỏi CTXH phát triển theo hướng chuyên nghiệp, từ đào tạo đến thực hành nghề.

Nguồn gốc xa xưa hình thành CTXH tại Việt Nam là truyền thống tương thân tương ái, "lá lành đùm lá rách" của dân tộc ta. Ngày nay, trong bối cảnh hội

nhập quốc tế về mọi mặt, CTXH cũng có những thay đổi cho phù hợp với xu thế chung trên thế giới. Trước hết, một nghề trở thành chuyên nghiệp khi những người làm nghề đó phải được đào tạo một cách bài bản, chứ không còn là hoạt động từ thiện tự phát. Năm 2004, Bộ Giáo dục và Đào tạo đã ký đồng ý mở ngành đào tạo CTXH bậc đại học. Đây là một dấu mốc quan trọng với nghề CTXH Việt Nam. Hiện nay trên cả nước đã có hơn 40 trường đại học và cao đẳng đào tạo nghề CTXH; các khóa tập huấn dài hạn và ngắn hạn về CTXH cũng được tiến hành. Tiếp theo sau đó là hàng loạt các văn bản quan trọng khác, tiêu biểu là Đề án phát triển nghề CTXH giai đoạn 2010 - 2020 (gọi tắt là Đề án 32) của Thủ tướng Chính phủ có ý nghĩa hết sức to lớn. Kèm theo đó là rất nhiều các văn bản khác. Để hội nhập, mỗi nước đều cần có sự thay đổi phù hợp với điều kiện của từng nước nhằm phát huy đúng vai trò của ngành nghề, phù hợp với tài nguyên quốc gia và bắt kịp với xu thế phát triển của thế giới. Và CTXH vẫn đang trong giai đoạn chạy đua với các nước trên thế giới để phát triển là một nghề độc lập trong hệ thống các nghề góp phần đảm bảo ASXH.

Đòi hỏi lớn nhất đối với NVXH là sự chuyên nghiệp trong công việc, theo đó những quy điều đạo đức nghề cần được tuân thủ một cách nghiêm ngặt. Sự ra đời của Hội nghề CTXH Việt Nam là một bước ngoặt lớn để CTXH có thể phát triển nhanh hơn, vững chắc hơn trong tiến trình chuyên nghiệp hóa. Tổ chức này có trách nhiệm bảo vệ quyền lợi của NVXH, cũng như kiểm tra tay nghề của họ; đồng thời soạn bộ quy điều đạo đức để áp dụng cho NVXH Việt Nam khi thực hiện công việc.

Ngoài ra, để hội nhập với sự phát triển của quốc tế và trợ giúp hiệu quả hơn cho các đối tượng đòi hỏi NVXH phải nắm chắc những phương pháp trợ giúp chuyên nghiệp. Các phương pháp thực hành nghề bao gồm: CTXH với cá nhân, CTXH với nhóm, tổ chức và phát triển cộng đồng; ngoài ra, quản trị và quản lý ca cũng được coi là những phương pháp cơ bản trong CTXH. Bên cạnh đó, để can thiệp được tốt hơn phải vai trò của nghiên cứu khoa học. Bởi vậy, NVXH không chỉ can thiệp giỏi mà còn cần có phương pháp và kỹ năng nghiên cứu khoa học về những vấn đề nảy sinh và tồn tại trong xã hội, nghiên cứu về các mô hình ASXH quốc tế cũng như trong nước, nghiên cứu các giải pháp ứng dụng để có thể can thiệp được hiệu quả hơn... Có như vậy NVXH mới có thể phát huy tốt vai trò của mình trong việc đảm bảo ASXH quốc gia.

Toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế giúp cho CTXH và ASXH nước ta được tiếp cận, học hỏi và phát triển các mô hình hiện đại trên thế giới. Từ đó hiện đại hóa CTXH Việt Nam.

Mỗi loại hình CTXH đều liên quan và chịu ảnh hưởng của đặc trưng kinh tế - chính trị - xã hội và đặc biệt là quan điểm triết lý về mô hình ASXH mà nước đó theo đuổi. CTXH Việt Nam cũng tuân theo quy luật này. Vì vậy, để tiếp thu được nhanh chóng và áp dụng hiệu quả trong thực tế, chúng ta cần nhìn nhận và rút kinh nghiệm từ những mô hình của các nước đi trước, biến đổi cho phù hợp với xã hội Việt Nam.

Thứ nhất: Có thể dễ dàng nhận thấy cấu trúc của CTXH Việt Nam có những nét tương đồng với cấu trúc chế độ dịch vụ xã hội của Châu Âu, đó là sự quản lý bao quát và định hướng chính sách tại cấp trung ương thông qua các bộ phận và cơ quan nhà nước. Việc cung cấp dịch vụ CTXH được thực hiện tại cấp chính quyền địa phương. Chính quyền địa phương lại hình thành các trung tâm và văn phòng cấp quận/huyện - đây chính là nơi mà NVXH thực hiện các công việc chuyên môn can thiệp cụ thể. Các dịch vụ mang tính chuyên sâu hơn có thể được cung cấp trong phạm vi rộng cả tỉnh/thành tùy theo nhu cầu. Cách thức cấu trúc dịch vụ CTXH chuyên nghiệp phù hợp nhất là dựa trên tổ chức và các hệ thống dịch vụ xã hội, thông qua đó chính phủ đáp ứng vấn đề phúc lợi xã hội. (PGS.TS. Nguyễn Thị Thu Hà, 2013; tr126-127).

Thứ hai: Khi bước vào hội nhập, CTXH nước ta đã có những thay đổi rõ rệt dưới sự ảnh hưởng của CTXH thế giới. Cụ thể như sau:

Việt Nam đã học hỏi, xây dựng và nghiêm túc thực hiện những nguyên tắc đạo đức nghề nghiệp từ quy điều đạo đức của các nước đi trước trên thế giới. Đây chính là khía cạnh học hỏi và tiếp biến đầu tiên của CTXH nhằm giúp cho vai trò của nghề được thực hiện một cách chuyên nghiệp hơn.

Chương trình cũng như quá trình đào tạo CTXH của Việt Nam cũng thừa hưởng rất nhiều từ các chương trình đào tạo trên thế giới. Cho đến nay, các nước vẫn đang tiếp tục hỗ trợ Việt Nam đào tạo CTXH ở các bậc học và lĩnh vực khác nhau, từ tập huấn cho đến đại học và sau đại học. Đồng thời cũng cung cấp cho Việt Nam rất nhiều nguồn tư liệu quý báu để học hỏi.

Các mô hình và phương pháp làm việc của CTXH cũng chịu tác động rõ rệt. Thay vì chỉ chú trọng đến

phát triển cộng đồng, thì nay các phương pháp tiếp cận can thiệp cho cá nhân và nhóm ở Việt Nam cũng phát triển mạnh và chuyên sâu hơn. Thay vì duy trì các mô hình bảo trợ như trước đây, thì nay CTXH đang hướng đến mô hình trợ giúp dựa vào cộng đồng theo xu thế chung của quốc tế.

Hệ thống các lý thuyết ứng dụng trong thực hành CTXH hiện nay ở Việt Nam cũng thừa hưởng rất nhiều từ quốc tế. Tất cả những quan điểm và mô hình lý thuyết này chúng ta đều được thừa hưởng từ thế giới và từ đó biến đổi cho phù hợp với bối cảnh can thiệp tại Việt Nam.

Toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế là cơ hội hình thành và phát triển mạng lưới quốc tế về CTXH.

Hiện nay trên thế giới có rất nhiều các tổ chức chuyên môn trong lĩnh vực CTXH. Tiêu biểu là Hiệp hội Nhân viên CTXH Quốc tế (IFSW), Hiệp hội các trường đào tạo CTXH thế giới (IASSW), và nhiều các tổ chức khác trên thế giới và trong khu vực Châu Á - Thái Bình Dương. Đây chính là cơ hội để CTXH phát triển chuyên nghiệp và vững chắc hơn, theo kịp các nước trên thế giới.

Ngoài ra, các trường đào tạo CTXH có những hợp tác, liên kết với các quốc gia khác trên thế giới để học hỏi kinh nghiệm của họ, cũng như cùng hợp tác đào tạo, can thiệp trực tiếp cho đối tượng. Hàng năm đều có các đoàn chuyên gia nước ngoài đến Việt Nam công tác (có thể trong lĩnh vực đào tạo hoặc can thiệp hay nghiên cứu), và ngược lại, Việt Nam cũng gửi cán bộ và NVXH sang đào tạo ở một số nước để học hỏi kiến thức và kinh nghiệm của họ.

Nhìn chung, hội nhập quốc tế đã mang đến nhiều cơ hội tốt cho CTXH Việt Nam. Nếu không có hệ thống mạng lưới CTXH mở và phát triển, thì Việt Nam cũng như các nước đang trong giai đoạn chuyên nghiệp hóa CTXH sẽ khó có cơ hội tiếp cận được với tri thức quốc tế về lĩnh vực này.

4. Tác động của giáo dục và công nghệ

Giáo dục và công nghệ được coi là hai lĩnh vực then chốt và quan trọng, có ảnh hưởng lớn đến không chỉ nghề CTXH nói riêng mà còn nhiều lĩnh vực khác nói chung.

Sự tác động của giáo dục tới CTXH

Với sự phát triển của giáo dục, NVXH được đào tạo bài bản, chuyên nghiệp hơn ở các trình độ khác nhau. Dấu mốc đầu tiên trong đào tạo CTXH chuyên nghiệp chính là hoạt động của Trường cán sự XH Caritas (1947-1975) do Hội Chữ thập đỏ Pháp hợp

tác với tòa đại sứ Pháp ở Sài Gòn thành lập. Từ năm 1945 - 1975, đào tạo CTXH chủ yếu được thực hiện ở miền nam Việt Nam. Trong khi đó, tại miền bắc đào tạo Công tác xã CTXH tác xã hội khi đó được quan niệm là công tác phong trào của các đoàn thể.

Ở miền bắc, những trường đầu tiên tham gia đào tạo đại học tại khu vực phía bắc bao gồm: Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn thuộc Đại học Quốc gia Hà Nội, Đại học Lao động Xã hội, Đại học Công đoàn... Hiện nay, có hai đơn vị tham gia đào tạo bậc thạc sỹ ngành CTXH gồm có: Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn Hà Nội (là đơn vị đầu tiên đào tạo thạc sỹ CTXH vào năm 2011) và Học viện Khoa học Xã hội Việt Nam. Những trường đại học này đều nằm trong khu vực Đồng bằng Sông Hồng - khu vực trọng điểm trong đào tạo nguồn nhân lực.

Như vậy, cùng với sự phát triển của giáo dục đào tạo, đội ngũ NVXH được đào tạo bài bản cũng sẽ trở nên chuyên nghiệp hơn. Họ có hệ thống phương pháp, lý luận vững chắc, đồng thời được tiếp cận với những tri thức trên thế giới, do đó việc trợ giúp sẽ trở nên hiệu quả, tích cực và đúng hướng hơn. Đồng thời, NVXH chuyên nghiệp cũng là nguồn nhân lực quan trọng tham gia vào việc vận động, xây dựng, biện hộ và thực hiện những chính sách ASXH quốc gia.

Sự tác động của công nghệ tới CTXH.

Những thành tựu công nghệ đã giúp ích rất nhiều cho cuộc sống của con người, tiết kiệm thời gian, công sức và mở rộng cơ hội làm việc, học tập cũng như giao lưu, hội nhập cho những người dân sống trong một đất nước đang phát triển như Việt Nam. Đồng thời, công nghệ cũng tác động tới sự phát triển của mỗi ngành nghề, trong đó có CTXH:

Thứ nhất, công nghệ giúp cho công việc của NVXH được thuận tiện và nhanh chóng hơn, đáp ứng tốt hơn cho nhu cầu của người dân. Điều này được thể hiện theo hai chiều. *Chiều thứ nhất* về sự tiếp cận của người dân với dịch vụ dựa trên sự phát triển của hệ thống dữ liệu trên internet ngày càng trở nên phổ biến và rất hiện đại. Các tổ chức cung cấp dịch vụ đều có website, trang mạng xã hội riêng, hoặc đăng ký thông tin trên các trang dịch vụ chung. Vì thế khi người dân có nhu cầu tìm kiếm dịch vụ phù hợp với nhu cầu của mình, họ có thể click vào những trang tin đó và lựa chọn loại hình dịch vụ phù hợp. Điều này rất thuận tiện và nhanh chóng. *Chiều thứ hai* về sự đáp ứng từ phía NVXH cung cấp dịch vụ. Nếu như trước đây việc trợ giúp chỉ có một hình

thức duy nhất là gặp mặt trực tiếp, thì nay các dịch vụ tham vấn cá nhân có thể được thực hiện thông qua điện thoại hoặc trực tuyến qua internet. Đây là những hình thức khá phổ biến trong thời đại công nghệ ngày nay. Tuy nhiên, nếu so sánh về hiệu quả giữa các hình thức này thì các nhà chuyên môn vẫn khuyến cáo sử dụng can thiệp trực tiếp thông qua gặp mặt.

Thứ hai, công nghệ giúp cho việc duy trì và phát triển mạng lưới CTXH và ASXH được thuận lợi hơn. Mạng lưới có thể mở rộng khắp cả nước và nước ngoài chứ không chỉ hạn chế trong khu vực Đồng bằng Sông Hồng. Yếu tố quan trọng để các mạng lưới duy trì được thường xuyên chính là sự liên lạc. Với công nghệ hiện đại như ngày nay, việc duy trì liên lạc, chia sẻ tài liệu, trao đổi chuyên môn trở nên vô cùng thuận tiện. Đồng thời, việc kêu gọi tài trợ và hợp tác với các đối tác khác ngoài mạng lưới cũng rất dễ dàng với nhiều phương tiện khác nhau. Không chỉ có thuận lợi nhờ công nghệ trong liên lạc, mà việc di chuyển, đi lại cũng rất thuận tiện nhờ phát triển công nghệ trong giao thông vận tải, tạo nên sự giao lưu, trao đổi nhân lực giữa các vùng; hoặc can thiệp với những cộng đồng vùng khó khăn, vùng sâu vùng xa; ngoài ra trong những tình huống khẩn cấp cần di chuyển thân chủ từ nơi này đến nơi khác, ví dụ các đối tượng bệnh nhân chuyển tuyến hoặc

Thứ ba, công nghệ giúp người dân hiểu rõ hơn về nghề CTXH và vai trò của NVXH - được coi là còn mới mẻ ở Việt Nam. Mới chỉ cách thời điểm hiện tại khoảng 8 năm về trước, khi nhắc đến CTXH, đa phần người dân đều không hiểu CTXH là gì. Trong nhận thức của cộng đồng, CTXH chỉ là những hoạt động từ thiện, tình nguyện hoặc là những hoạt động đoàn thể như vẫn thấy từ trước đến giờ. Hoàn toàn chưa có khái niệm về CTXH chuyên nghiệp trong nhận thức của cộng đồng. Học sinh phổ thông khi lựa chọn ngành thi đại học cũng không hiểu CTXH là ngành học gì. Những học sinh ở các khu đô thị phát triển có thể truy cập internet để tìm kiếm thông tin, nhưng kết quả không có nhiều dữ liệu nói về CTXH và thông tin cũng chưa rõ ràng, chính xác. Đó chính là những khó khăn trong quá khứ. Ngày nay công nghệ phát triển, hệ thống dữ liệu cập nhật và phong phú hơn, số người có thể tiếp cận được với công nghệ hiện đại hơn, vì thế hạn chế được tình trạng lựa chọn trường thi, ngành học một cách qua quýt, đại khái. Cho đến nay, phần người học đã hiểu rõ về CTXH trước khi bước vào học tập chính thức. Từ đó phát huy tốt hơn

vai trò cũng như khả năng của bản thân, góp phần làm cho nghề CTXH phát triển tốt hơn trong việc đáp ứng an sinh nói chung. Điều cuối cùng nhưng không kém phần quan trọng là vai trò của công nghệ trong việc truyền thông tới cộng đồng để người dân hiểu được về các dịch vụ CTXH, từ đó họ sẽ chủ động hơn trong tìm kiếm trợ giúp. Người dân sẽ chỉ sử dụng dịch vụ khi người ta có đầy đủ thông tin và hiểu biết về dịch vụ đó.

Nhìn chung, giáo dục và công nghệ luôn đóng một vai trò quan trọng và thiết yếu đối với sự phát triển của một xã hội nói chung và trong từng ngành nghề nói riêng. Chúng giúp cho CTXH được biết đến nhiều hơn, việc phát huy vai trò cũng trở nên thuận tiện hơn nhờ có đội ngũ NVXH được đào tạo bài bản, chuyên nghiệp và đúng với nguyện vọng, năng lực, sở trường. Đồng thời giáo dục và công nghệ cũng rất hữu ích trong việc duy trì và phát triển hệ thống mạng lưới nghề, đó là một nguồn lực vô cùng to lớn giúp cho CTXH thực hiện vai trò trợ giúp của mình được hiệu quả nhất. Từ đó cũng góp phần vào nền an sinh nói chung.

5. Tác động của truyền thống văn hóa, đạo đức, quản lý xã hội

Nền kinh tế thị trường, quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, cũng như sự phát triển của giáo dục và công nghệ đã tạo nên những thay đổi đáng kể đối với CTXH Việt Nam. Song không thể không kể đến những tác động của truyền thống văn hóa, đạo đức và quản lý xã hội của nước ta. Những tác động này có ở cả hai khía cạnh tích cực và hạn chế. Theo kết quả khảo sát của Đề tài tại địa bàn Hưng Yên cho thấy: có tới 70,4% người được hỏi cho rằng yếu tố phong tục tập quán có ảnh hưởng lớn và rất lớn đến CTXH; 25,9% cho rằng ít ảnh hưởng và chỉ 3,7% cho là không ảnh hưởng. Điều đó cho thấy nhận thức của các NVXH về sự tác động này rất rõ ràng.

Những biến đổi trong gia đình tạo ra các vấn đề cần can thiệp CTXH

Dưới sự tác động của kinh tế - xã hội, đặc biệt trong giai đoạn công nghiệp hóa, hiện đại hóa như hiện nay, gia đình Việt Nam đang có những biến đổi nhất định. Những biến đổi ấy được thể hiện trên những chiều cạnh:

Về quy mô, cơ cấu gia đình đang ngày càng thiên về gia đình hạt nhân thay vì gia đình mở rộng. Theo kết quả Điều tra gia đình Việt Nam 2006, các gia đình hạt nhân chiếm 63,4% trên tổng số các gia

đình ở cả nước. Con số này là minh chứng cho thấy sự biến đổi về cơ cấu gia đình ở Việt Nam.

Các chức năng của gia đình đã có nhiều biến đổi. *Chức năng kinh tế* thay đổi theo xu hướng cá nhân hoá các nguồn thu nhập của các thành viên trong gia đình. Hầu hết các gia đình đều có sự tham gia của cả vợ và chồng trong việc thực hiện chức năng kinh tế gia đình. *Về chức năng sinh sản và chăm sóc sức khoẻ gia đình*: Thay vì quan tâm đến số con thì mối quan tâm của các gia đình bây giờ là làm sao để chăm sóc, nuôi dạy con cái được tốt hơn và tốt nhất. Quan niệm về sinh con trai cũng không còn gay gắt như trước kia (Trịnh Thị Quang, 2006). *Về chức năng giáo dục*: Nhưng ngày nay một phần chức năng này được chuyển giao sang cho xã hội đảm nhận. Gia đình không chỉ giáo dục trẻ ở tại gia đình mà còn có nhiệm vụ phối hợp với nhà trường và xã hội để có môi trường giáo dục tốt nhất cho trẻ. Song nhiều gia đình mải mê kiếm tiền nên đã buông lỏng việc kiểm soát con cái, phó mặc cho nhà trường. Sự xuống cấp của môi trường xã hội và sự sai lệch giá trị chuẩn mực trong các gia đình ngày nay đang có tác động lớn đến thế hệ trẻ. *Về chức năng tâm lý-tình cảm*: nhiều gia đình đã chuyển giao việc chăm sóc người cao tuổi sang cho các dịch vụ. Điều đó không có nghĩa họ không quan tâm tới ông bà cha mẹ mình, họ vẫn thường xuyên thăm nom, sợi dây gắn bó tình cảm vẫn duy trì thân thiết, nhưng hình thức quan tâm chăm sóc cha mẹ, ông bà đã có sự thay đổi. Khía cạnh về hôn nhân được dựa trên tinh thần tự nguyện gắn kết giữa hai bên. Các gia đình quan tâm đến chăm sóc tinh thần cho các thành viên hơn

Biến đổi mối quan hệ và vai trò của các thành viên trong gia đình. Ngày nay vì các bậc phụ huynh quá bận bịu với công việc, thời gian chăm sóc và gần gũi con cái bị thu hẹp lại, mặt khác trẻ em phải đến trường và tham gia các lớp học quá nhiều (đặc biệt ở thành thị), do đó thời gian tương tác giữa cha mẹ và con cái bị giảm bớt. Quan hệ mẹ chồng - nâng dâu trở nên ôn hòa hơn. Quan hệ vợ chồng trong gia đình bình đẳng hơn, đặc biệt về vai trò kinh tế. Quan điểm bảo thủ và gia trưởng cũng hạn chế đi nhiều.

Từ những biến đổi này trong gia đình đã dẫn đến những tác động đối với CTXH như sau:

Thứ nhất: Gia đình là đối tượng can thiệp của CTXH, nên những vấn đề nảy sinh từ gia đình cũng là những vấn đề mà CTXH phải can thiệp: sự rạn

nứt trong quan hệ của các thành viên trong gia đình; ngoại tình, ly hôn; bạo lực gia đình; sự phát triển sai lệch trong nhân cách của trẻ; xung đột vai trò, liên vai trò; các vấn đề liên quan đến tâm lý của các thành viên trong gia đình đặc biệt người cao tuổi và nhiều vấn đề khác nảy sinh từ những biến đổi cơ cấu, chức năng của gia đình. Với những phương pháp và kỹ năng chuyên môn, CTXH tham gia trợ giúp gia đình một cách chuyên nghiệp, giải quyết những vấn đề của gia đình nảy sinh từ sự biến đổi đó. Liệu pháp gia đình là một trong những liệu pháp đã chứng minh được tính hiệu quả trong can thiệp CTXH.

Thứ hai: Lý thuyết hệ thống chỉ rõ, gia đình là một hệ thống tự nhiên - hệ thống phi chính thức, có tác động rất lớn đến đối tượng. Vì thế biến đổi gia đình sẽ tác động đến phương pháp, cách thức can thiệp của CTXH. Cụ thể như sau:

Khi hình thức gia đình truyền thống chuyển sang hình thức gia đình hạt nhân (gia đình hai thế hệ), tức ông bà và cháu không sống cùng với nhau. Thêm vào đó thời đại công nghiệp hóa đã cuốn con người theo vòng xoáy công việc. Vì vậy, mức độ gắn kết và ảnh hưởng giữa các thành viên trong một số gia đình bị giảm sút. Sự phân tán công với thời gian eo hẹp khiến cho các thành viên khó có thể tương tác với nhau hơn. Đây sẽ là một trở ngại đối với NVXH khi lập lịch trình làm việc với các thành viên trong hệ thống gia đình và tổ chức thảo luận gia đình để hỗ trợ thân chủ.

Chức năng giáo dục của gia đình đối với trẻ em đang chuyển giao sang nhà trường. Chức năng chăm sóc trẻ cũng được nhiều gia đình chuyển giao cho người giúp việc. Như vậy, đối với can thiệp cho trẻ em, NVXH thay vì chỉ làm việc với gia đình trẻ, thì cần liên kết giữa nhà trường, gia đình và cả người chăm sóc. Sự tham gia cùng lúc của những hệ thống này sẽ đem lại hiệu quả tích cực hơn cho quá trình giải quyết vấn đề

Giá trị truyền thống của người Việt Nam (từ thiện, nhân đạo) tác động đến việc xây dựng chính sách, nguồn lực và sự huy động nguồn lực cũng như cách thức thực hiện chính sách.

Trước hết giá trị truyền thống tác động đến CTXH trong vai trò hoạch định và biện hộ chính sách ASXH. Những chính sách an sinh mà nước ta xây dựng đều hướng đến mục đích nhân đạo, tạo cơ hội cho những nhóm yếu thế trong xã hội. Song, để có thể đưa ra được những chính sách thực sự sát và cần thiết với nhu cầu thực tiễn cần đến một bộ phận nhân sự

đảm nhận việc khảo sát, đánh giá nhu cầu. CTXH chính là bộ phận quan trọng đảm nhận vai trò này, để từ đó có những tư vấn biện hộ giúp cho chính sách được xây dựng và hoàn thiện hơn, thiết thực hơn đối với người dân.

Trong giai đoạn huy động nguồn lực thực hiện chính sách, tinh thần nhân đạo của cộng đồng cũng là một thuận lợi vô cùng to lớn. Đa phần các nguồn lực (tài chính, vật chất, nhân lực) được huy động tham gia vào các trợ giúp CTXH chủ yếu đến từ các cá nhân, tổ chức có điều kiện tốt và sẵn sàng giúp đỡ. Dĩ nhiên, đi liền với tinh thần đó cũng là những lợi ích mà phía cung cấp nguồn lực sẽ được hưởng từ việc trợ giúp này. Song nhìn chung, sự kết hợp đó đã mang lại những lợi ích trợ giúp kịp thời và hiệu quả cho cộng đồng.

Tuy nhiên, điểm cần lưu ý và cần nhắc khi thực hiện vai trò trợ giúp chuyên nghiệp là sự kiểm soát ảnh hưởng của thói quen trợ giúp mang tính từ thiện lâu nay. NVXH chuyên nghiệp khi thực hiện vai trò của mình cần phân biệt được sự trợ giúp mang tính tự phát từ thiện khác với trợ giúp chuyên nghiệp, từ đó biết cách điều hòa để kết hợp hài hòa hơn lợi thế của những giá trị trên.

Sự hòa quyện giữa đạo đức xã hội - đạo đức nghề - đạo đức cá nhân và những vấn đề nhạy cảm đạo đức.

NVXH mang trong mình cả đạo đức xã hội, đạo đức cá nhân và ngoài ra, họ phải tuân thủ nghiêm ngặt đạo đức nghề nghiệp của mình. Vậy, những đạo đức này có mâu thuẫn với nhau không? Những giá trị đạo đức này không hề mâu thuẫn với nhau. Song điểm mâu thuẫn ở đây chính là những thói quen trợ giúp truyền thống và trợ giúp chuyên nghiệp. Chính điều này tạo nên những tình huống nhạy cảm đạo đức trong quá trình thực hiện vai trò của NVXH. Một số những nhạy cảm đạo đức tiêu biểu như sau:

✓ *Về tính bảo mật:* giữ bí mật cho người khác dường như không phải là một thói quen cố hữu của mỗi người. Đôi khi họ không ý thức được những điều mà mình nói ra về vấn đề của người khác sẽ gây ảnh hưởng như thế nào đối với họ. Vì vậy, những tình huống bất trắc có thể xảy ra. Nhưng, đối với người làm nghề CTXH, tính bảo mật là một trong những nguyên tắc nghiêm ngặt bắt buộc phải tuân theo. Như vậy, một người khi bắt đầu bước chân vào nghề cần học được cách giữ bí mật để không gây hại cho thân chủ mà họ can thiệp.

✓ *Về quyền tự quyết:* người trợ giúp không chuyên

thường đưa ra lời khuyên cho người cần giúp đỡ. Những từ thể hiện lời khuyên thường là “nên”, “phải”... Nhưng đối với trợ giúp chuyên nghiệp thì lời khuyên là điều cần tránh. Thay vào đó NVXH khuyến khích quyền tự quyết của thân chủ bằng cách phát hiện và phát huy được khả năng của họ để họ có thể tự đương đầu được với vấn đề của bản thân.

✓ *Về mối quan hệ trợ giúp:* thói quen của chúng ta trong xã hội Việt Nam thường tìm đến sự trợ giúp của những người thân quen khi gặp khó khăn trong cuộc sống, thay vì tìm đến những trợ giúp chuyên nghiệp như phương Tây. Điều này cũng là một cản trở lớn đối với việc thực hiện vai trò và sứ mệnh của CTXH. Mặt khác, những mối quan hệ thân quen đôi khi sẽ không mang đến những trợ giúp hiệu quả. Vì thế, trong quy điều đạo đức của CTXH tuyệt đối nghiêm cấm NVXH có mối quan hệ đa chiều với thân chủ mà họ đang can thiệp.

Ngoài ra còn nhiều những vấn đề nhạy cảm đạo đức khác nảy sinh, xuất phát từ mâu thuẫn giữa thói quen giúp đỡ thông thường và sự trợ giúp chuyên nghiệp. Vì vậy, nhân viên CTXH cần nhận thức được những điều này để có cách ứng phó phù hợp.

Nhận thức của những người quản lý xã hội sẽ tác động thuận lợi hay khó khăn đối với NVXH trong việc thực hiện vai trò.

Những nhà lãnh đạo, quản lý có vai trò rất quan trọng, quyết định sự phát triển của một nghề. Kể từ khi có sự ra đời của Đề án 32, CTXH đã được biết đến nhiều hơn và phát triển mạnh mẽ hơn: nhiều trung tâm CTXH được thành lập, nhiều mô hình can thiệp hiện đại được triển khai, những người làm CTXH cũng được quan tâm hơn trước đây và nhiều những thay đổi tích cực khác. Điều đó chứng minh được tính chất quan trọng của đội ngũ lãnh đạo. Nếu họ nhận thức được vai trò và tầm quan trọng của CTXH thì sẽ đầu tư nhiều hơn cho các dịch vụ CTXH; tiếp thu những tư vấn của CTXH trong việc xây dựng và thực thi chính sách ASXH, và ngược lại.

Đối với khu vực Đồng bằng Sông Hồng - một trong những khu vực phát triển hàng đầu cả nước, nhận thức của đội ngũ lãnh đạo về vai trò CTXH khá rõ ràng. Họ cũng đã có nhiều giải pháp góp phần vào phát triển nghề trong từng giai đoạn. Đây là một tác động thuận lợi vô cùng lớn, tạo đà cho sự phát triển mạnh mẽ hơn nữa của CTXH sau này.

Theo số liệu từ khảo sát tại địa bàn Hưng Yên cho thấy: 67,3% người được hỏi (là nhà quản lý và NVXH) đánh giá CTXH có vai trò rất quan trọng đối

với đảm bảo ASXH; 32,7% cho rằng quan trọng và không có ai cho rằng CTXH không quan trọng đối với ASXH. Xuất phát từ nhận thức đúng đắn này, CTXH sẽ phát triển hơn nữa trong những giai đoạn tiếp theo.

Kết luận

Những yếu tố kinh tế thị trường, quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa, quá trình toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế, cũng như sự phát triển của giáo dục, công nghệ cùng với các giá trị truyền thống và quản lý xã hội đã tạo nên những tác động và thay đổi đáng kể đối với đời sống của mỗi quốc gia, trong đó có Việt Nam. ĐBSH nằm trong sự tác động chung đó. Những yếu tố này tác động đến xã hội theo nhiều chiều cạnh khác nhau bao gồm cả tích cực và hạn chế. Song chính từ những những vấn đề nảy sinh đó đòi hỏi CTXH phải tích cực phát huy vai trò của mình để giải quyết các vấn đề này một cách hiệu quả, từ đó góp phần đảm bảo an sinh.

Đồng thời, ngoài những tác động gián tiếp kể trên, các yếu tố này còn tác động trực tiếp, giúp cho CTXH nói chung và vai trò của NVXH nói riêng trong việc đảm bảo ASXH ngày càng trở nên chuyên nghiệp hơn để đáp ứng các thách thức đặt ra trong bối cảnh hiện nay. Với tiến trình chuyên nghiệp hóa theo xu thế chung của thế giới, kết hợp với những giá trị truyền thống tốt đẹp của dân tộc, CTXH đã, đang và sẽ còn có nhiều hơn nữa những đóng góp to lớn cho nền ASXH chung của quốc gia và khu vực ĐBSH nói riêng. □

Tài liệu trích dẫn

1. Nguyễn Thị Thu Hà. 2013. Đổi mới CTXH trong điều kiện kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế: lý luận và thực tiễn. NXB Chính trị Quốc gia Hà Nội.
2. Nguyễn Thị Hồng Hạnh, Nguyễn Thanh Trà, Hồ Thị Lam Trà. 2013. Ảnh hưởng của việc thu hồi đất nông nghiệp đến đời sống, việc làm của người nông dân huyện Văn Lâm, tỉnh Hưng Yên, *Tạp chí Khoa học và Phát triển 2013, tập 11, số 1 (tr59-67)*.
3. Trịnh Thị Quang. 2006. Mấy vấn đề về quá trình chuyển hóa và biến đổi của gia đình Việt Nam hiện nay. *In trong cuốn “Gia đình Việt Nam - quan hệ, quyền lực và xu hướng biến đổi”, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội. (tr276-279)*.
4. Quyết định 32/2010/QĐ-TTg ngày 25/3/2010 của Thủ tướng Chính phủ về Phê duyệt đề án Phát triển Nghề CTXH tại Việt Nam giai đoạn 2010- 2020, mục các giải pháp của Đề án.
5. Tổng cục Thống kê. 2013. Tỷ lệ thất nghiệp và thiếu việc làm của lực lượng lao động trong độ tuổi phân theo vùng. Truy cập từ <https://gso.gov.vn/default.aspx?tabid=714>

LÝ THUYẾT SỰ LỰA CHỌN HỢP LÝ TRONG NGHIÊN CỨU VỀ SINH KẾ Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

TS. NGUYỄN ĐỨC HỮU*

Tóm tắt: Cho đến nay, khi các phương pháp chủ yếu đặt mục tiêu về phát triển kinh tế trong các chương trình xóa đói giảm nghèo tỏ ra không hiệu quả thì tiếp cận sinh kế bền vững nổi lên như một phương pháp quan trọng đối với sự thay đổi trong chính sách điều hành của nhiều chính phủ, trong đó có Việt Nam. Với một quốc gia có cơ cấu sản xuất là nông nghiệp chiếm phần lớn trong lực lượng lao động, việc chuyển đổi mô hình sinh kế từ nông nghiệp sang các mô hình phi nông nghiệp và hỗn hợp là một thực tế khách quan trong quá trình phát triển. Bài viết này nhằm đánh giá và phân tích mối quan hệ giữa cơ sở lý luận và thực tiễn bằng việc vận dụng lý thuyết sự lựa chọn hợp lý trong quá trình chuyển đổi sinh kế ở Việt Nam hiện nay.

Thuyết lựa chọn hợp lý dựa vào tiền đề cho rằng con người luôn hành động một cách có chủ đích, có suy nghĩ để lựa chọn và sử dụng các nguồn lực một cách duy lý nhằm đạt được kết quả tối đa với chi phí tối thiểu. Tức là, trước khi quyết định 1 hành động nào đó con người luôn luôn đặt lên bàn cân để cân đo đong đếm giữa chi phí và lợi nhuận mang lại, nếu chi phí ngang bằng hoặc nhỏ hơn lợi nhuận thì sẽ thực hiện hành động và nếu chi phí lớn hơn hành động thì sẽ không hành động.

1. Tiếp cận liên ngành trong lý thuyết lựa chọn hợp lý

Thuyết lựa chọn hợp lý (hay còn gọi là thuyết lựa chọn duy lý) trong xã hội học có nguồn gốc từ triết học, kinh tế học và nhân học vào thế kỷ VIII, XIX. Một số nhà triết học đã cho rằng bản chất con người là vị kỷ, luôn tìm đến sự hài lòng, sự thoả mãn và tránh né nỗi khổ đau. Một số nhà kinh tế học cổ điển thì từng nhấn mạnh vai trò động lực cơ bản của động cơ kinh tế, lợi nhuận khi con người phải đưa ra quyết định lựa chọn hành động. Đặc trưng thứ nhất có tính chất xuất phát điểm của sự lựa chọn duy lý chính là các cá nhân lựa chọn hành động.

Thuật ngữ “lựa chọn” được dùng để nhấn mạnh việc phải cân nhắc, tính toán để quyết định sử dụng loại phương tiện hay cách thức tối ưu trong số những

điều kiện hay cách thức hiện có để đạt được mục tiêu trong điều kiện khan hiếm các nguồn lực. Phạm vi của mục đích đây không chỉ có yếu tố vật chất (lãi, lợi nhuận, thu nhập) mà còn có cả yếu tố lợi ích xã hội và tinh thần.

Các nội dung cơ bản trong lý thuyết sự lựa chọn hợp lý

- Các tác nhân cá thể, không bị ảnh hưởng bởi người khác có động cơ tối đa hóa phúc lợi của mình (Coleman J., 1992).

- Các tác nhân đều có thông tin đầy đủ về thị hiếu (taste) của mình, nguồn lực của mình, về tính sẵn có, chất lượng và giá cả sản phẩm, cũng như là về cơ hội việc làm và các điều kiện thị trường khác.

- Các tác nhân tính toán và hành xử một cách hợp lý - họ không mắc sai lầm, không quên những điều họ biết, không hành xử vội vã hay nói cách khác không hành xử một cách phi lý.

- Tương tác giữa hai tác viên, người mua và người bán, tạo ra một điểm cân bằng ở đó diễn ra sự trao đổi, ở điểm này cung và cầu, ích lợi và chi phí hội tụ nhau.

Ý tưởng về một sự lựa chọn hợp lý trong phân tích sinh kế thể hiện qua những đặc trưng sau:

1. “Cái hợp lý” là một ý tưởng tương đối chứ không phải tuyệt đối. Nó biến thiên theo khung quan điểm và cấp độ phân tích. Khi đứng trước những biến đổi của bối cảnh bên ngoài (thiên tai, chiến tranh, bệnh dịch, môi trường chính sách...) Chiến lược sinh kế của cá nhân và nhóm xã hội có thể tìm cách thích nghi trong ngắn hạn nhưng không bền vững trong dài hạn (việc phá rừng làm rẫy có thể giải quyết vấn đề lương thực trong một hoặc hai vụ mùa, nhưng nó không giúp duy trì an ninh lương thực cho cá nhân và cộng đồng về lâu dài). Trong trường hợp này, sinh kế dựa trên sự hợp lý tạm thời, không bền vững và đôi khi chịu nhiều rủi ro (thiên tai, lũ lụt, biến đổi khí hậu...) do hệ quả của việc tàn phá rừng.

2. Cần phải có một loạt điều kiện để hành vi lựa

* Trường Đại học Công đoàn

chọn hợp lý có thể diễn ra. Ở cấp độ cá nhân và hộ gia đình, sự cần thiết là sự tin tưởng lẫn nhau và khả năng dự đoán được bối cảnh. Việc một hộ gia đình hoạt động trong lĩnh vực nông nghiệp bị thu hồi đất, điều họ mong muốn là được đền bù xứng đáng với tài sản của họ. Khi đất đai được ấn định “sát giá” theo quy luật thị trường, họ có một trong các nguồn lực cần thiết (vốn tài chính) để có thể chuyển đổi sinh kế hợp lý với bối cảnh bên ngoài. (ví dụ như sử dụng tiền đền bù xây phòng trọ cho thuê, cho người nhà đi xuất khẩu lao động hoặc làm kinh doanh...)

2. Mối quan hệ giữa sự lựa chọn hợp lý và lý thuyết trao đổi xã hội

Theo George Homans (Homans, 1961), trao đổi xã hội xây dựng dựa trên cơ sở nghiên cứu hành vi xã hội ở cấp vi mô là cá nhân và nhóm nhỏ. Trái ngược với điều này, Peter Blau (2002) cho rằng, trao đổi xã hội được đưa ra trên cơ sở phương pháp tiếp cận cấu trúc xã hội ở cấp độ vĩ mô - nhóm lớn. Trên thực tế, thuyết lựa chọn hợp lý với các biến thể của nó chủ yếu được triển khai trên nhiều cấp độ từ hành động xã hội của cá nhân đến chức năng của hệ thống xã hội và mối tương tác giữa cá nhân, nhóm, thiết chế và hệ thống xã hội. Nhờ vậy, các tác giả của thuyết này đã đưa ra câu trả lời khá rõ ràng cho câu hỏi cơ bản của xã hội học: cái gì tạo nên trật tự xã hội. Đó là sự lựa chọn hợp lý, sự trao đổi xã hội có khả năng tạo dựng và duy trì ổn định và trật tự xã hội.

Theo George Homans (1961) và Peter Blau (2002), hành vi lựa chọn là một trong những biến thể của lý thuyết trao đổi xã hội. Ông ý thức rõ về vai trò của mối tương tác trực tiếp giữa các cá nhân và quan tâm tìm hiểu các đặc điểm của mối tương tác xã hội ở cấp độ vi mô hơn là các đặc điểm của cá hệ thống xã hội ở cấp độ vĩ mô. (Blau, 2002)

Homans luôn đem phương pháp tiếp cận xã hội học vi mô - cá nhân chống lại xã hội học vĩ mô. Ông cho rằng mọi lý thuyết xã hội học khổng lồ thực chất đều là xã hội học về nhóm và các hiện tượng xã hội cần được giải thích bằng các đặc điểm của các cá nhân chứ không phải bằng các đặc điểm của các cấu trúc xã hội. Ngoài các đặc điểm kinh tế học, Homans khai thác triệt để các quy luật tâm lý học để giải quyết hành vi của nhóm nhỏ và hành vi xã hội của cá nhân.

Đặc điểm của hành vi lựa chọn

Khác hẳn các nhà chức năng luận, Homans cho rằng cách lý giải hợp lý nhất đối với hiện tượng xã hội là cách giải thích tâm lý học và các nguyên lý tâm lý học phải là những nguyên lý gốc của các khoa học xã hội trong đó có xã hội học. Homans phê phán

thuyết chức năng vì thuyết này đã coi nhẹ tâm lý học nên khó đưa ra những quy luật chung, khó giải thích một cách thực sự xã hội học về hành vi xã hội của cá nhân.

Để khắc phục tình trạng hạn chế đó Homans chủ trương “trả lại con người cho xã hội học”. Hành vi sơ đẳng được Homans định nghĩa là: hành vi mà con người lặp đi lặp lại không phụ thuộc vào nó có được hoạch định hay không. Hành vi sơ đẳng diễn ra dưới nhiều hình thức: phản xạ có điều kiện, kỹ năng, kỹ xảo, thói quen. Hành vi xã hội sơ đẳng là cơ sở của sự trao đổi xã hội giữa hai hoặc nhiều người. Ông chỉ ra 3 đặc trưng cơ bản của hành vi xã hội:

- Hiện thực hóa hành vi phải được thực hiện trên thực tế chứ không phải trong ý niệm.

- Hành vi đó được khen thưởng hoặc bị trừng phạt từ phía người khác.

- Người khác ở đây phải là nguồn củng cố trực tiếp đối với hành vi chứ không phải là nhân vật trung gian của một cấu trúc xã hội nào đó.

Homans cho rằng “mô hình lựa chọn hợp lý” của hành vi người tương thích một phần nào đó với các định đề của tâm lý học hành vi. Sự trao đổi của xã hội và mối quan hệ giữa các cá nhân thực chất là sự trao đổi lặp đi lặp lại giữa họ với nhau. Ông đưa ra một số định đề cơ bản của hành vi người như sau:

Định đề phần thưởng: Hành động nào của con người càng thường xuyên được khen thưởng thì hành động đó càng có khả năng được lặp lại.

Định đề kích thích: Nếu một nhóm kích thích nào đó trước đây đã từng khiến cho một hành động nào đó đã được khen thưởng thì một nhóm kích thích mới càng giống kích thích trước đó bao nhiêu thì càng có khả năng làm cho hành động tương tự được lặp lại bấy nhiêu.

Định đề giá trị: Kết quả của hành động càng có giá trị cao với chủ thể bao nhiêu thì chủ thể đó càng có xu hướng thực hiện hành động đó bấy nhiêu

Định đề duy lý: Cá nhân sẽ lựa chọn hành động nào mà giá trị của kết quả hành động đó và khả năng đạt được kết quả là lớn nhất.

Định đề giá trị suy giảm: Càng thường xuyên nhận được một phần thưởng nào đó bao nhiêu thì giá trị của nó càng giảm xuống bấy nhiêu đối với chủ thể hành động.

Định đề mong đợi: Nếu sự mong đợi của con người được thực hiện thì người ta sẽ hài lòng, nếu không được thì cá nhân sẽ bức tức không hài lòng.

Mặc dù chỉ định đề thứ 4 trực tiếp nói về tính duy lý, nhưng tất cả các định đề này cho thấy con người là một chủ thể trong việc xem xét và lựa chọn hành động nào đó có thể đem lại phần thưởng

lớn nhất và có giá trị nhất. Con người luôn có xu hướng nhân bội giá trị của kết quả hành động và khả năng hiện thực hóa hành động đó. Có nghĩa là con người sẽ quyết định lựa chọn một hành động nào đấy ngay cả khi giá trị của nó thấp, nhưng bù lại tính khả thi của nó rất cao.

3. Tiếp cận lý thuyết lựa chọn hợp lý trong nghiên cứu sinh kế ở Việt Nam

Trong lịch sử gần đây, việc vận dụng lý thuyết sự lựa chọn hợp lý trong nghiên cứu sinh kế là vấn đề được nhiều cơ quan và tổ chức xã hội triển khai. Các nhà kinh tế học coi “sự lựa chọn hợp lý” là cách tiếp cận hoàn hảo trong một bối cảnh nhiều rủi ro và không chắc chắn (Oberschall 1973; Olson, 1993).

Chiến lược sinh kế là cách mà hộ gia đình sử dụng các nguồn lực sinh kế sẵn có để kiếm sống và đáp ứng những nhu cầu trong cuộc sống. Ví dụ, một hộ nông dân kiếm sống bằng nghề nông nghiệp thì cần sử dụng các nguồn lực sinh kế như: (i) nguồn lực tự nhiên (tài nguyên đất, tài nguyên nước); (ii) nguồn lực vật chất (máy cơ giới phục vụ nông nghiệp, nhà kho, bến bãi); (iii) nguồn lực con người (lực lượng lao động, sức khỏe, tri thức và kinh nghiệm về sản xuất nông nghiệp), (iv) nguồn lực xã hội (thị trường bán sản phẩm), và (v) nguồn lực tài chính (tiền vay từ ngân hàng, bà con, bạn bè,...). Các nhóm dân cư khác nhau trong cộng đồng có những đặc điểm kinh tế - xã hội và các nguồn lực sinh kế khác nhau nên có những lựa chọn về chiến lược sinh kế không giống nhau. Các chiến lược sinh kế có thể thực hiện là: sản xuất nông nghiệp, đánh bắt, nuôi trồng thủy sản, sản xuất công nghiệp qui mô nhỏ, buôn bán, du lịch, di dân... (Nguyễn Xuân Mai, 2011).

Khi nông nghiệp còn chiếm tỉ trọng lớn trong nền kinh tế Việt Nam, việc tăng khả năng sinh lời của ngành này không phải là con đường duy nhất để phát triển nông thôn (UNDP, 2012). Ở các nền kinh tế trong khu vực đã thực hiện thành công công cuộc công nghiệp hóa sử dụng nhiều lao động, việc di cư của người lao động ra khỏi ngành nông nghiệp đã làm tăng hệ số lao động/diện tích ruộng đất và làm giảm hệ số phụ thuộc ở nông thôn. Yếu tố thứ nhất cho phép tích tụ ruộng đất và tái phân bổ việc kiểm soát ruộng đất cho các nhà quản lý hiệu quả nhất. Yếu tố thứ hai làm tăng thu nhập bình quân đầu người nhờ giảm số người phụ thuộc vào nông nghiệp.

Ở những nước có thu nhập thấp, nông nghiệp chiếm một tỉ trọng lớn trong GDP và thậm chí một tỉ trọng lớn hơn trong lực lượng lao động. Do vậy, phát triển nông nghiệp là mục tiêu chủ yếu của mọi chiến lược phát triển. (UNDP, 2012). Một tư duy đã được hình thành từ lâu là nếu năng suất nông nghiệp

không tăng thì tiềm năng tăng trưởng kinh tế bền vững của nền kinh tế nói chung sẽ bị hạn chế. Sinh kế trong nông nghiệp đủ nuôi sống người dân, đồng thời mở rộng thị trường cho các nhà sản xuất trong nước trong các ngành sản xuất và dịch vụ. Tuy nhiên, trong quá trình phát triển, vai trò của nông nghiệp đối với sinh kế của nhiều hộ gia đình nông thôn đang thay đổi.

Thứ nhất, đối với phần lớn nông sản không biến đổi theo thu nhập, có nghĩa là khi thu nhập tăng, tỷ lệ chi tiêu của người tiêu dùng cho các hàng hóa phi lương thực tăng lên trong tổng chi tiêu của họ còn lương thực thì giảm đi. Kết quả là giá cả của các hàng hóa phi lương thực thường tăng lên tương đối so với lương thực. Điều này khiến cho các nguồn lực như lao động và vốn chuyển từ nông nghiệp sang phục vụ các mục đích sử dụng có khả năng sinh lợi nhiều hơn trong các ngành khác.

Thứ hai, thông thường năng suất lao động trong ngành phi nông nghiệp tăng nhanh hơn trong ngành nông nghiệp. Mặt khác, các ngành phi nông nghiệp có đặc điểm thường sử dụng nhiều lao động hơn ngành nông nghiệp, và vì thế không ngạc nhiên khi nhiều nông dân chuyển đổi sinh kế, bất chấp việc họ có tài sản sinh kế truyền thống là đất đai và kĩ năng trồng lúa. Người nông dân sẵn sàng cho việc bổ sung thêm kỹ năng, thông qua giáo dục và kinh nghiệm thực tế, để giúp họ có thêm các cơ hội trong việc tiếp cận với các nguồn lực sinh kế khác, mang lại thu nhập cao hơn và bền vững hơn.

Do hai thay đổi cơ bản này đã liên quan đến hầu hết chiến lược sinh kế của người nông dân ở Việt Nam hiện nay. Xu thế này sẽ trở nên phổ biến hơn do tốc độ tiến bộ kỹ thuật trong các ngành phi nông nghiệp cao hơn so với ngành nông nghiệp vì điều này cũng thu hút nguồn lực ra khỏi hoạt động sản xuất nông nghiệp. Vì thế, theo thời gian, ngành nông nghiệp sẽ giải phóng lao động sang các ngành khác và hy sinh diện tích đất cho mục đích mở rộng đô thị, phát triển ngành công nghiệp và dịch vụ.

Ở cấp độ xã hội, các điều kiện cần thiết để duy trì và đảm bảo sinh kế bền vững bao gồm các chính sách và thiết chế. Chuyển đổi mục đích sử dụng đất trong nông nghiệp là một biến động lớn trong sinh kế của nhiều nông hộ. Điều kiện cần thiết mang lại sự hợp lý trong hoàn cảnh này cần phải có, đó là chính sách đất đai (bao gồm việc đền bù, hỗ trợ và tái định cư); chính sách hỗ trợ chuyển đổi sinh kế (dạy nghề và tạo việc làm; hỗ trợ xuất khẩu lao động, nâng cao năng lực kinh doanh...) cùng các thiết chế xã hội khác (y tế, giáo dục, phúc lợi xã hội...) Những

(Xem tiếp trang 73)

ĐỊNH HƯỚNG GIÁ TRỊ CỦA THANH NIÊN NGOẠI THÀNH HÀ NỘI

✍ TS. HOÀNG THỊ NGÀ*

Đặt vấn đề

Thanh niên ngoại thành Hà Nội là nhóm đối tượng vừa chịu ảnh hưởng của đô thị vừa chịu tác động của nông thôn, hay nói cách khác là vừa được tiếp cận yếu tố văn hóa mới vừa giữ được nét văn hóa truyền thống của dân tộc, được giao thoa của nhiều nền văn hóa đa dạng. Trong giao lưu văn hóa, tiếp thu những thành tựu của văn minh nhân loại, thanh niên là lực lượng đặc biệt nhạy cảm, giàu tiềm năng để biến những nguồn lực ngoại sinh thành nguồn lực nội sinh cho sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Sự phát triển của đô thị có ảnh hưởng trực tiếp và rất lớn đến lối sống của thanh niên ven đô. Xét về một phương diện nào đó, có thể xem ngoại thành Hà Nội là nơi diễn ra quá trình đô thị hóa mạnh mẽ, đặc biệt là các huyện, xã ngoại thành ven đô gắn với các trục đường giao thông chính nối liền giữa các tỉnh thành.

Ngoại thành Hà Nội - nơi có những chuyển mình nhanh chóng cùng với quá trình công nghiệp hóa-hiện đại hóa của đất nước, chuyển dần từ khu vực nông thôn sang khu vực thành thị. Quá trình đó kéo theo rất nhiều các vấn đề xã hội đối với thanh niên. Chúng tôi đã lựa chọn hai xã ngoại thành là xã Thụy Hương (huyện Chương Mỹ) và xã Cổ Loa (huyện Đông Anh) trong độ tuổi từ 18 đến 35 tuổi. Bởi đây là hai xã là điển hình cho xã thuộc khu vực ngoại thành có tốc độ đô thị hóa nhanh để tìm hiểu về định hướng giá trị của thanh niên nay từ đó thấy được những ảnh hưởng của đô thị hóa tới lối sống thanh niên.

Thụy Hương là xã thuộc địa bàn huyện Chương Mỹ được sáp nhập vào Hà Nội 8/2008. Với tổng diện tích đất tự nhiên là 519.39 ha, có 7 thôn, được chia làm 9 cụm dân cư, dân số 8026 nhân khẩu với 1839 hộ, trong đó thanh niên trong độ tuổi từ 18 đến 35 có khoảng 1.900 chiếm khoảng 23,2% dân số. Trong đó số thanh niên phát triển kinh tế tại địa phương chiếm khoảng trên 60% thanh niên đi học, đi làm ngoài địa phương chiếm khoảng gần 40%. Xã được biết đến với các ngành nghề truyền thống là nghề làm mộc, phục chế và dựng nhà, đình chùa miếu mạo bằng gỗ của làng Phúc Cầu, ngoài ra còn có một số ngành nghề được phát triển theo quy mô hộ

gia đình như làm may, móc sợi... Do những đặc thù của ngành để phù hợp với giới tính từ đó nó ảnh hưởng đến cơ cấu giới trong độ tuổi lao động. Trong đó có 65.6% là chưa lập gia đình và 34,4 % là đã lập gia đình trong độ tuổi thanh niên từ đủ 18 tuổi đến hết 35 tuổi.

Từ khi được sáp nhập vào Hà Nội tháng 8/2008 thì huyện Chương Mỹ nói chung và xã Thụy Hương nói riêng diện tích đất nông nghiệp dần càng bị thu hẹp để phát triển cho các ngành công nghiệp và dịch vụ. Vì thế lao động thanh niên tham gia trong ngành nghề công nghiệp với nam là 27% và nữ là 24,3%. Với tỷ lệ thanh niên có đang là học sinh và sinh viên chiếm con số rất lớn với trên 40% là nữ vào gần 20% là nam. Cơ cấu thanh niên theo giới tính hiện đang học tập và làm việc trên địa bàn nghiên cứu chịu ảnh hưởng bởi yếu tố nghề nghiệp.

Cổ Loa là xã thuộc huyện Đông Anh, thành phố Hà Nội được biết đến nổi tiếng với thành Cổ Loa - di tích lịch sử. Cùng với sự phát triển của đất nước Cổ Loa cũng như các huyện ngoại thành khác đang chuyển dần từ sản xuất nông nghiệp sang công nghiệp, khác với Thụy Hương là phát triển làng nghề thì Cổ Loa rất ít các nghề truyền thống nhưng đều có điểm chung là tỷ trọng nông nghiệp của xã vẫn còn ở mức khá cao. Tỷ lệ lao động ở Cổ Loa cũng như Thụy Hương ta thấy có sự khác nhau về giới tính trong các ngành nghề nhưng đối với Cổ Loa, mức khác nhau không rõ nét, chỉ hơn kém nhau 0,7%. Đặc điểm mỗi ngành nghề phù hợp cho từng giới tính khác nhau để thỏa mãn chính yêu cầu của bản thân thanh niên trong thời kì hiện nay.

Khác với Thụy Hương, Cổ Loa là xã phát triển mạnh về cách ngành công nghiệp. Nếu ở Thụy Hương ngành nghề truyền thống được đẩy mạnh tạo việc làm cho thanh niên nam thì Cổ Loa các ngành nghề có thể nói được phân bổ một cách khá đồng đều. Với nghề nghiệp là công nhân chiếm tỷ lệ cao nhất, với nam là 53,7% với nữ là 45,8%. Có thể nói phần lớn do đặc điểm về tâm lý cũng như sức khỏe nên tỷ lệ được nữ đi học cao hơn ở nam giới nên đối với nghề nghiệp là công nhân viên chức ở nữ cũng cao hơn.

Nhìn chung thanh niên trên địa bàn hai xã Thụy

* Khoa Xã hội học, Đại học Công đoàn

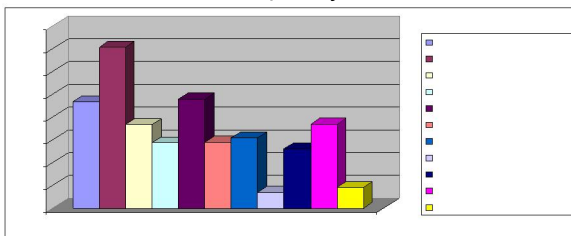
Hương và Cổ Loa có sự khác nhau về giới tính, các ngành nghề tại địa phương cũng là nhân tố ảnh hưởng đến định hướng giá trị trong lối sống của thanh niên hiện nay.

Giá trị là cái có ý nghĩa đối với xã hội, tập thể và cá nhân, phản ánh mối quan hệ chủ thể - khách thể, được đánh giá xuất phát từ những điều kiện xã hội lịch sử cụ thể và phụ thuộc vào trình độ phát triển nhân cách. Khi đã được nhận thức, đánh giá và lựa chọn, giá trị trở thành một trong những động lực thúc đẩy thanh niên đi theo một xu hướng nhất định. Tập hợp những giá trị ổn định và không mâu thuẫn tạo nên những nét đặc trưng của ý thức, đảm bảo tính mục đích, tính tích cực và kiên định các cá nhân khi hoạt động theo phương hướng nhất định.

Định hướng giá trị là thái độ, là sự lựa chọn các giá trị, là một hệ thống tâm thế, niềm tin, sở thích của con người đối với một giá trị nào đó. Định hướng giá trị là một trong những yếu tố quan trọng nhất của cấu trúc nhân cách, được hình thành và củng cố bởi năng lực nhận thức, bởi kinh nghiệm sống cá nhân qua sự trải nghiệm dài lâu, giúp cá nhân tách cái có ý nghĩa, cái thiết thân đối với họ khỏi cái vô nghĩa, cái không bản chất. Nhìn chung, với thanh niên nông thôn định hướng giá trị biểu thị thái độ lựa chọn của họ đối với các giá trị vật chất và tinh thần, là một hệ thống niềm tin, tâm thế, sở thích được biểu hiện trong hành vi của mỗi người.

Chính thanh niên là người nhìn nhận, đánh giá, nhận định về thanh niên để thấy mặt tích cực và mặt tiêu cực còn tồn tại ở nhóm xã hội này để từ đó phát huy mặt tích cực là mục tiêu mà đề tài hướng tới. Do đó khi nhìn nhận một cách khách quan của thanh niên về mục đích sống, về tiêu chí lựa chọn bạn đời và cách quan tâm đến vợ hoặc chồng để xây dựng hạnh phúc gia đình... của thanh niên hiện được thể hiện dưới đây:

Biểu 1: Tiêu chí lựa chọn bạn đời của thanh niên hiện nay

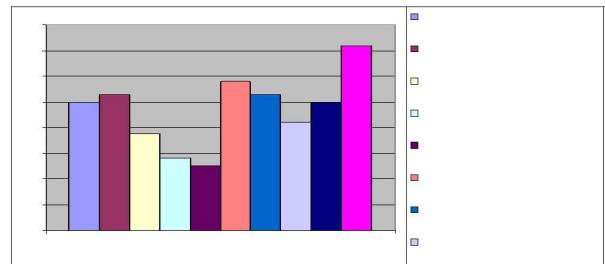


(Nguồn: Kết quả điều tra tháng 9/2014)

Nếu như trước đây với tư tưởng “cha mẹ đặt đâu con ngồi đấy” qua sự đấu tranh và quyền làm chủ của cá nhân được nâng lên, ngày nay tình yêu có thể không phân biệt tuổi tác, không phân biệt giàu nghèo nhưng ở một góc độ nào đó dư luận xã hội

ngầm định cho con người những chuẩn mực nhất định trong hôn nhân. Bạn đời - là người tương lai sẽ là một trong các thành viên trong gia đình mình là vợ/chồng của mình và là cha là mẹ của con cái mình sau này vì thế tiêu chí để có được người bạn đời đáp ứng những yêu cầu của bản thân là một mong muốn rất chính đáng. Sự thành bại của một cuộc hôn nhân của thanh niên phụ thuộc khá nhiều vào sự lựa chọn của chính họ. Quyết định đi đến hôn nhân chỉ có tình yêu hay còn bị các yếu tố khác chi phối đến thanh niên ngoại thành hiện nay như thế nào?. Kết quả điều tra cho thấy, yếu tố về ngoại hình chiếm 46,7% yếu tố có công việc ổn định chiếm 47,9% ảnh hưởng đến tiêu chí lựa chọn bạn đời cho mình, ngoài ra còn rất nhiều các yếu tố như nề nếp, lễ nghĩa, cách sống, sức khỏe, học vấn... của đối phương.

Biểu 2: Tiêu chuẩn sống của thanh niên



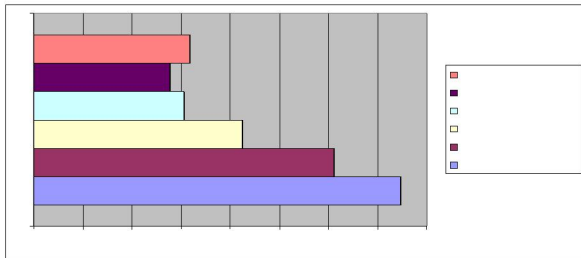
(Nguồn: Kết quả điều tra tháng 9/2014)

Lý tưởng sống là cái đích tốt đẹp mà mỗi con người muốn hướng tới, là lí do, mục đích mà mỗi con người mong mỗi đạt được. Người có lý tưởng sống cao đẹp là người luôn suy nghĩ và hành động để hoàn thiện mình hơn, giúp ích cho mình, gia đình xã hội và đất nước. Nhiều ý kiến cho rằng “tiêu chuẩn sống của thanh niên ngày càng đi xuống”, để làm sáng tỏ nhận định đó, qua kết quả điều tra cho thấy gần 20% thanh niên không đồng ý với các tiêu chuẩn sống của thanh niên như phân tích ở trên. Có thể nói đây là một con số đáng báo động bởi thế hệ thanh niên đã, đang và sẽ làm chủ tương lai của đất nước mà sống không có nề nếp, khoa học đến 17%, sống không có lý tưởng đến 12% và không biết làm giàu chính đáng... tỷ lệ đồng ý tương đối lớn như thế sẽ ảnh hưởng rất lớn đến không chỉ cá nhân thanh niên mà còn là gánh nặng cho toàn xã hội.

Mỗi người trong xã hội đều khao khát được sống hạnh phúc. Vì thế khi được hỏi về “Mục đích sống của thanh niên hiện nay” có tới 74.8% ý kiến đồng ý với rằng lý tưởng sống của thanh niên hiện nay là để “thành đạt” và 61.2% đồng ý là “hạnh phúc” ngoài ra các mức độ về tài sản; tiền bạc; danh tiếng và mong muốn con cái trưởng thành đạt mức độ đồng ý cũng tương đối cao trong mục đích sống của thanh niên

hiện nay. Cũng như lý tưởng sống, tiêu chuẩn sống của thanh niên có mục đích, lý tưởng cao đẹp, tôn trọng pháp luật, kỉ cương, cần cù sáng tạo, giúp đỡ người khác nó không chỉ dừng lại ở trách nhiệm và nghĩa vụ của các cá nhân được dư luận xã hội ngầm định mà nó còn bộc lộ “bộ mặt” của đất nước, thể hiện sự văn minh của nhóm xã hội thanh niên của đất nước hiện nay.

Biểu 3: Mục đích sống của thanh niên



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

Tóm lại, để có được hạnh phúc gia đình mỗi cá nhân cần làm tốt vai trò của mình trong các mối quan hệ tác động qua lại và phụ thuộc lẫn nhau, phải làm sao thỏa mãn về nhu cầu vật chất và nhu cầu tinh thần, sống có tôn ty trật tự và đặc biệt là mọi người trong gia đình phải tôn trọng và thương yêu nhau qua được hỏi thì cũng có đến 52.4% tỷ lệ đồng ý với ý kiến này. Trong công việc và trong cuộc sống phải có lý tưởng sống tốt đẹp, sống có nề nếp, khoa học, và giúp đỡ đồng nghiệp, bạn bè... để lối sống ngày càng trở nên văn minh theo chiều tiến lên của xã hội, nhất là đối với lối sống của thanh niên hiện nay.

Nhìn chung giá trị mà thanh niên hướng tới: thứ nhất là thành đạt, hạnh phúc; thứ hai là con cái trưởng thành, danh tiếng, tài sản.. Thành công trong công việc tạo điều kiện cho việc cải thiện và nâng cao chất lượng cuộc sống. Ngoài ra, những mục tiêu sống như tiền bạc, tài sản và danh tiếng không phải là mục đích sống cũng được nhiều người trả lời lựa chọn. Như vậy, thông qua kết quả khảo sát có thể thấy, mục đích sống của thanh niên ngoại thành hiện nay rất giản dị. Người công nhân hướng tới hạnh phúc, chăm lo cho tương lai của con cái và thành công chứ ít coi những điều kiện vật chất là mục đích sống của mình.

Yếu tố tác động

- Qua điều tra cho thấy, hiện nay **trình độ học vấn của thanh niên** ngoại thành thấp chủ yếu học hết bậc trung học phổ thông 40%, tỉ lệ học cấp bậc trung cấp, cao đẳng, đại học có xu hướng tăng lên cũng tương đương 40%, song phần lớn nguồn lực lao động này chưa tham gia vào quá trình lao động thực tế tại các doanh nghiệp, vẫn đang trong quá

trình học tập và rèn luyện. Bản thân thanh niên cũng tự ý thức được bản thân mình còn thiếu kinh nghiệm sản xuất kinh doanh, thiếu hiểu biết về thông tin thị trường, khó khăn trong việc tiếp cận nguồn vốn là một trong những yếu tố gây ảnh hưởng xấu đến việc làm và thu nhập của thanh niên nông thôn hiện nay.

Gắn với chương trình nông thôn mới tại các địa phương, vấn đề thu hồi đất nông nghiệp để thực hiện dự án đầu tư trong thời gian qua đã ảnh hưởng một phần không nhỏ tới vấn đề việc làm của thanh niên nông thôn. Thực tế cho thấy, thanh niên nông thôn vẫn không có việc làm hoặc có việc làm nhưng thu nhập không ổn định bởi công tác đào tạo nghề chưa đáp ứng đủ để thanh niên có đất bị thu hồi chuyển đổi nghề nghiệp phù hợp. Một bộ phận thanh niên nông thôn không có khả năng tìm kiếm việc làm mới, không chuyển đổi được nghề nên đời sống khó khăn. Vì vậy, từ đời sống vật chất thiếu thốn dẫn tới giảm thiểu các sinh hoạt văn hóa tinh thần lành mạnh.

- **Đô thị hóa** là một quá trình phát triển tất yếu của một quốc gia, đặc biệt ở các quốc gia đang phát triển như nước ta. Tốc độ đô thị hóa trong thời gian tới còn diễn ra nhanh hơn. Đô thị hóa đã, đang và sẽ mang lại các mặt tích cực như thúc đẩy phát triển kinh tế xã hội rõ rệt, đồng thời nó cũng nảy sinh những mặt tiêu cực như thu hẹp đất đai canh tác nông nghiệp, gây nguy cơ ô nhiễm môi trường. Đối với khu vực ven đô, quá trình đô thị hóa làng xã về mặt văn hóa - xã hội, là một quá trình liên tục, diễn ra bằng nhiều con đường khác nhau có liên hệ chặt chẽ với quá trình đô thị hóa làng xã về mặt kinh tế và hành chính - chính trị. Việc mở rộng đô thị, thành lập các phường mới dựa trên cơ sở là các làng làm nông nghiệp, đã dẫn biến những yếu tố văn hóa - xã hội nông thôn ở đó thành những yếu tố văn hóa - xã hội đô thị.

Sự phát triển về kinh tế - xã hội đã tác động đến lối sống của thanh niên nông thôn ngoại thành điển hình ở hai xã Cổ Loa và Thụy Hương và nảy sinh những vấn đề về xã hội: như rượu chè, tụ tập ăn chơi... Mức độ gắn kết của thanh niên với cộng đồng nơi cư trú còn không cao do sự chênh lệch về tuổi tác, giới tính do môi trường sống và phát triển. Phần lớn thanh niên còn chịu ảnh hưởng các giá trị văn hóa và lối sống phương tây, bỏ văng và không quan tâm đến lối sống đẹp truyền thống, chưa gìn giữ và phát huy đúng mực. Đồng thời, quá trình đô thị hoá nhanh cùng với sự thay đổi điều kiện sống đã làm cho một bộ phận dân cư ở nông thôn di cư mạnh ra các đô thị. Số dân cư sống ở thành thị tăng đột biến với mật độ dân cư dày đặc gây mất cân đối giữa thành thị và nông thôn, đồng thời đặt ra những vấn đề nan

giải về giải quyết công ăn việc làm, thất nghiệp tại chỗ, nhà ở và tệ nạn xã hội làm cho trật tự xã hội ven đô ngày càng thêm phức tạp.

-Giá trị xã hội có những thay đổi khi đất nước ta mở cửa giao lưu hội nhập với các quốc gia trong khu vực và trên thế giới, đồng nghĩa với việc các giá trị trong truyền thống đạo đức, lối sống của họ cũng du nhập vào nước ta. Bên cạnh việc tạo ra sự đa dạng, phong phú cho nền văn hóa thì những giá trị văn hóa ngoại lai cũng gây ra nhiều ảnh hưởng tiêu cực, như sự xâm nhập và tuyên truyền cho lối sống thực dụng trực tiếp phá hủy những nguyên tắc đạo đức xã hội chủ nghĩa, giá trị truyền thống của dân tộc, làm tha hóa đạo đức, lối sống của một bộ phận thanh niên. Khi mà những giá trị văn hóa, chuẩn mực xã hội mà tạo lập mối liên hệ xã hội bị vắng bóng, bị yếu đi hoặc mâu thuẫn với nhau sẽ dễ dàng đưa con người đến hành vi sai lệch. Bởi vì trong hoàn cảnh đó, con người sẽ mất sự định hướng giá trị và dễ rơi vào trạng thái khủng hoảng, mất phương hướng.

Vì vậy, theo Durkheim (1858 - 1917) nhà xã hội học nổi tiếng người Pháp thì trong thời kỳ đổi mới và hội nhập quốc tế quan niệm về giá trị đạo đức, lý tưởng sống của một bộ phận thanh niên còn mờ nhạt, thiếu tính định hướng, do đó có lối sống không phù hợp với các giá trị truyền thống tốt đẹp của dân tộc, đi ngược chuẩn mực đạo đức xã hội, có biểu hiện của lối sống thực dụng. Định hướng giá trị cuộc sống còn lệch lạc có suy nghĩ vị kỷ, thực dụng và thiếu trách nhiệm nhiều thanh niên còn quan niệm có tiền là có tất cả, đặt lợi ích cá nhân lên trên lợi ích tập thể, làm việc theo lương tâm sẽ bị thua thiệt... Định hướng giá trị cuộc sống của một bộ phận thanh niên còn lệch lạc có suy nghĩ vị kỷ, thực dụng và thiếu trách nhiệm. Đây là những biểu hiện tiêu cực trong lối sống của thanh niên.

Kết luận

Thanh niên chính là những chủ nhân của đất nước vì vậy cần học tập, rèn luyện, tu dưỡng phẩm chất đạo đức để trở thành người người có ích cho gia đình và xã hội. Trong cuộc sống bất cứ hành vi, hành động của thanh niên cũng đều chịu sự chi phối của nhiều chuẩn mực xã hội khác nhau. Sự cưỡng chế hay điều tiết của xã hội với thanh niên được thực hiện chủ yếu thông qua các giá trị và chuẩn mực xã hội. Tuy nhiên trên thực tế không phải thanh niên nào cũng tôn trọng và làm theo các chuẩn mực xã hội. Chuẩn mực xã hội đóng vai trò điều tiết hành vi của các cá nhân và xã hội. Mỗi người thanh niên dựa trên các chuẩn mực đó để tự nhận biết được hành vi của mình là đúng hay sai, chấp nhận được hay không, mà từ đó biết điều chỉnh hành vi sao cho

phù hợp. Cộng đồng xã hội dựa trên chuẩn mực đó để điều chỉnh hành vi của các cá nhân trong cộng đồng như: nhắc nhở, phê bình, uốn nắn...

Emile Durkheim (1858 - 1917) nhà xã hội học nổi tiếng người Pháp cho rằng, trong xã hội con người luôn bị chế ngự bởi những chuẩn mực giá trị nhất định. Quy tắc xã hội đóng vai trò quan trọng trong việc điều tiết cuộc sống con người. Con người thông qua đó biết mình phải làm gì, không cần làm gì và những gì đang mong đợi họ. Chính vì vậy kinh nghiệm sống của mỗi người phù hợp ở mức độ nhất định với những mong đợi của quy tắc, chuẩn mực xã hội. Sự liên kết xã hội mà con người có được với nhau là do con người chia sẻ các giá trị, thái độ niềm tin và các mô hình hành vi chung của xã hội. Cá nhân ở mức độ ít hay nhiều, với tư cách là thành viên của nhóm và bản thân nhóm cũng hình thành một thế giới trật tự hướng dẫn hành động của cá nhân, theo các cách mà nó liên tục đưa ra mỗi dây ràng buộc giữa các thành viên của nhóm.

Quá trình đô thị hóa hiện đại hóa đất nước hội nhập với nền kinh tế quốc tế tác động rất lớn đến lối sống của các nhóm xã hội khác nhau trong xã hội đặc biệt là đối với thanh niên nông thôn ngoại thành Hà Nội điển hình ở hai xã Cổ Loa - Đông Anh và xã Thụy Hương - Chương Mỹ. Trước những tác động đó làm biến đổi không nhỏ các giá trị tốt đẹp của gia đình Việt Nam và thay vào đó là các giá trị khác, và các tư tưởng mới được hình thành. Cuộc sống thực dụng, ích kỷ đề cao cuộc sống hưởng thụ, ủng hộ cho tư tưởng tự do phát triển cá nhân... cũng đã và đang là nguy cơ làm mai một, xói mòn nhiều giá trị đạo đức truyền thống tốt đẹp của gia đình. Trong hôn nhân thanh niên hiện nay bị chi phối quá nhiều bởi yếu tố ngoại hình, công việc, tài sản và thu nhập... của đối phương. Hình thành lối sống thực dụng đang cản trở, thậm trí những giá trị văn hóa, giá trị truyền thống tốt đẹp của dân tộc đang dần bị sứt mẻ trong một bộ phận thanh niên.

Để cải thiện tình trạng này, cần phải có những biện pháp tuyên truyền mạnh mẽ trong thanh niên hướng tới lối sống lành mạnh. Bên cạnh đó, cần phải nâng cao chất lượng cuộc sống cho người lao động nói chung, cho thanh niên nói riêng để họ có những điều kiện tốt nhất cải thiện cuộc sống góp phần định hướng giá trị trong cuộc sống một cách đúng đắn, phù hợp với chuẩn mực xã hội. Ngoài ra, công tác tuyên truyền giáo dục của Đảng, Nhà nước, các tổ chức xã hội, đặc biệt là tổ chức Đoàn thanh nhằm bài trừ tệ nạn xã hội trong gia đình cũng như trong cộng đồng dân cư. □

(Xem tiếp trang 79)

THỰC TRẠNG TIẾP CẬN DỊCH VỤ GIÁO DỤC Ở VIỆT NAM

ThS. TRƯƠNG THỊ LY*

1. Đặt vấn đề

Giáo dục là một trong những dịch vụ xã hội cơ bản, là nền tảng chính của sự phát triển con người. Theo các nhà chức năng luận, giáo dục là một nhu cầu cần thiết phải đáp ứng nếu xã hội muốn tồn tại và phát triển. Mở rộng giáo dục trường học chính quy giúp tạo điều kiện cho việc phát triển kinh tế có hiệu quả, đồng thời giúp tạo nên một xã hội người tài năng (Tony Bilton và cộng sự. 1987: 280).

Ở Việt Nam hiện nay, phát triển giáo dục được coi là “quốc sách hàng đầu” (Luật Giáo dục, 2005). Với cam kết mở rộng các cơ hội giáo dục và đào tạo cho mọi người, đồng thời đem lại giáo dục bình đẳng cho tất cả trẻ em. Chính phủ Việt Nam đã có nhiều cố gắng nhằm cải thiện và phát triển hệ thống giáo dục, tạo cơ hội cho người dân được tiếp cận các dịch vụ giáo dục một cách tốt nhất. Tuy nhiên trên thực tế, mặc dù luật quy định mọi công dân đều bình đẳng về cơ hội học tập nhưng tình trạng bất bình đẳng cơ hội về giáo dục đang tăng dần theo sự đạt được về giáo dục. Cơ hội tiếp cận giáo dục bị hạn chế, mức độ tiếp cận dịch vụ giáo dục không đồng đều vẫn đang tiếp tục tồn tại ở Việt Nam gây ra tình trạng bất bình đẳng trong giáo dục biểu hiện dưới nhiều hình thức khác nhau (UNDP, 2011:74). Bằng phương pháp tổng quan tài liệu, bài viết này phần nào mô tả thực trạng tiếp cận dịch vụ giáo dục của người dân Việt Nam, đặc biệt là tiếp cận các dịch vụ thuộc hệ thống giáo dục phổ thông và giáo dục đại học. Đồng thời, bài viết cũng chỉ ra một số nguyên nhân dẫn đến thực trạng đó.

2. Thực trạng tiếp cận dịch vụ giáo dục của người dân

Nền giáo dục của nước ta hiện nay đã và đang gặt hái được không ít những thành tựu nhưng cũng phải đối diện với không ít những hạn chế khó khăn. Những thành tựu và khó khăn đó vừa tạo cơ hội, vừa hạn chế khả năng tiếp cận giáo dục của người dân.

2.1. Hệ thống trường lớp và đội ngũ giáo viên mở rộng nhưng chưa đáp ứng được nhu cầu thực tế

Trong những năm qua, với sự nỗ lực cùng nhiều chính sách ưu tiên giúp cho hệ thống trường lớp trên

phạm vi toàn quốc ngày càng mở rộng từ bậc tiểu học đến cao đẳng đại học. Từ năm 2005 đến năm 2012, số trường lớp ở cấp tiểu học tăng lên 4,4%, trung học cơ sở tăng 8,8%, trung học phổ thông tăng 17,3% và cao nhất là cao đẳng, đại học tăng 34,7%. Có thể thấy, bên cạnh hệ thống trường công lập, chính sách xã hội hóa cùng với những ưu đãi của nhà nước đã thu hút sự đầu tư của khu vực tư nhân vào việc xây dựng và mở rộng các trường đại học ngoài công lập. Số trường đại học, cao đẳng tăng lên đáng kể, mở rộng cơ hội cho học sinh tốt nghiệp trung học phổ thông được học lên bậc cao hơn (Tổng cục Thống kê, 2014).

Tương ứng với sự gia tăng của hệ thống trường lớp ở các cấp học là sự gia tăng của số lượng giáo viên trực tiếp giảng dạy trong tất cả các cấp học. Từ năm 2005 đến năm 2012, số lượng giáo viên ở bậc đại học đã tăng lên 44,3%. Ở cấp tiểu học, mặc dù số trường chỉ tăng 4,4% nhưng số lượng giáo viên đã tăng lên 7,9%. Việc gia tăng số lượng trường học và giáo viên tạo điều kiện thuận lợi cho việc học tập và giảng dạy của cả thầy và trò (Tổng cục Thống kê, 2014).

Mặc dù số lượng giáo viên và trường lớp trong những năm vừa qua đều gia tăng nhưng phải nhìn nhận một thực tế là số lượng giáo viên và trường học hiện nay vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu học tập của người dân. Ở bậc phổ thông, Việt Nam đã đạt được những thành tựu đáng kể về số lượng từ trường lớp đến số lượng giáo viên. Nhưng, ở bậc đại học, sự tăng trưởng về con số trong giáo dục đại học không tương xứng với tăng trưởng về số lượng giáo viên. Quan trọng nhất là trình độ đào tạo kỹ thuật và chuyên môn của các trường đại học chưa đủ cao để có thể giúp người học tiếp thu được những kiến thức và kỹ năng cần thiết để có đủ khả năng đáp ứng yêu cầu trong giai đoạn phát triển sắp tới của đất nước.

2.2. Tỷ lệ nhập học tăng nhưng chất lượng giáo dục còn thấp

Nếu xét dưới góc độ những con số, Việt Nam đã đạt được những tiến bộ và thành tựu đáng ghi nhận

* Khoa Công tác xã hội, Trường Đại học Công đoàn

trong việc mở rộng phạm vi giáo dục. Số lượng các cơ sở giáo dục, số lượng trẻ em đi học, số giáo viên, lớp học,... có sự gia tăng đáng kể trong thời gian qua (Unfpa, 2010:35).

Tỷ lệ nhập học chung và tỷ lệ nhập học đúng tuổi là hai loại dữ liệu thường xuyên được xem xét khi nghiên cứu về tiếp cận dịch vụ giáo dục. Trong đó, tỷ lệ đi học chung phản ánh phần trăm số trẻ em đang đi học trong mỗi cấp học so với tổng số trẻ em ở độ tuổi tương ứng và sử dụng tỷ lệ đi học đúng tuổi cho phép đo lường tỷ lệ hiện đang đến trường ở từng độ tuổi đúng với cấp học tương ứng. Kết quả điều tra mức sống hộ gia đình 2010 cho thấy trên phạm vi cả nước đã đạt phổ cập giáo dục tiểu học và đang từng bước hoàn thiện mục tiêu phổ cập giáo dục trung học cơ sở. Đến năm 2010, tỷ lệ đi học chung ở cấp tiểu học là 101,2% và trung học cơ sở là 94,1%, tỷ lệ đi học đúng tuổi ở cấp tiểu học cũng đạt 91,9% và trung học cơ sở đạt 81,3%. Sự nỗ lực của chính phủ nhằm đảm bảo cho tất cả trẻ em được đi học tiểu học giúp cho khoảng cách giữa khu vực nông thôn và thành thị ở cấp học này được thu hẹp và có sự chênh lệch không đáng kể. Đây là bậc học bắt buộc và được nhà nước trợ cấp hoàn toàn về kinh phí. Sự hỗ trợ của nhà nước phần nào giảm bớt đi gánh nặng của gia đình, tạo điều kiện thuận lợi cho trẻ em đến lớp. Tỷ lệ đi học tiểu học cao là dấu hiệu cho thấy các khía cạnh của hệ thống giáo dục ở Việt Nam ngày càng trở nên toàn diện hơn. Ở bậc đại học, số lượng sinh viên tăng nhanh qua các năm. Năm 2005 cả nước mới có 1.387.100 thì đến năm 2012 con số này đã tăng lên 40,9% thành 2.178.600 sinh viên (Tổng cục Thống kê, 2011).

Không những tỷ lệ học sinh đi học cao mà số học sinh tốt nghiệp, số học sinh giỏi ở Việt Nam cũng chiếm một tỷ lệ cao. Tỷ lệ học sinh tốt nghiệp trung học phổ thông năm học 2005-2006 là 93,7% và năm học 2012-2013 là 98,97%. Đây là những con số lý tưởng nếu nó phản ánh đúng và thực chất chất lượng của nền giáo dục. Tuy nhiên, những con số này không phản ánh được thực chất của tình hình giáo dục ở Việt Nam. Mặc dù đạt được nhiều thành tựu trong giáo dục nhưng hệ thống giáo dục của Việt Nam hiện nay chưa đáp ứng được nhu cầu hiện tại và tương lai của đất nước. Vấn đề của giáo dục và đào tạo ở Việt Nam hiện nay mang tính hệ thống, mất cân đối trong chất lượng và sự phù hợp của giáo dục và giảng dạy. Nói chung, chất lượng giáo dục được công nhận là tương đối kém và vẫn còn không đồng đều giữa các khu vực.

Có thể thấy, sự cố gắng của nhà nước với những

chính sách hỗ trợ đã tạo điều kiện để hệ thống giáo dục ở Việt Nam phát triển và mở rộng. Tuy nhiên, bên cạnh những thành tựu đã đạt được thì hệ giáo dục của Việt Nam đã và đang gặp phải không ít những hạn chế như chất lượng giáo dục còn thấp và sự bất bình đẳng về cơ hội tiếp cận giữa các nhóm dân cư khác nhau. Các kết quả tích cực ở cấp quốc gia dường như không cho thấy thực trạng chênh lệch lớn và dai dẳng về chất lượng giáo dục giữa các tỉnh, các vùng và giữa các nhóm dân số khác nhau. Bệnh thành tích đã bỏ quên chất lượng và sự phù hợp của giáo dục. Những con số về giáo dục chỉ nói lên số lượng mà không nói lên được chất lượng giáo dục. Tỷ lệ học sinh đi học cao đã không cho thấy những vấn đề mà chất lượng giáo dục đang gặp phải. Hiện nay, người dân Việt Nam vẫn đang phải tiếp cận với một nền giáo dục chất lượng thấp, một mặt chưa tiếp cận được với trình độ tiên tiến trong khu vực và trên thế giới, mặt khác chưa đáp ứng với các ngành nghề trong xã hội. Đến bao giờ người dân mới được tiếp cận với một nền giáo dục ngang tầm với khu vực và trên thế giới còn là một câu hỏi ngỏ chưa có lời đáp.

2.3. Bất bình đẳng cơ hội tiếp cận dịch vụ giáo dục vẫn còn tồn tại trên nhiều khía cạnh

Ngoài tình trạng yếu kém về chất lượng giáo dục thì bất bình đẳng về giáo dục cũng là một trong những khía cạnh cần quan tâm của nền giáo dục Việt Nam. Khả năng tiếp cận giáo dục của nước ta bình đẳng ở mức cao về mặt số lượng nhưng lại có sự khác biệt lớn về chất lượng giáo dục giữa các bộ phận dân cư. Nhìn chung tỷ lệ tiếp cận dịch vụ giáo dục ở mức cao nhưng lại có sự chênh lệch và bất bình đẳng giữa các nhóm xã hội (Ngân hàng thế giới, 2012: 170).

Dưới góc độ giới

Là một trong những quốc gia ký sớm nhất Chương trình Giáo dục cho mọi người, Việt Nam luôn nỗ lực để đạt được những mục tiêu đề ra trong Chương trình này. Việt Nam đã đạt được phổ cập giáo dục Tiểu học và đang phấn đấu để xóa bỏ tình trạng bất bình đẳng giới trong giáo dục. Phải ghi nhận một thực tế đáng mừng là hiện nay có sự tương đồng giữa tỷ lệ đi học giữa nam và nữ, thậm chí ở một số vùng miền và cấp học thì tỷ lệ học sinh nữ đi học còn cao hơn học sinh nam.

Tuy Việt Nam đạt nhiều thành tích trong phổ cập giáo dục tiểu học nhưng đây là xét ở phạm vi quốc gia còn ở cấp địa phương thì khoảng cách giới vẫn còn tồn tại đặc biệt tập trung ở những vùng núi, vùng sâu vùng xa nơi những người dân tộc thiểu số

sinh sống. Các em gái người dân tộc thiểu số không được hưởng lợi nhiều như các em trai trong việc tăng cường tỷ lệ nhập. Vẫn còn những khoảng cách lớn về giới ở những tỉnh nghèo. Năm 2008, khoảng cách giới về tỷ lệ biết chữ lên đến 20- 30% vẫn tồn tại ở một số tỉnh nghèo nhất Việt Nam như: ở Lai Châu tỷ lệ biết chữ ở nữ là 48% so với nam là 75,5%, ở Điện Biên là 60,5% ở nữ so với 83,4% ở nam, và ở Hà Giang là 62,7% ở nữ so với 84,1% ở nam.

Không chỉ tập trung ở những nhóm thu nhập nghèo, ở tất cả các nhóm thu nhập tỷ lệ nữ biết chữ đều thấp hơn so với nam giới. Từ năm 2002 đến năm 2008, tuy tỷ lệ nữ từ 10 tuổi trở lên biết chữ tăng từ 89,3% lên 90,5% nhưng con số này luôn thấp hơn con số về tỷ lệ nam từ 10 tuổi trở lên biết chữ. Điều này phần nào cho thấy vẫn còn tồn tại tình trạng bất bình đẳng giới về tiếp cận dịch vụ giáo dục (Tổng cục Thống kê, 2011).

Mặc dù khoảng cách không lớn nhưng tỷ lệ đi học cho thấy sự bất bình đẳng giữa nam và nữ. Phụ nữ có ít cơ hội tiếp cận giáo dục hơn so với nam giới. Tỷ lệ nữ chưa bao giờ đến trường và không có bằng cấp cao luôn cao hơn so với nam giới trong giai đoạn 2006 đến 2010. Ngược lại, mức tốt nghiệp từ tiểu học đến cao đẳng, đại học và trên đại học của nam luôn cao hơn so với nữ. Tình trạng này còn rõ nét hơn khi xét ở nhóm đối tượng dân tộc thiểu số. Trẻ em gái đang dần bắt kịp trẻ em trai về tỷ lệ nhập học và bình đẳng giới dần được cải thiện ở bậc tiểu học và trung học cơ sở nhưng sự chênh lệch giới lại xuất hiện cao hơn ở một số nhóm dân tộc thiểu số. Chỉ có 29% trẻ em gái dân tộc miền núi phía Bắc trong độ tuổi 15-17 được đi học trong khi đó tỷ lệ trẻ em trai đi học là 53% (UNDP, 2011:81). Điều này chứng tỏ không những nam giới tiếp cận giáo dục tốt hơn nữ giới mà nam giới còn có khả năng tiếp cận giáo dục ở bậc cao hơn so với nữ giới.

Bất bình đẳng cơ hội tiếp cận dịch vụ giáo dục do khác biệt về thu nhập và mức sống của hộ gia đình

Có sự khác nhau đáng kể về cơ hội đến trường và tiếp cận với các cấp học cao của nhóm ngũ vị phân. Có đến 15,5% dân số trong nhóm ngũ vị phân nghèo nhất chưa bao giờ đến trường. Con số này gấp hơn 11 lần so với nhóm ngũ vị phân giàu nhất. Ngược lại, có đến 15,9% dân số ở nhóm ngũ vị phân giàu nhất có trình độ cao nhất là cao đẳng đại học trong, con số này cũng gấp 159 lần so với nhóm ngũ vị phân nghèo nhất chỉ có 0,1%. Điều này cho thấy có sự bất bình đẳng đáng kể về cơ hội tiếp cận dịch vụ giáo dục đặc biệt là dịch vụ giáo dục trình độ cao

giữa các nhóm thu nhập. Ngay cả ở cấp tiểu học là cấp học được trợ cấp nhiều nhất ở Việt Nam cũng xảy ra tình trạng chênh lệch giữa các nhóm thu nhập. Tỷ lệ đi học tiểu học đúng tuổi ở nhóm ngũ vị phân nghèo nhất là 88,9% còn ở nhóm ngũ vị phân giàu nhất lên tới 98,3%. Mặc dù chính sách phổ cập giáo dục tiểu học giúp các em học sinh cấp tiểu học ở các trường công không phải nộp học phí nhưng gia đình các em phải trả một số chi phí không chính thức do nhà trường hoặc địa phương đề ra.

Hình thức bất bình đẳng về tiếp cận giáo dục chất lượng cao do mức sống và thu nhập thể hiện rõ nét ở khu vực thành phố. Tại nông thôn, giữa hộ giàu và hộ nghèo có sự chênh lệch không quá rõ nét về chất lượng giáo dục mà người dân được tiếp cận bởi lẽ người dân nông thôn không có nhiều sự lựa chọn về trường lớp hay các hình thức học thêm. Tại thành phố, ngay từ khi học mầm non, trẻ em con nhà nghèo không được đi học hoặc được gửi tại các cơ sở có chất lượng thấp hơn so với con nhà giàu theo học. Học sinh con nhà giàu có thể học tại các trường tư thục chất lượng cao, tham gia các hoạt động ngoại khóa và học thêm như tham gia các lớp dạy tư có chi phí cao hoặc thuê người dạy kèm tại nhà. Những học sinh con nhà giàu có khả năng được hưởng dịch vụ giáo dục cao toàn diện hơn trẻ em nghèo. Trong khi đó, các học sinh nghèo chỉ có thể theo học tại các trường công lập có chất lượng thấp hơn và ít có cơ hội được tiếp xúc với dịch vụ giáo dục chất lượng cao (Ngân hàng thế giới. 2013: 169).

Bất bình đẳng cơ hội tiếp cận dịch vụ giáo dục do khác biệt về dân tộc và địa bàn cư trú

Sự khác biệt về điều kiện kinh tế giữa các vùng miền, giữa nông thôn và thành thị, đồng bằng và miền núi tạo ra các kết quả khác nhau. Các nhóm dân tộc thiểu số đang phải tiếp tục đối mặt với các rào cản lớn trong tiếp cận dịch vụ giáo dục. Nghèo đói ở Việt Nam chủ yếu tập trung ở nhóm dân tộc thiểu số. Điều tra cơ bản của chương trình 135 năm 2007 cho thấy những khó khăn của cộng đồng dân tộc thiểu số đã tác động đến vấn đề giáo dục. Chỉ có 78,2% xã thuộc chương trình có trường tiểu học, 66,9% có trường trung học cơ sở và chỉ có 2,3% có trường trung học phổ thông. Kéo theo đó, tỷ lệ nhập học đúng tuổi ở các xã này chỉ đạt 77,46% đối với cấp tiểu học, 56,1% đối với cấp trung học cơ sở và 33,27% đối với cấp phổ thông. Tỷ lệ nhập học của trẻ em các dân tộc thiểu số ở các xã nghèo thấp hơn đáng kể so với mức trung bình của toàn quốc đặc biệt là đối với một số nhóm có khả năng nói tiếng Việt hạn chế.

Trong những năm qua với sự hỗ trợ của các nhà tài trợ, chính phủ đã đạt được những bước đi quan trọng nhằm hạn chế những khó khăn cản trở việc tiếp cận giáo dục của người dân tộc thiểu số. Tuy nhiên, ở các cấp độ khác nhau, đồng bào dân tộc thiểu số vẫn còn tụt hậu so với nhóm dân tộc Kinh và Hoa. Trẻ em dân tộc thiểu số có tỷ lệ bỏ học cao hơn đáng kể với hầu hết các trường hợp bỏ học xảy ra trong quá trình chuyển tiếp từ tiểu học lên trung học cơ sở và từ trung học cơ sở lên trung học phổ thông (UNDP, 2011:80). Mặc dù cơ sở hạ tầng giao thông đã có nhiều cải thiện, nhiều huyện đã và đang áp dụng hình thức trường vệ tinh để có thể đưa giáo dục vươn tới các cộng đồng biệt lập với xã hội thì đối với những vùng nông thôn xa xôi, khoảng cách địa lý và địa hình vẫn đang là rào cản. Việc thành lập các trường nội trú cho học sinh vùng sâu vùng xa ngày càng phổ biến nhưng phạm vi của các chương trình học lại hạn chế, chất lượng không tương đương và hiệu quả vẫn chưa thấy rõ.

3. Các nguyên nhân ảnh hưởng đến sự tiếp cận dịch vụ giáo dục

Cũng giống như hầu hết các nước đang phát triển khác, ở Việt Nam một tỷ lệ lớn ngân sách chi tiêu cho giáo dục chỉ dùng để trả lương cho các giáo viên cũng như các cán bộ quản lý. Ngân sách thấp lại tập trung vào chi trả lương có nghĩa là còn rất ít được dành cho việc mở rộng và nâng cao chất lượng giáo dục đào tạo như cải thiện cơ sở vật chất giáo dục hay đào tạo giáo viên. Đầu tư chưa thỏa đáng cho giáo dục đào tạo là nguyên nhân dẫn đến tình trạng cơ sở vật chất như trường lớp yếu kém, thiếu dụng cụ và phương tiện giảng dạy, chất lượng giáo dục thấp cũng như những bất bình đẳng về cơ hội giáo dục.

Bên cạnh vấn đề ngân sách, một trong những nguyên nhân gây nên tình trạng yếu kém và thiếu đồng bộ của hệ thống giáo dục Việt Nam là do thiếu đội ngũ giáo viên được đào tạo tốt, và thiếu giáo trình phù hợp. Ở nước ta hiện nay, đội ngũ giáo viên có trình độ và tâm huyết chưa tương xứng với quy mô và phạm vi trường lớp. Với sự khác biệt về điều kiện kinh tế, xã hội, vì thế nhu cầu của học sinh cũng rất đa dạng. Điều này đòi hỏi nhà nước cần phải tạo ra các cơ hội học tập phong phú, phù hợp và linh hoạt để tạo cơ hội cho người dân được tiếp cận với các dịch vụ giáo dục (Unicef, 2014).

Những khó khăn cản trở nữ sinh dân tộc thiểu số đến trường minh họa cho sự đan xen của các rào cản trong giáo dục. Gánh nặng kinh tế và tài chính, công việc, rào cản về ngôn ngữ và văn hóa, chất

lượng dạy và học kém, cha mẹ và các em gái đánh giá thấp giá trị của giáo dục, tất cả dẫn đến tỷ lệ nữ đi học thấp hơn ở nam.

Chi phí cơ hội của việc đưa trẻ đến trường là một trong những lý do tạo nên sự bất bình đẳng giữa các nhóm. Đối với rất nhiều hộ nghèo, sức lao động của trẻ có giá trị hơn nhiều so với việc để chúng tới trường. Lợi ích dài hạn của giáo dục không thể bù đắp được những tổn thất về thu nhập trong ngắn hạn. Hiện nay, cũng giống như y tế, giáo dục đang phụ thuộc nặng nề vào đóng góp của hộ gia đình. Chính vì thế, bên cạnh chi tiêu công thì mức chi tiêu của hộ gia đình cũng ảnh hưởng đến khả năng các thành viên tiếp cận dịch vụ giáo dục. Giá cả của dịch vụ giáo dục đang ngày càng đắt đỏ kéo theo sự doãng rộng khoảng cách tiếp cận và hưởng thụ giữa các nhóm xã hội có thu nhập và mức sống khác nhau.

Ngoài những nguyên nhân trên, các nguyên nhân như: nguồn lực nhà trường và cơ sở vật chất, khoảng cách từ nhà đến trường, chi phí cho giáo dục, rào cản về dân tộc và ngôn ngữ, nhu cầu về thời gian đối với trẻ em, nhận thức về giá trị của giáo dục là những yếu tố quan trọng. Những nguyên nhân này phần nào lý giải cho thực tế tại sao tỷ lệ đi học đúng tuổi ở đồng bằng sông Hồng luôn đứng đầu cả nước ở tất cả các cấp học. Đây là vùng đồng bằng có điều kiện địa lý đi lại thuận lợi, lại là nơi có điều kiện kinh tế xã hội phát triển tạo điều kiện thuận lợi cho việc đến trường của người dân. Trong khi đó, Đông Bắc, Tây Bắc là những nơi tập trung nhiều đồng bào dân tộc sinh sống lại là nơi có điều kiện địa lý đi lại khó khăn, đời sống của người còn nhiều thiếu thốn lại cộng thêm cơ sở vật chất phục vụ cho giáo dục còn thiếu thốn nên cơ hội đến trường của người dân bị hạn chế.

Kết luận

Hiện nay, với những chính sách đầu tư và ưu tiên cho giáo dục đã giúp giáo dục nước ta đạt được một số những thành tựu đáng kể. Việt Nam đã đạt được những tiến bộ và thành tựu đáng ghi nhận trong việc mở rộng phạm vi giáo dục. Số lượng các cơ sở giáo dục, số lượng trẻ em đi học, số lượng giáo viên, lớp học,... đều có sự gia tăng. Tuy nhiên, mô hình giáo dục của nước ta hiện nay vẫn là mô hình "bệnh thành tích" phát triển về số lượng nhưng hạn chế về chất lượng. Trong tương lai, chúng ta cần tập trung vào đầu tư cho chất lượng giáo dục. Việc nâng cao trình độ đội ngũ giáo viên, đổi mới phương pháp giảng dạy sẽ tạo cơ hội cho người dân được tiếp cận với dịch vụ giáo dục tốt hơn đồng thời nâng cao chất lượng đào tạo.

(Xem tiếp trang 83)

CHÍNH PHỦ ĐIỆN TỬ Ở VIỆT NAM: CƠ SỞ PHÁT TRIỂN, CƠ HỘI VÀ THÁCH THỨC TRONG THỜI KỲ HỘI NHẬP

ThS. NGUYỄN THANH BÌNH*

Chính phủ luôn đóng vai trò cực kỳ quan trọng trong công cuộc kinh tế kinh tế - xã hội của một quốc gia. Nhưng làm thế nào để bộ máy Chính phủ hoạt động hiệu quả và ít tốn kém nhất? Câu trả lời được nhiều người tán thành là phát triển Chính phủ điện tử.

Hiện giới chuyên môn vẫn chưa có một định nghĩa thống nhất về Chính phủ điện tử (CPĐT), nhưng nhìn chung loại hình này có một số đặc điểm như: Chính phủ điện tử là Chính phủ sử dụng công nghệ thông tin (CNTT) và viễn thông để tự động hoá và triển khai các thủ tục hành chính (TTHC), cho phép công dân truy cập các thủ tục hành chính (TTHC) thông qua các phương tiện điện tử như internet, điện thoại di động, truyền hình tương tác. Chính phủ làm việc với người dân 24/24 giờ, 7 ngày/tuần, người dân có thể thụ hưởng dịch vụ công dù họ ở bất cứ đâu.

Các mục tiêu của CPĐT

CPĐT là phương tiện để hoàn thành những mục tiêu lớn lao trên của xã hội, những mục tiêu không chỉ dừng lại ở tính hiệu quả của các thủ tục của chính phủ mà còn là cải cách và phát triển toàn diện. Các mục tiêu cụ thể là:

- Nâng cao năng suất và tính hiệu quả của các cơ quan chính phủ.
- Tăng cường sự điều hành có hiệu quả của chính phủ và sự tham gia rộng rãi của người dân.
- Khách hàng trực tuyến, không phải xếp hàng
- Tạo môi trường kinh doanh tốt hơn.
- Nâng cao chất lượng cuộc sống cho các cộng đồng vùng sâu vùng xa

Lợi ích của CPĐT

CPĐT là chính phủ đảm bảo được cung cấp đầy đủ thông tin cần thiết và đúng lúc cho việc ra quyết định. CPĐT lý tưởng là một chính phủ cung cấp đầy đủ thông tin, đúng thời điểm cho những người quyết định, đó là lợi thế lớn nhất của CNTT.

CPĐT sử dụng CNTT để tự động hoá các thủ tục hành chính của chính phủ, áp dụng CNTT vào các quy trình quản lý, hoạt động của chính phủ do vậy

tốc độ xử lý các thủ tục hành chính nhanh hơn rất nhiều lần.

CPĐT cho phép công dân có thể truy cập tới các thủ tục hành chính là thông qua phương tiện điện tử, ví dụ như: Internet, điện thoại di động, truyền hình tương tác.

CPĐT giúp cho các doanh nghiệp làm việc với chính phủ một cách dễ dàng bởi mọi thủ tục đều được hiểu, hướng dẫn và mỗi bước công việc đều được đảm bảo thực hiện tốt, tin cậy. Mọi thông tin kinh tế mà chính phủ có đều được cung cấp đầy đủ cho các doanh nghiệp để hoạt động hiệu quả hơn.

Công cuộc toàn cầu hoá đang kéo các quốc gia trên thế giới lại gần nhau hơn, nhưng cùng với đó tính cạnh tranh cũng cao hơn. Trong bối cảnh quá trình toàn cầu hoá đang diễn ra ngày càng mạnh mẽ, các chính phủ phải tìm cách giúp đỡ công dân và doanh nghiệp cạnh tranh trong môi trường toàn cầu hoá. Nếu vẫn tồn tại dưới hình thức truyền thống, chính phủ sẽ gặp rất nhiều khó khăn khi thực hiện vai trò của mình. CPĐT ra đời có thể sẽ dễ dàng đáp ứng yêu cầu của toàn cầu hoá bằng cách áp dụng công nghệ hiện đại, rút ngắn không gian và tiết kiệm thời gian, tạo khả năng kiểm soát các "rủi ro toàn cầu" một cách hiệu quả.

Do vậy, trong thời gian qua, các quốc gia đều cố gắng đầu tư xây dựng CPĐT. Xây dựng CPĐT ở Việt Nam là một yêu cầu cấp thiết, nó là một phần quan trọng trong tiến trình cải cách nền hành chính quốc gia.

Việc triển khai Chính phủ điện tử được chia làm 3 cấp:

- Cấp thứ nhất là Chính phủ điện tử dùng để cung cấp thông tin. Đây là bước khởi đầu của Chính phủ điện tử thông qua việc đưa các thông tin của Chính phủ lên mạng như các luật và văn bản dưới luật, các chính sách, báo cáo...
- Cấp độ thứ hai là tương tác hai chiều. Chính phủ dùng internet để cung cấp các mẫu mà người

* Trường Đại học Công đoàn

sử dụng có thể gửi ý kiến phản hồi về các chính sách, dự án của nhà nước, kết nối công dân thông qua các diễn đàn trực tuyến và các phản hồi kết quả công khai...

- Cấp cuối cùng là thực hiện các dịch vụ công trực tuyến. Ở cấp độ này, các dịch vụ của Chính phủ có thể được cung cấp trực tuyến thông qua các điểm giao dịch điện tử.

Ở Việt Nam, chính phủ đang có những bước quan trọng để tiến tới CPĐT. Đã có nhiều công việc đang được triển khai về mặt luật pháp nhằm hỗ trợ cho hoạt động của CPĐT và thương mại điện tử. Một trong số đó là Luật giao dịch điện tử, đây là nền tảng cho tất cả các giao dịch điện tử trong khu vực tư nhân và nhà nước.

Tháng 1/2006, Thủ Tướng đã khai trương trang web chính phủ và kênh thông tin dành cho chính phủ (www.vietnam.gov.vn và www.chinhphu.vn). Một quan chức của Văn Phòng chính phủ cho biết, khái niệm CPĐT (e-government) nhấn mạnh vào quản lý (government) hơn là yếu tố điện tử (e). Chương trình cải cách hành chính (CCHC) là một trong những tiền đề cho CPĐT. Điều đó cho thấy các lãnh đạo hàng đầu của VN hiểu rất rõ vai trò thiết yếu của CPĐT cùng với việc cải cách nền hành chính mà trong đó CNTT-TT là tác nhân hỗ trợ.

Cơ sở để phát triển và xây dựng chính phủ điện tử ở Việt Nam

Hạ tầng công nghệ

Hạ tầng công nghệ giữ một vai trò quan trọng trong việc áp dụng và phát triển CPĐT. Hạ tầng công nghệ bao gồm: CNTT-TT, công nghệ Internet, công nghệ điện tử (CNĐT), tiêu chuẩn công nghệ.

- CNTT và công nghệ viễn thông (CNVT): CPĐT là hệ quả tất yếu của sự phát triển của CNTT và CNVT. Hạ tầng CNTT và hạ tầng cơ sở CNVT là hai điều kiện tiên quyết để thực hiện CPĐT. Hạ tầng CNTT bao gồm phần cứng, phần mềm, các dịch vụ để áp dụng và phát triển CPĐT nhằm mang lại hiệu quả kinh tế. Hạ tầng CNVT đòi hỏi công nghệ cao, dung lượng lớn, băng thông rộng, liên kết các mạng viễn thông quốc gia, kết nối trực tiếp với đường truyền quốc tế với nhiều loại hình dịch vụ viễn thông với chất lượng đường truyền cao và giá thành hợp lý.

- Công nghệ Internet: Internet được xem là hết sức quan trọng trong tổng thể chiến lược phát triển CPĐT. Cùng với hạ tầng CNTT và hạ tầng CNVT thì hạ tầng công nghệ Internet là một trong ba yếu tố cần thiết để áp dụng và phát triển CPĐT. Hạ tầng công nghệ Internet thúc đẩy quá trình tri thức tạo ra tri thức, tạo cơ hội thành công trong cạnh tranh và đưa lại hiệu quả tốt cho các hoạt động hợp tác trao

đổi. Internet ở Việt Nam chính thức từ năm 1997, đến nay mới có khoảng 30 triệu người dùng Internet. Vì vậy, Internet được coi là khâu đột phá, phần đầu đạt và vượt chỉ tiêu đề ra, triển khai nối mạng đến mọi cơ sở đào tạo, nghiên cứu, tới các bộ, ngành, cơ quan cấp huyện.

- Công nghệ điện tử (CNĐT): Hạ tầng CNĐT giúp cho việc chủ động sản xuất các linh kiện, phụ kiện và thiết bị cần thiết cho CNTT, viễn thông, Internet.

- Tiêu chuẩn công nghệ: Muốn hội nhập được với thế giới, một mặt cần xây dựng các chuẩn quốc gia, mặt khác cần thừa nhận và áp dụng các chuẩn của thế giới. Muốn áp dụng và phát triển CPĐT cũng vậy, cần tuân thủ các chuẩn trong việc thanh toán, vận chuyển, hải quan, tài chính, trao đổi dữ liệu điện tử, trong khu vực toàn cầu.

Cơ sở hạ tầng nhân lực

Các thành viên tham gia CPĐT cần có kiến thức và kỹ năng sử dụng máy tính và sử dụng mạng. Họ phải có những hiểu biết cần thiết về các luật: giao dịch điện tử, thanh toán điện tử, kinh tế thương mại và ngoại ngữ. Phải xây dựng đội ngũ chuyên gia gia, tiếp cận, hiểu biết và phát triển những công nghệ tiên tiến trên thế giới.

Chuyên gia CNTT: Nguồn nhân lực - một trong những yếu tố chính để phát triển CPĐT vẫn là vấn đề khó khăn, không chỉ thiếu số lượng mà còn hạn chế về mặt chất lượng. Kiến thức của hầu hết sinh viên CNTT ra trường đều thiếu, từ kỹ năng làm việc nhóm, tiếp cận quy trình chất lượng và nhất là trình độ ngoại ngữ. Cần phải quan tâm đến nguồn nhân lực và quan tâm hỗ trợ cho các doanh nghiệp nhỏ. Nhà nước đã và đang đầu tư, triển khai về dự án CNTT, tin học hoá quản lý hành chính nhà nước, tiến tới một nền hành chính điện tử, chú trọng, bồi dưỡng các kỹ sư CNTT trong các trường đại học, tạo điều kiện cho các doanh nghiệp tham gia vào quá trình thực hiện CPĐT.

Người tiêu dùng: Số lượng người tiêu dùng quyết định thành bại của sản phẩm hay dịch vụ. Muốn thực hiện và phát triển CPĐT thì đồng đảo người dân phải hiểu biết và sử dụng được dịch vụ Internet. Hơn nữa, vẫn còn khoảng cách giữa việc sử dụng máy tính với việc khai thác các ứng dụng của Internet. Một số cơ quan đã kết nối với Internet nhưng hiệu quả sử dụng còn kém, một phần do chưa có kỹ năng sử dụng Internet, một phần do trình độ tiếng anh còn hạn chế.

Cơ sở hạ tầng kinh tế xã hội

CPĐT cần một hạ tầng kinh tế xã hội phát triển một cách đồng bộ. Trong đó các vấn đề quan trọng cần lưu ý giải quyết là:

- Mức sống của người dân: mức sống thấp không cho phép đông đảo dân cư tiếp xúc với các phương thức của “kinh tế số hoá”. Nếu chi phí cho một máy tính cá nhân, thiết bị phụ trợ, thuê bao Internet, phí truy cập... quá lớn so với mức thu nhập bình quân của một người dân thì lượng người truy cập Internet sẽ ít. CPĐT không thể phát triển trong điều kiện số người dân có khả năng truy cập internet thấp.

- Hệ thống thanh toán tài chính tự động: Ở Việt Nam, việc thanh toán tài chính tự động được triển khai ở mức thấp. Trong khi CPĐT đòi hỏi mạng lưới thanh toán tự động hoàn chỉnh và chính xác, nhưng chúng mới chỉ đáp ứng được một phần của những yêu cầu tối thiểu. Thẻ thanh toán điện tử chưa được sử dụng rộng rãi do người dân có thói quen sử dụng tiền mặt. Chừng nào mà chúng ta chưa hình thành hệ thống thanh toán tự động, chừng đó tính khả thi của CPĐT cũng như của thương mại điện tử còn nhiều hạn chế.

- Năng suất lao động: Nền kinh tế Internet đòi hỏi một nền sản xuất có năng suất cao. Tại Việt Nam năng suất lao động còn thấp, cách tổ chức công việc còn thiếu khoa học, còn có người thất nghiệp nên chưa tạo động lực thúc đẩy tiết kiệm cao độ chi phí vật chất và thời gian, là những mục tiêu căn bản và lợi ích thiết thực mà CPĐT mạng lại.

Cơ sở hệ thống chính sách - pháp luật

Do Internet là một lĩnh vực khá mới mẻ ở Việt Nam nên hiện nay hệ thống pháp luật của chúng ta chưa đáp ứng được yêu cầu của CPĐT. Chúng ta đã ban hành một số luật như luật giao dịch điện tử, luật CNTT, luật sở hữu trí tuệ... Tuy nhiên, hàng loạt các vấn đề bảo hộ quyền sở hữu, tính bảo mật của thông tin giao dịch trên Internet, chế tài với hành vi gian lận, vi phạm hợp đồng, phương thức tính thuế đối với các giao dịch điện tử,... chưa được cụ thể hoá trong các văn bản pháp luật liên quan.

Luật giao dịch điện tử: đã được quốc hội thông qua ngày 19/11/2005 và có hiệu lực từ ngày 01/03/2006. Luật gồm 8 chương, 54 điều quy định về thông điệp điện tử; chữ ký điện tử và chứng thực chữ ký điện tử; giao kết và thực hiện hợp đồng điện tử; giao dịch điện tử của cơ quan nhà nước; an ninh, an toàn, bảo vệ, bảo mật trong giao dịch điện tử; giải quyết tranh chấp và xử lý vi phạm trong giao dịch điện tử,... Phạm vi điều chỉnh chủ yếu là giao dịch điện tử trong hoạt động của cơ quan nhà nước, trong lĩnh vực dân sự, kinh doanh, thương mại.

Vấn đề pháp lý nhà nước, chính phủ cần phải quan tâm khi ứng dụng CPĐT là vấn đề liên quan đến bản quyền tác giả và xâm phạm tác quyền phần mềm. Như vậy, CPĐT là chủ đề cần quan tâm đến

không chỉ trên phương diện kinh tế, kỹ thuật, luật pháp mà các vấn đề pháp lý, chính sách lên quan đến bản quyền, văn hoá xã hội cũng phải được xem xét. Cơ sở pháp lý đóng vai trò quan trọng trong việc hỗ trợ ứng dụng CPĐT thành công.

Cơ sở an toàn và bảo mật

Khi tham gia vào Internet, vấn đề đặt ra là phải tăng cường các biện pháp an toàn bảo mật. An toàn luôn được coi là vấn đề chủ yếu trong thực hiện CPĐT. Theo hiệp hội an toàn máy tính quốc gia NCSA (National Computer Security Association) vấn đề an toàn CPĐT gồm các khía cạnh:

- Tính xác thực: Trong giao thức TCP/IP, phương tiện để nhận diện một người sử dụng là mật mã. Các địa chỉ IP có thể được lọc để phát hiện truy nhập trái phép, nhưng không thể nhận dạng khi một gói tin thực sự được gửi từ một miền nhất định.

- Tính riêng tư: Các hành vi vi phạm tính riêng tư có thể xuất hiện trong và sau khi chuyển giao thông tin. Sự đe dọa lớn nhất đối với tính riêng tư không phải là các thông tin được lấy từ sự lừa lọc mà từ sự thoả hiệp trong việc tự do cung cấp thông tin của người sử dụng.

- Tính trung thực: TCP/IP có vai trò truyền các gói dữ liệu trong văn bản thuần túy. Vì các gói tin liên quan đến một mẫu tin cụ thể thường được truyền khi chúng đi từ trạm đến máy chủ và ngược lại, do đó chúng rất dễ bị nắm bắt và mô phỏng trong quá trình di chuyển. Người sử dụng điển đầy đủ thông tin về thể tin dụng của họ vào một mẫu khai báo và gửi đi mà không biết rằng thông tin đó sẽ được chuyển sang máy chủ của kẻ đột nhập.

Những thách thức và yêu cầu khi xây dựng chính phủ điện tử

1. Nhận thức và hiểu biết

Tất cả các lãnh đạo và công chức trong các cơ quan CP phải nhận thức đúng và hiểu được tầm quan trọng của CPĐT. CP nên tổ chức các khóa bồi dưỡng để nâng cao nhận thức về những giá trị mà CPĐT mang lại và sự cần thiết phải thay đổi ngay từ bên trong nội bộ CP.

2. Cải cách hành chính (CCHC)

CPĐT không đơn thuần chỉ là CNTT-TT như nhiều quốc gia đã rơi vào vết xe đổ này. Cần cần nhắc việc xây dựng CPĐT trong bối cảnh CCHC. Những cải cách như mô hình “một cửa” khi thực hiện cùng với sáng kiến về CPĐT sẽ mang lại ích lợi cho người dân và doanh nghiệp. Trước khi triển khai hệ thống CNTT cho CPĐT, điều quan trọng là phải đảm bảo thủ tục hành chính hiện thời và quy trình quản lý hiện tại được xem xét lại và đơn giản hóa.

3. Chi phí tài chính

Cũng giống như bất kỳ một dự án cơ sở hạ tầng nào của chính phủ, CPĐT có thể được thực hiện theo nhiều giai đoạn và chi phí cho việc triển khai CPĐT sẽ phụ thuộc vào mức độ sẵn sàng của cơ sở hạ tầng, vào năng lực của nhà cung cấp và người sử dụng cũng như phương thức cung cấp dịch vụ (thông qua Internet, qua đường điện thoại trực tuyến hoặc thông qua các cửa hàng “một cửa”). Các dịch vụ mà chính phủ muốn cung cấp càng phức tạp, tinh vi thì chi phí cho CPĐT càng lớn. Chính phủ cần phải tập trung vào các dự án nhỏ, có khả năng tự trang trải về tài chính hoặc có thể lấy từ nguồn tài chính bên ngoài.

4. Làm thế nào để ngày càng có nhiều người thực sự sử dụng các dịch vụ CPĐT?

Bất kỳ một chính sách CPĐT hiệu quả nào cũng phải xem xét phương pháp tiếp cận theo hướng tập trung vào người dân. Điều đó có nghĩa là CPĐT phải là một dịch vụ dành cho người sử dụng cuối cùng và phát triển theo hướng phục vụ nhu cầu. Tuy nhiên, nhiều người dân có thể không sử dụng CPĐT vì một vài nguyên nhân, trong đó có những nguyên nhân chính như không quen sử dụng máy tính, thiếu truy cập, thiếu đào tạo cũng như lo lắng về sự riêng tư và tính bảo mật của thông tin.

Những thành tựu đạt được

Việc xây dựng Chính phủ điện tử tại Việt Nam đã được quan tâm từ cách đây khá lâu. Ngày 22/9/2010, Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định số 1755/QĐ-TTg phê duyệt Đề án “Đưa Việt Nam sớm trở thành nước mạnh về CNTT-TT”. Trong đó, đặt mục tiêu đến năm 2020, Việt Nam nằm trong nhóm 1/3 nước dẫn đầu trong bảng xếp hạng về Chính phủ điện tử của Liên hiệp quốc và hầu hết các dịch vụ công cơ bản được cung cấp trực tuyến cho người dân và doanh nghiệp ở mức độ khá cao.

Theo Khảo sát Chính phủ điện tử năm 2014 của Liên Hợp Quốc, Việt Nam xếp thứ 99 trên 193 quốc gia trên thế giới về chỉ số phát triển Chính phủ điện tử, riêng tại châu Á xếp hạng 26 trên 47, vượt qua Malaysia và Thái Lan.

Kết quả của cuộc Khảo sát được quyết định dựa trên 3 tiêu chí: Dịch vụ trực tuyến, Hạ tầng viễn thông và Vốn nhân lực. Ngoài ra, về chỉ số sẵn sàng kết nối thông tin toàn cầu, Diễn đàn Kinh tế thế giới cũng xếp Việt Nam ở vị trí 85 trên tổng số 143 quốc gia trong Báo cáo tháng 4 năm 2015, tụt 1 hạng so với năm trước.

Hội thảo Quốc gia về Chính phủ điện tử 2015 đã diễn ra vào ngày 22/7/2015 tại Thành phố Hồ Chí Minh với chủ đề “Chính phủ Điện tử, Y tế Điện tử và Giao thông Thông minh” do Sở Thông tin và Truyền

Thông Thành phố Hồ Chí Minh phối hợp với Tập đoàn Dữ liệu Quốc tế IDG Việt Nam tổ chức dưới sự chủ trì của Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh. Tại hội thảo, các vấn đề về xây dựng, phát triển và các thách thức, khó khăn trong việc xây dựng của chính phủ điện tử cũng được đề cập và có nhiều ý kiến tranh luận.

Tóm lại, cần có đủ thời gian và các nỗ lực của người dân cũng như phối hợp đồng bộ của các cơ quan chính phủ mới có thể vượt qua các thách thức đối với CPĐT. Thông thường, ở một số quốc gia, phải mất nhiều năm để các lợi ích của CPĐT mới được thể hiện rõ ràng. Giáo dục và nhận thức góp phần quan trọng trong việc giúp các bên liên quan hiểu rõ vai trò và tầm quan trọng của CPĐT.

Mặc dù đã đạt được những bước tiến nhất định trong lộ trình triển khai CPĐT toàn diện ở Việt Nam, nhưng những mục tiêu cần đạt được trong thời gian tới đối với CPĐT vẫn đặt ra không ít khó khăn mà các cơ quan chính phủ, các cơ quan quản lý hạ tầng công nghệ cần phải có giải pháp để “tăng tốc” giải quyết, để đưa Việt Nam trở thành quốc gia có thứ bậc cao trong bảng xếp hạng về phát triển Chính phủ điện tử ở khu vực cũng như trên thế giới. □

Tài liệu tham khảo

1. Từ điển bách khoa mở Wikipedia - Chính phủ điện tử https://vi.wikipedia.org/wiki/Ch%C3%ADnh_ph%E1%BB%A7_%C4%91%E1%BB%87n_t%E1%BB%AD
2. Khoa công nghệ thông tin Đại học Phương Đông, Giáo trình Chính phủ điện tử, <http://voer.edu.vn/c/giao-trinh-chinh-phu-dien-tu/3e26d127>
3. Theo PCWorld B Việt Nam, Chính phủ điện tử ở Việt Nam: Cơ hội và thách thức, <http://quantrimang.com/chinh-phu-dien-tu-o-viet-nam-co-hoi-va-thach-thuc-19987>
4. Đặng Loan, “Tăng tốc” lộ trình xây dựng chính phủ điện tử, <http://hanoimoi.com.vn/Tin-tuc/Xa-hoi/783244/tang-toc-lo-trinh-xay-dung-chinh-phu-dien-tu>
5. Hoàng Yến, Việt Nam tụt 19 bậc xếp hạng chính phủ điện tử, Việt Nam tụt 19 bậc xếp hạng chính phủ điện tử, <http://antv.vn/viet-nam-tut-19-bac-xep-hang-chinh-phu-dien-tu-0110078.html>
6. Kha Thoa, Diễn đàn cấp cao công nghệ thông tin truyền thông, http://dangcongsan.vn/cpv/Modules/News/NewsDetail.aspx?co_id=10008&cn_id=720285
7. Hiền Mai, Khai mạc Hội thảo Quốc gia về Chính phủ điện tử 2015, <http://www.vnmedia.vn/VN-Khai-mac-Hoi-thao-Quoc-gia-ve-Chinh-phu-dien-tu-2015-42205887877-35-3963501.html>
8. Luật giao dịch điện tử, http://www.moj.gov.vn/vbqp/Lists/Vn%20bn%20php%20lut/View_Detail.aspx?ItemID=17085

QUYỀN CỦA PHỤ NỮ THEO CÔNG ƯỚC QUỐC TẾ CEDAW VÀ PHÁP LUẬT VIỆT NAM

ThS. BÙI THỊ BÍCH THUẬN*

Phụ nữ chiếm một nửa nhân loại và là lực lượng lao động quan trọng góp phần phát triển kinh tế - xã hội, thúc đẩy sự tiến bộ của xã hội. Trải qua hàng trăm năm tranh đấu, ngày nay, quyền của phụ nữ đã được thừa nhận và trân trọng trên phạm vi thế giới. Nhiều văn kiện và văn bản pháp luật quốc tế đã xác định, đề cao quyền của phụ nữ, coi đó như là một trách nhiệm của văn minh thế giới. Việc quy định quyền của phụ nữ trong pháp luật là sự ghi nhận về mặt pháp lý đối với vai trò của nữ giới trong xã hội, đây là bước tiến trong sự nghiệp giải phóng con người nói chung và giải phóng phụ nữ nói riêng.

Trên phạm vi thế giới, ngày 18/12/1979 Đại Hội Đồng Liên Hợp Quốc đã thông qua “Công ước CEDAW”, còn được gọi là “Công ước về Phụ Nữ” hay “Điều ước quốc tế về quyền phụ nữ”. Công ước bao gồm lời mở đầu và 30 điều khoản thực sự có hiệu lực từ ngày 03/9/1981. Đến nay trên thế giới đã có 186 nước là quốc gia thành viên của Công ước này.

CEDAW là công ước quốc tế đầu tiên về quyền phụ nữ không chỉ về khía cạnh dân sự và chính trị mà còn về kinh tế, xã hội, văn hóa và gia đình. CEDAW chỉ ra những ảnh hưởng của văn hóa và truyền thống làm giới hạn quyền của người phụ nữ và gây khó khăn cho các nhà chức trách trong việc thay đổi các thành kiến, khuôn phép, phong tục, tập quán phân biệt đối xử chống lại phụ nữ. Các quyền của phụ nữ trong CEDAW được thể hiện:

Quyền được giáo dục (Điều 10, 14): nam nữ được tạo điều kiện như nhau trong nghề nghiệp và hưởng nghiệp, tham gia học tập và đạt được bằng cấp ở các cơ sở giáo dục thuộc các loại hình khác nhau ở vùng nông thôn cũng như thành thị. Được hưởng các loại hình đào tạo, giáo dục chính quy và không chính quy, gồm các loại hình liên quan tới việc dạy chữ.

Quyền được hưởng các dịch vụ chăm sóc sức

khỏe đầy đủ, bao gồm cả dịch vụ kế hoạch hóa gia đình (Điều 11, 12, 14): quyền được hưởng bảo hiểm xã hội, đặc biệt trong các trường hợp về hưu thất nghiệp, đau ốm tàn tật, tuổi già và các tình trạng mất khả năng lao động khác cũng như quyền được nghỉ phép có hưởng lương; quyền được bảo vệ sức khỏe và đảm bảo an toàn lao động, kể cả bảo vệ chức năng sinh sản.

Quyền được vay tiền ngân hàng và tham gia các hình thức tín dụng khác (Điều 13, 14): được tiếp cận các loại hình tín dụng và vốn vay dành cho nông nghiệp, các cơ hội thị trường, công nghệ phù hợp.

Quyền được tham gia vào các hoạt động giải trí, thể thao và các mặt của đời sống văn hóa (Điều 10, 13, 14): quyền được tham gia các hoạt động giải trí, thể thao và mọi mặt của đời sống văn hóa; tham gia mọi hoạt động của cộng đồng; nam nữ được tạo cơ hội như nhau để tham gia vào các hoạt động thể dục thể thao.

Quyền được quyết định số con và khoảng cách giữa các con (Điều 16): nam nữ có quyền tự do và trách nhiệm như nhau khi quyết định về số con, khoảng cách giữa các lần sinh.

Quyền được chia sẻ nghĩa vụ làm cha mẹ (Điều 16): nam nữ có quyền và trách nhiệm như nhau với vai trò làm cha mẹ trong mọi vấn đề liên quan tới con cái, bất kể tình trạng hôn nhân như thế nào. Trong mọi trường hợp, lợi ích của con cái là điều quan trọng nhất.

Quyền được hưởng các cơ hội làm việc như nhau cũng như những phúc lợi xã hội và Quyền được thù lao như nhau trên cơ sở thành quả làm việc (Điều 11, 14): trên cơ sở bình đẳng, phụ nữ và nam giới có quyền hưởng các cơ hội có việc làm như nhau, bao gồm cả việc áp dụng những tiêu chuẩn như nhau khi tuyển dụng lao động; quyền được hưởng thù lao như nhau, gồm cả phúc lợi, được đối xử

* Khoa Lý luận Chính trị

như nhau khi làm những việc có giá trị ngang nhau cũng như được đối xử như nhau trong việc đánh giá chất lượng công việc.

Quyền được bảo vệ trước mọi hình thức bạo lực về thể chất, tình dục, cảm xúc, tinh thần và kinh tế (Điều 6): các quốc gia thành viên phải áp dụng tất cả các biện pháp thích hợp, kể cả biện pháp pháp luật để loại bỏ mọi hình thức buôn bán phụ nữ và bóc lột phụ nữ làm nghề mại dâm.

Quyền được tham gia bầu cử, ứng cử và tham gia những chức vụ trong bộ máy nhà nước (Điều 7): được tham gia bỏ phiếu trong mọi cuộc bầu cử và trưng cầu dân ý, được quyền ứng cử vào tất cả các cơ quan dân cử; được tham gia xây dựng và thực hiện các chính sách của Chính phủ, tham gia các chức vụ của Nhà nước và thực hiện mọi chức năng cộng đồng ở tất cả các cấp chính quyền; tham gia vào các tổ chức và hiệp hội phi chính phủ liên quan đến đời sống cộng đồng và chính trị của đất nước.

Quyền được đại diện chính phủ của họ ở cấp quốc tế (Điều 8): phụ nữ có cơ hội đại diện cho Chính phủ trên diễn đàn quốc tế và tham gia công việc của các tổ chức quốc tế.

Quyền được nhập, thay đổi hay giữ nguyên quốc tịch (Điều 9): các nước phải đặc biệt đảm bảo là việc kết hôn với người nước ngoài, hay sự thay đổi quốc tịch của người chồng trong thời gian hôn nhân sẽ không mặc nhiên làm thay đổi quốc tịch của người vợ, biến người vợ thành người không có quốc tịch hay ép buộc người vợ phải lấy quốc tịch của người chồng; phụ nữ có quyền bình đẳng với nam giới trong vấn đề quốc tịch con cái.

Như vậy, mục đích của CEDAW là mang lại quyền bình đẳng thực sự cho người phụ nữ. Nghĩa là các chính quyền phải mang lại những kết quả thực tế chứ không phải chỉ mang tính lý thuyết. CEDAW ngăn chặn các hành vi và chính sách gây bất lợi cho phụ nữ trên mọi phương diện. CEDAW buộc các quốc gia thành viên không chỉ ngăn chặn những xâm phạm quyền phụ nữ bởi các cơ quan nhà nước mà còn bởi các tổ chức và cá nhân khác.

Công ước CEDAW được đánh giá là văn bản pháp lý quốc tế đầu tiên khẳng định nguyên tắc không chấp nhận sự phân biệt đối xử dựa trên cơ sở giới tính tương đối triệt để, Công ước CEDAW có ý nghĩa thực tiễn sâu sắc và là cơ sở pháp lý quan trọng trong quá trình đấu tranh giải phóng phụ nữ và thực hiện quyền bình đẳng của phụ nữ ở các quốc gia

trên thế giới. Ngày 17/02/1982, Việt Nam chính thức phê chuẩn Công ước CEDAW. Việc phê chuẩn và trở thành thành viên chính thức của Công ước CEDAW có ý nghĩa rất quan trọng đối với việc phát triển pháp luật về quyền con người, đối với việc tạo dựng hành lang pháp lý quan trọng cho việc bảo đảm các quyền bình đẳng của phụ nữ, đồng thời là yếu tố quốc tế thúc đẩy việc xây dựng cơ chế quốc gia về bảo vệ, phát triển các quyền của phụ nữ, góp phần xây dựng và thực hiện chiến lược quốc gia về phát triển phụ nữ tại Việt Nam.

Ngay từ khi mới ra đời năm 1930, Đảng Cộng sản Việt Nam đã coi “*nam, nữ bình quyền*” là một trong những nhiệm vụ cốt yếu của cách mạng Việt Nam. Tuy nhiên, quyền của người phụ nữ thực sự được đề cập đến từ khi nhân dân ta giành được độc lập từ tay thực dân, phong kiến năm 1945. Theo đó, những văn bản pháp luật đầu tiên về quyền công dân, trong đó có quyền của phụ nữ được ban hành.

Hiến pháp năm 1946: Hiến pháp đầu tiên của nước Việt Nam dân chủ cộng hòa chính thức được ban hành, quyền bình đẳng giữa nam và nữ được công nhận. Cụ thể, Điều 9 Hiến pháp năm 1946 khẳng định: “Đàn bà ngang quyền đàn ông về mọi phương diện”. Khi quyền nam nữ bình đẳng được công bố và thừa nhận, có người lầm tưởng rằng việc giải phóng phụ nữ như vậy đã được giải quyết, do đó thi hành luật pháp có thể là dễ dàng, thuận lợi. Tuy nhiên, Chủ tịch Hồ Chủ Minh đã khẳng định, con đường đấu tranh để thực hiện quyền bình đẳng thật sự cho phụ nữ rất khó khăn và lâu dài, vì thân phận phụ nữ chịu sự chi phối nặng nề của chế độ cũ và phong tục, tập quán người Việt. Muốn giải phóng người phụ nữ không chỉ thực hiện một sự phân công mới, bình đẳng giữa vợ và chồng trong những công việc gia đình, mà cái căn bản là phải có *sự phân công, sắp xếp lại lao động của toàn xã hội*, đưa phụ nữ tham gia vào nhiều ngành nghề như nam giới. Cần tổ chức lại đời sống công nông cũng như sinh hoạt gia đình để phụ nữ giảm nhẹ công việc bếp núc, chăm lo con cái, có điều kiện tham gia sản xuất, học tập nâng cao trình độ mọi mặt. Từ đó, chị em mới có đủ khả năng làm nhiều công việc chuyên môn và đảm nhiệm được những chức vụ công tác ngang hàng với nam giới. Có thể nói, quy định của Hiến pháp năm 1946 có ý nghĩa rất lớn trong bối cảnh nước Việt Nam dân chủ cộng hòa vừa mới được thành lập, góp phần phá tan xiềng xích tư tưởng “trọng

nam kinh nữ” của chế độ phong kiến, chế độ thuộc địa nửa phong kiến.

Hiến pháp năm 1959: Điều 24 quy định: “Phụ nữ nước Việt Nam dân chủ cộng hòa có quyền bình đẳng với nam giới về các mặt sinh hoạt chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội và gia đình...”. Như vậy so với Hiến pháp năm 1946, Hiến pháp năm 1959 đã cụ thể hóa hơn các lĩnh vực mà người phụ nữ được quyền bình đẳng với nam giới.

Hiến pháp năm 1980: Khác với hai bản Hiến pháp năm 1946 và năm 1959, trong Hiến pháp năm 1980, quyền của phụ nữ vừa được lồng vào các quyền cơ bản của công dân, vừa được quy định riêng nhằm tạo ra những điểm nhấn quan trọng và được khẳng định ở tầm cao hơn, cụ thể hơn. Lần đầu tiên, Hiến pháp xác định: “Công dân không phân biệt dân tộc, nam nữ, thành phần xã hội, tín ngưỡng tôn giáo, trình độ văn hoá, nghề nghiệp, thời hạn cư trú, từ 18 tuổi trở lên đều có quyền bầu cử và từ 21 tuổi trở lên đều có thể được bầu vào Quốc hội, Hội đồng nhân dân các cấp” (Điều 57).

Bên cạnh đó, bản Hiến pháp này cũng quy định đảm bảo sự bình đẳng giữa nam và nữ trong lĩnh vực lao động, hôn nhân và gia đình, cụ thể: “Công dân nữ và nam có quyền ngang nhau về mọi mặt chính trị, kinh tế, xã hội và gia đình. Nghiêm cấm mọi hành vi phân biệt đối xử với phụ nữ, xúc phạm nhân phẩm phụ nữ. Lao động nữ và nam việc làm như nhau thì tiền lương ngang nhau. Lao động nữ có quyền hưởng chế độ thai sản. Phụ nữ là viên chức nhà nước và người làm công ăn lương có quyền nghỉ trước và sau khi sinh đẻ mà vẫn hưởng lương, phụ cấp theo quy định của pháp luật. Nhà nước và xã hội tạo điều kiện để phụ nữ nâng cao trình độ mọi mặt, không ngừng phát huy vai trò của mình trong xã hội. Chăm lo phát triển các nhà hộ sinh, khoa nhi, nhà trẻ và các cơ sở phúc lợi xã hội khác để giảm nhẹ gánh nặng gia đình, tạo điều kiện cho phụ nữ sản xuất, công tác, học tập, chữa bệnh, nghỉ ngơi và làm tròn bổn phận của người mẹ” (Điều 63) và “hôn nhân theo nguyên tắc tự nguyện, tiến bộ, một vợ một chồng, vợ chồng bình đẳng. Nhà nước và xã hội không thừa nhận việc phân biệt đối xử giữa các con” (Điều 64).

Hiến pháp năm 1992: Về cơ bản, quyền của phụ nữ trong Hiến pháp năm 1992 kế thừa những quy định tiến bộ của Hiến pháp năm 1980, nhưng nhấn mạnh thêm: “Nghiêm cấm mọi hành vi phân biệt đối xử với phụ nữ, xúc phạm nhân phẩm phụ nữ”

(Điều 63).

Hiến pháp sửa đổi năm 2013: So với Hiến pháp năm 1992, Hiến pháp mới 2013 có những sửa đổi, bổ sung và phát triển thể hiện tầm quan trọng về quyền con người, quyền và nghĩa vụ cơ bản của công dân, trong đó có cả quyền của phụ nữ. Theo đó, mọi người đều bình đẳng trước pháp luật và không ai bị phân biệt đối xử trong đời sống chính trị, dân sự, kinh tế, văn hóa, xã hội; nam, nữ có quyền kết hôn, ly hôn, hôn nhân theo nguyên tắc tự nguyện, tiến bộ, một vợ một chồng, vợ chồng bình đẳng, tôn trọng lẫn nhau, Nhà nước bảo hộ hôn nhân và gia đình, bảo hộ quyền lợi của người mẹ và trẻ em. Đặc biệt, Điều 26 Hiến pháp nhấn mạnh: Công dân nam, nữ bình đẳng về mọi mặt; Nhà nước có chính sách bảo đảm quyền và cơ hội bình đẳng giới. Nhà nước, xã hội và gia đình tạo điều kiện để phụ nữ phát triển toàn diện, phát huy vai trò của mình trong xã hội; nghiêm cấm phân biệt đối xử về giới.

Quyền cơ bản của phụ nữ theo quy định của Hiến pháp được cụ thể hóa trong các văn bản pháp luật như: Luật Bình đẳng giới, Bộ luật Dân sự, Luật Bảo hiểm xã hội, Bộ luật Lao động, Luật Hôn nhân và gia đình, Luật Bầu cử đại biểu Quốc hội, Luật Bầu cử đại biểu Hội đồng nhân dân, Luật Cư trú, Bộ luật Hình sự, Luật Phòng chống bạo lực gia đình, Luật Quốc tịch...

Luật Bình đẳng giới năm 2006 quy định nam, nữ có vị trí, vai trò ngang nhau trong các lĩnh vực của đời sống xã hội và gia đình, 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 đó và không bị phân biệt đối xử về giới.

Luật Bảo hiểm xã hội năm 2006 quy định phụ nữ được hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội như: Chế độ ốm đau, thai sản, tai nạn lao động - bệnh nghề nghiệp, hưu trí, tử tuất, thất nghiệp, mất sức lao động... Bên cạnh đó, Luật còn quy định quyền lợi mang tính đặc thù đối với người phụ nữ như: Lao động nữ được hưởng các chế độ khám thai (nghỉ việc có hưởng lương trợ cấp), nghỉ việc hưởng lương trợ cấp sinh đẻ bằng 100% tiền lương, dưỡng sức sau khi sinh nếu sức khỏe yếu. Ngoài ra, các đối tượng xã hội là phụ nữ cũng được hưởng trợ giúp vật chất với tư cách đối tượng cứu trợ xã hội.

Bộ luật Lao động: Bộ luật Lao động sửa đổi năm 2013 dành một chương (Chương X) quy định riêng về lao động nữ. Theo đó, Nhà nước có chính sách

bảo đảm quyền làm việc bình đẳng của lao động nữ; khuyến khích người sử dụng lao động tạo điều kiện để lao động nữ có việc làm thường xuyên, áp dụng rộng rãi chế độ làm việc theo thời gian biểu linh hoạt, làm việc không trọn thời gian, giao việc làm tại nhà; có biện pháp tạo việc làm, cải thiện điều kiện lao động, nâng cao trình độ nghề nghiệp, chăm sóc sức khoẻ, tăng cường phúc lợi về vật chất và tinh thần của lao động nữ nhằm giúp lao động nữ phát huy có hiệu quả năng lực nghề nghiệp, kết hợp hài hoà cuộc sống lao động và cuộc sống gia đình. Luật quy định rõ, nghiêm cấm người sử dụng lao động có hành vi phân biệt đối xử với phụ nữ, thực hiện nguyên tắc bình đẳng nam, nữ về tuyển dụng, sử dụng, nâng bậc lương và trả công lao động; lao động nữ được dành thời gian trong thời gian lao động để cho con bú, làm vệ sinh phụ nữ; không được sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với lao động nữ vì kết hôn, có thai, nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi. Đặc biệt, Bộ luật Lao động sửa đổi năm 2013 quy định tăng thời gian nghỉ thai sản của lao động nữ từ 4 tháng lên thành 6 tháng.

Luật Hôn nhân và gia đình: Luật Hôn nhân và gia đình khẳng định nguyên tắc vợ, chồng bình đẳng. Nhà nước, xã hội và gia đình có trách nhiệm giúp đỡ các bà mẹ thực hiện tốt chức năng cao quý của người mẹ; vợ chồng có nghĩa vụ cùng nhau chia sẻ, thực hiện các công việc trong gia đình; có nghĩa vụ sống chung với nhau...

Bộ luật Hình sự: Thể chế hoá các quy định của Hiến pháp về quyền con người Bộ luật Hình sự năm 1999 (sửa đổi, bổ sung năm 2009) đã quy định những tội phạm liên quan đến phụ nữ, các điều luật bảo vệ quyền của phụ nữ: Hành vi phạm tội đối với phụ nữ có thai là tình tiết tăng nặng trách nhiệm hình sự (khoản 1.h Điều 48) và cũng là tình tiết tăng nặng định khung, đồng thời cũng thể hiện sự khoan hồng, tính nhân đạo của Đảng và Nhà nước trong việc xử lý tội phạm là nữ giới; có chính sách giảm nhẹ trách nhiệm hình sự: người phạm tội là phụ nữ có thai được quy định là tình tiết giảm nhẹ trách nhiệm hình sự (khoản 1 Điều 46). Chính sách nhân đạo, khoan hồng được thể hiện cả trong việc áp dụng hình phạt và thi hành án: Không áp dụng hình phạt tử hình đối với phụ nữ có thai hoặc đối với phụ nữ đang nuôi con dưới 36 tháng tuổi khi phạm tội hoặc khi bị xét xử, không thi hành án tử hình đối với phụ nữ có thai hoặc nuôi con dưới 36 tháng tuổi được hoãn cho đến khi con đủ 36 tháng tuổi.

Có thể nói, từ năm 1945 đến nay, quyền của người phụ nữ Việt Nam đã được Đảng và Nhà nước quan tâm và được bảo vệ bằng pháp luật. Tuy nhiên, Việt Nam vẫn là một nước chậm phát triển, lại phải chịu ảnh hưởng nặng nề của chế độ phong kiến gia trưởng đã tồn tại hàng ngàn năm, do đó việc thực hiện đầy đủ quyền bình đẳng của phụ nữ vẫn là quá trình lâu dài. Nạn phân biệt đối xử với phụ nữ vẫn có xu hướng trở dậy ở mọi nơi, mọi lúc và ngay cả trong mỗi con người. Một số khía cạnh về bất bình đẳng giới vẫn tồn tại, nhất là tại vùng nông thôn, miền núi. Phụ nữ có xu hướng làm nhiều công việc giản đơn hơn so với nam giới. Những định kiến về giới, tư tưởng “trọng nam khinh nữ” còn tồn tại, nam giới vẫn được coi trọng và ưu tiên hơn phụ nữ trong công việc gia đình và xã hội. Tư tưởng coi nam giới là “trụ cột” còn phụ nữ luôn gắn với vai trò nội trợ, chăm sóc gia đình đã gây ra cách nhìn lệch lạc về vai trò của mỗi giới, dẫn đến thiếu sự chia sẻ trách nhiệm giữa nam giới và phụ nữ trong công việc gia đình và tham gia các hoạt động xã hội. Bất bình đẳng giới trên một số lĩnh vực còn tồn tại mà sự thiệt thòi chủ yếu thuộc về phụ nữ...

Vì vậy, để bảo vệ quyền của phụ nữ đòi hỏi bằng nhiều cách thức khác nhau, trong đó điều quan trọng chính là bản thân phụ nữ và những người có trách nhiệm bảo vệ phụ nữ như Công đoàn, Hội phụ nữ... phải có sự hiểu biết về pháp luật, dựa vào cơ sở pháp lý làm nền tảng đòi hỏi xã hội phải thừa nhận quyền của phụ nữ trong thực tiễn cuộc sống. □

Tài liệu tham khảo

1. *Bộ Ngoại giao (2005)*, Thành tựu bảo vệ và phát triển quyền con người ở Việt Nam, *Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội*.
2. *Nguyễn Sĩ Dũng (2003)*, Quyền của phụ nữ và trẻ em trong các văn bản pháp lý quốc tế và pháp luật Việt Nam, *Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội*.
3. *Ủy ban Nhân dân tỉnh Gia Lai. Sở Tư pháp (2015)*, Một số quy định của pháp luật quốc tế, pháp luật Việt Nam về quyền của phụ nữ, *Nxb Gia Lai*.
4. *Rea Abada Chiongson ; Dịch: Lê Thành Long (ch.b.)... (2009)*; *Vũ Ngọc Bình h.đ, CEDAW và pháp luật: Nghiên cứu rà soát văn bản pháp luật Việt Nam trên cơ sở quyền và giới qua lăng kính CEDAW, Nxb Quỹ phát triển phụ nữ Liên hợp quốc, Hà Nội*.
5. *Nguyễn Thị Phương (2006)*, *Hiến pháp Việt Nam với việc thực hiện quyền bình đẳng nam nữ theo công ước quốc tế về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW)*, *Tạp chí Luật học, số 3, tr.30-36*.

QUẢN LÝ CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO TIẾNG ANH TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG ĐOÀN

✍ NGUYỄN NGỌC LAN*

Quản lý chất lượng đào tạo tiếng Anh tại trường Đại học Công Đoàn tuy đã đạt được những thành quả nhất định nhưng vẫn tồn tại nhiều hạn chế. Bài viết nêu nguyên nhân của tình trạng trên và đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo môn học này đáp ứng yêu cầu hội nhập và toàn cầu hóa giáo dục.

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế, ngoại ngữ nói chung và tiếng Anh nói riêng ngày càng giữ vai trò then chốt và là chìa khóa để phát triển hội nhập. Kinh nghiệm của các nước phát triển và các nước công nghiệp mới nổi trên thế giới cũng như trong khu vực châu Á - Thái Bình Dương đã chỉ rõ, trong những điều kiện cần thiết để hội nhập và phát triển thì ngoại ngữ là điều kiện tiên quyết, là phương tiện đắc lực và hữu hiệu trong tiến trình hội nhập và phát triển.

Nhận thức rõ vấn đề này, ngày 30 tháng 9 năm 2008, Thủ tướng Chính phủ đã ký Quyết định 1400/QĐ-TTg phê duyệt Đề án “*Dạy và học ngoại ngữ trong hệ thống giáo dục quốc dân giai đoạn 2008-2020*” với mục tiêu chung là “*Đổi mới toàn diện việc dạy và học ngoại ngữ trong hệ thống giáo dục quốc dân, triển khai chương trình dạy và học ngoại ngữ mới ở các cấp học, trình độ đào tạo, nhằm đến năm 2015 đạt được một bước tiến rõ rệt về trình độ, năng lực sử dụng ngoại ngữ của nguồn nhân lực, nhất là đối với một số lĩnh vực ưu tiên; đến năm 2020 đa số thanh niên Việt Nam tốt nghiệp trung cấp, cao đẳng và đại học có đủ năng lực ngoại ngữ sử dụng độc lập, tự tin trong giao tiếp, học tập, làm việc trong môi trường hội nhập, đa ngôn ngữ, đa văn hoá; biến ngoại ngữ trở thành thế mạnh của người dân Việt Nam, phục vụ sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước.*”

Trong bài viết này, tác giả trình bày thực trạng quản lý đào tạo tiếng Anh cho sinh viên đại học, cao đẳng chính qui tại trường Đại học Công đoàn và gợi ý một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo môn học này tại nhà trường.

2. Thực trạng quản lý đào tạo tiếng Anh tại trường Đại học Công đoàn

2.1. Những kết quả đạt được

Tiếng Anh là ngoại ngữ không chuyên được giảng dạy trong nhà trường và giống như tình trạng của tất cả các trường đại học Việt Nam, trình độ tiếng Anh đầu vào của sinh viên trường đại học Công đoàn rất đa dạng và không đồng đều. Do vậy, để tổ chức giảng dạy tiếng Anh có hiệu quả, đảm bảo chuẩn đầu ra là 450 điểm TOEIC, từ năm học 2011-2012 nhà trường đã tổ chức kiểm tra trình độ tiếng Anh đầu vào của sinh viên năm thứ nhất nhằm phân loại trình độ và xếp lớp cho phù hợp. Bài kiểm tra được thiết kế giống như các bài thi hết học phần Anh cơ bản 1,2 và 3 gồm các phần Viết, Đọc và Nghe tùy theo từng học phần có các cách thiết kế khác nhau. Quá trình tổ chức và chấm thi được thực hiện nghiêm túc, thí sinh dự thi làm bài với tinh thần thoải mái, không quay cốp, không trao đổi bài. SV đạt điểm 7 thì được dự thi tiếp các học phần tiếp theo và được miễn học học phần đó.

Về đội ngũ giảng dạy, Bộ môn Ngoại ngữ có 17 giảng viên tiếng Anh trong đó có 1 giảng viên có trình độ tiến sĩ, 5 giảng viên đang học nghiên cứu sinh, 01 giảng viên đang học cao học, 01 giảng viên có trình độ cử nhân và 8 giảng viên có trình độ thạc sĩ. Là trường được thụ hưởng đề án Ngoại ngữ 2020 của Chính phủ nên các giảng viên tiếng Anh của nhà trường được tham gia các lớp tập huấn về phương pháp giảng dạy và thiết kế bài giảng ngoại ngữ trong khuôn khổ đề án.

Về cơ sở vật chất, được sự quan tâm của Ban Giám hiệu nhà trường đã xây dựng 02 phòng Lab cho sinh viên học ngoại ngữ. Trong các phòng học ngoài máy caste, còn có máy chiếu giúp cho giờ học ngoại ngữ sinh động hơn.

Về tài liệu, giáo trình:

+ Tập trung trí tuệ và sức lực, giảng viên của bộ môn đã viết và xuất bản 2 tập giáo trình tiếng Anh

* Trường Đại học Công đoàn

chuyên ngành kinh tế và 2 cuốn TOEIC 1 và TOEIC 2. Sắp tới sẽ tiếp tục nghiệm thu 2 tập giáo trình tiếng Anh chuyên ngành xã hội .

+ Đối với chương trình tiếng Anh cơ bản, từ năm học 2015-2016 nhà trường sử dụng giáo trình Solution (2nd edition) Elementary và Pre-intermediate. Đây là bộ giáo trình có ưu điểm là cập nhật thông tin mới, giúp người học phát triển đồng đều bốn kỹ năng nghe, nói, đọc, viết, mở rộng tầm hiểu biết về thế giới xung quanh; đồng thời, phát huy sức sáng tạo và trí tưởng tượng của người học. Các kỹ năng nghe, nói được phát triển thông qua việc thực hành những đoạn hội thoại ngắn. Đặc biệt, trong mỗi bài học đều có phần luyện âm.

Về kiểm tra đánh giá, trường Đại học Công đoàn áp dụng phương thức đánh giá thường xuyên. Một bài kiểm tra thường bao gồm các nội dung như từ vựng, ngữ pháp, kĩ năng đọc, kĩ năng viết câu và một bài kiểm tra kỹ năng nghe.

2.2. Một số khó khăn trong quản lý chất lượng đào tạo tiếng Anh tại trường Đại học Công đoàn

2.2.1. Về đội ngũ giảng viên

Năm 2014, giảng viên tiếng Anh của nhà trường mới được thụ hưởng đề án Ngoại ngữ quốc gia 2020 nên đến nay mới có 2/17 giảng viên tham gia khóa tập huấn, bồi dưỡng trong môi trường sử dụng tiếng Anh hoặc các nước nói tiếng Anh. Các giảng viên còn lại chưa hề có điều kiện ra nước ngoài thực tập hoặc đào tạo. Đây là một hạn chế lớn đối với giảng viên ngoại ngữ nói chung và giảng viên tiếng Anh nói riêng vì họ giảng dạy ngoại ngữ nhưng ít có kinh nghiệm thực tế về sử dụng ngoại ngữ. Hạn chế này dẫn đến một loạt các hệ lụy khác nhau và ở các mức độ khác nhau cho mỗi giảng viên và tất nhiên sinh viên của họ cũng bị ảnh hưởng và chịu thiệt thòi.

Thêm vào đó, chương trình tiếng Anh chính khóa tại trường chưa thu hút được sinh viên do phương pháp giảng dạy của giảng viên mang tính cổ điển, nặng về ngữ pháp, chưa tạo được môi trường để sinh viên thực hành. Điều tra của nhóm nghiên cứu đề tài cơ sở năm học 2013-2014 với kết quả 169/400 phiếu (chiếm 42,25%) cho rằng giảng viên tập trung giảng ngữ pháp và yêu cầu sinh viên làm bài tập; 184/ 400 phiếu cho rằng giảng viên ít khi tạo ra các hoạt động khác nhau trong giờ học tiếng Anh như thảo luận theo cặp, nhóm, thuyết trình... đến khi thi hết học phần cũng chỉ thi viết. Sinh viên không đủ tự tin để có thể giao tiếp bằng tiếng Anh. Thiết nghĩ đây cũng là tình trạng chung của các trường đại học không chuyên ngữ tại Việt Nam.

Khi được giao nhiệm vụ dạy tiếng Anh chuyên ngành thì giảng viên lại gặp nhiều khó khăn hơn vì

không được đào tạo tiếng Anh chuyên ngành, mọi kiến thức, nội dung chuyên ngành đều ngoài tầm hiểu biết của giảng viên trong khi những nội dung đó sinh viên có thể đã được biết thông qua các môn học chuyên ngành bằng tiếng Việt. Đây cũng là một thách thức lớn đối với giảng viên dạy tiếng Anh chuyên ngành.

2.2.2. Trình độ tiếng Anh đầu vào của sinh viên

Nhà trường tuyển sinh đầu vào các khối thi A, A1, C và D... sinh viên thi đầu vào khối D, A1 (có một môn thi tiếng Anh) sẽ có trình độ và nền tảng tiếng Anh tốt hơn SV không thi đầu vào bằng tiếng Anh. Hơn nữa, trình độ tiếng Anh của sinh viên là con em nông thôn, sống ở vùng sâu, vùng xa cũng kém hơn các sinh viên ở thành thị do các điều kiện, và việc đầu tư cho việc học tiếng Anh bị hạn chế. Trong quá trình giảng dạy, chúng tôi cũng nhận thấy sự chênh lệch về trình độ đầu vào của sinh viên rất lớn, có những sinh viên gần như không biết tiếng Anh và có những sinh viên trình độ rất tốt. Điều này có thể khẳng định trình độ tiếng Anh đầu vào của sinh viên không đồng đều. Bức tranh chung là sinh viên có trình độ tiếng Anh khác nhau vẫn học chung một lớp và lại bắt đầu học từ bài "Hello", gây ra sự lãng phí, làm mất động cơ học tập của sinh viên khá, giỏi, và gây nản chí cho sinh viên có vốn tiếng Anh kém. Để khắc phục tình trạng này, trường ĐH Công Đoàn thực hiện kiểm tra đầu vào và xếp lớp theo trình độ tiếng Anh của sinh viên từ năm học 2011-2012.

Bảng: Số liệu tổng hợp kết quả kiểm tra tiếng Anh đầu vào của SV năm thứ nhất

Năm học	Tổng số SV dự thi			Tổng số SV đạt ≥ 7 điểm		
	Anh I	Anh II	Anh III	Anh I	Anh II	Anh III
2011 -2012	1223	243	78	243	78	43
2012-2013	715	123	70	123	70	23
2013-2014	1169	224	134	224	134	100
2014-2015	1568	62	31	73	42	5

(Nguồn : Phòng Khảo thí và đảm bảo chất lượng)

Bảng số liệu trên cho thấy năm đầu tiên tổ chức thi tiếng Anh phân loại đầu vào chỉ có 243/1223 sinh viên đủ điều kiện thi học phần tiếng Anh tiếp theo, các năm sau lần lượt là 123/715; 224/1169; 73/1568 và cũng chỉ có 43/1223 sinh viên (chiếm 3.5%) được học học phần TOEIC so với 23/ 715 SV năm học 2012-2013 (chiếm 3.21%); 100/ 1169 sinh viên năm học 2013-2014 chiếm 8.55%). Riêng năm học 2014-2015, có sự thay đổi Anh I=>Anh II, Anh II => Anh III và Anh III=> TOEIC 1 về độ khó so với các năm

học trước. Kết quả là chỉ có 0.31% sinh viên đạt yêu cầu.

Vậy, với năng lực đầu vào còn hạn chế, cộng với thói quen thụ động trong học tập của sinh viên, nếu sinh viên không có khả năng tự học tốt hoặc học thêm tại các trung tâm ngoại ngữ thì sẽ không đạt chuẩn đầu ra.

2.2.3. Cơ sở vật chất phục vụ giảng dạy và học tập

Giống như các lớp tiếng Anh không chuyên ở các trường đại học khác, sĩ số lớp học tiếng Anh của trường Đại học Công Đoàn là từ 40 - 50 sinh viên, lớp học không được thiết kế cho việc dạy và học ngoại ngữ, bàn ghế được sắp xếp theo kiểu truyền thống, thiết bị giảng dạy tiếng Anh chủ yếu vẫn là bảng đen, phấn trắng, và máy cát xét, thêm vào đó nguồn học liệu tham khảo và trang thiết bị dành cho tự học vẫn còn hạn chế.

2.2.4. Về thời lượng đào tạo

Số tiết môn tiếng Anh được giảng dạy theo qui định khung của Bộ Giáo dục và đào tạo. Tại trường ĐH Công Đoàn, SV được học tiếng Anh trong 3 năm đầu với tổng số 13 tín chỉ (270 tiết) đối với khối ngành Xã hội và 12 tín chỉ (255 tiết) và đối với khối ngành Kinh tế. Cụ thể:

Stt	Học phần	Số tín chỉ	Học kỳ
1	Anh cơ bản 1	02	2
2	Anh cơ bản 2	02	3
3	Anh cơ bản 3 (TOEIC 1)	02	4
4	Anh cơ bản 4 (TOEIC 2)	02	5
5	Anh chuyên ngành (Đối với ngành Kinh tế)	03	6
	Anh chuyên ngành I (Đối với ngành Xã hội)	02	6
6	Anh chuyên ngành II (Đối với ngành Xã hội)	02	7

Với thời lượng đào tạo như vậy không đủ để 100% sinh viên khi ra trường có trình độ tiếng Anh mà các nhà tuyển dụng yêu cầu. Thực tế cho thấy cả GV và SV đều không đủ thời gian để giảng dạy và tiếp thu kiến thức một cách trọn vẹn và hiệu quả. Do đó, tiếng Anh chỉ được coi là một môn phụ, SV chưa thực sự đầu tư, quan tâm đến học tập điều đó thể hiện rõ nhất ở tình trạng lượng sinh viên thi lại, học lại, học cải thiện môn tiếng Anh ngày càng nhiều.

Trong khi đó tại trường Đại học Bách Khoa Hà Nội, để đạt 450 điểm TOEIC tiếng Anh nội bộ sinh viên phải hoàn thành 128 tín chỉ trong 4 năm, tương đương 1.920 tiết.

3. Giải pháp

Từ thực trạng trên cho thấy việc sinh viên học tiếng Anh từ khi còn học tiểu học cho đến khi tốt

Trình độ	Số tín chỉ tích lũy	Điểm TOEIC tối thiểu
Năm thứ 1	0 - 31	Hoàn thành 02 học phần tiếng Anh cơ bản (FL1100, FL1101)
Năm thứ 2	32 - 63	300
Năm thứ 3	64 - 95	350
Năm thứ 4	96 - 128	400
Trước khi nhận đề tài đồ án/khóa luận tốt nghiệp		450
Chuẩn tiếng Anh đầu ra		450

(Nguồn: Quyết định số 127/QĐ-ĐHBC-ĐTĐH ngày 20/10/2014 của Hiệu trưởng trường Đại học Bách Khoa)

ngoại ngữ nhưng không thể sử dụng và dùng nó như một công cụ để tìm kiếm cơ hội việc làm và thu nhập cao là một thực trạng chung không chỉ xảy ở trường Đại học Công Đoàn.

Để thực hiện mục tiêu nâng cao chất lượng đào tạo của nhà trường và thực hiện chuẩn đầu ra tiếng Anh, tôi xin đề xuất một số giải pháp sau:

3.1. Tăng cường quản lý chất lượng đội ngũ giảng viên ngoại ngữ

- Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ thường xuyên cho giảng viên (GV) tiếng Anh để họ có thể tiếp cận các chương trình, nội dung và phương pháp giảng dạy mới đáp ứng nhu cầu ngày càng tăng trong thế giới thay đổi hàng ngày, hàng giờ như hiện nay. Tạo điều kiện cho giảng viên dạy tiếng Anh tối thiểu 2- 3 năm đi bồi dưỡng, học tập trong môi trường sử dụng tiếng Anh hoặc các nước nói tiếng Anh ít nhất 1 lần.

- Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực tiếng Anh cho các GV dạy chuyên ngành, có cơ chế khuyến khích GV giảng dạy ít nhất một môn chuyên ngành bằng tiếng Anh.

- Tổ chức dự giờ, trao đổi kinh nghiệm giảng dạy.

- Đổi mới phương pháp giảng dạy tiếng Anh, phát huy tối đa tính năng động và sáng tạo trong giảng dạy của người thầy nhằm tạo ra những giờ học ngoại ngữ sinh động và hiệu quả.

3.2. Nâng cao chất lượng người học

- Tăng cường chất lượng đầu vào bằng cách tăng chỉ tiêu tuyển sinh đầu vào khối D và khối A1 vì ở những khối thi này sinh viên đã có nền tiếng Anh tốt.

- Xếp lớp cho sinh viên học theo đúng trình độ: Tuy sinh viên đã được thi xếp lớp theo trình độ nhưng sinh viên dưới điểm 7 vẫn bắt đầu học cùng một lớp, điều này không tạo động cơ học tập cho các em.

- Tăng cường thời lượng học tiếng Anh trên lớp cho sinh viên.

- Tăng cường bồi dưỡng khả năng tự học cho sinh viên thông qua các buổi tọa đàm, hội thảo về phương pháp học ngoại ngữ.

- Khuyến khích sinh viên tham gia câu lạc bộ tiếng Anh của trường nhằm giúp các em tự tin hơn trong giao tiếp.

3.3. Tăng cường cơ sở vật chất phục vụ dạy và học ngoại ngữ

- Đầu tư xây dựng thêm các phòng học ngoại ngữ đạt chuẩn, có nối mạng Internet, có chất lượng âm thanh tốt với đầy đủ các trang thiết bị và phương tiện hỗ trợ dạy - học tiếng Anh, tăng cường sử dụng công nghệ thông tin trong giảng dạy và học tập.

- Bổ sung tài liệu tham khảo, sách báo, tạp chí bằng tiếng Anh cho thư viện.

- Tăng cường và quản lý chặt chẽ việc tự học tiếng Anh của sinh viên ngoài giờ lên lớp đồng thời tăng cường cơ sở vật chất phục vụ cho việc tự học này.

3.4. Các giải pháp khác

- Mặc dù nhà trường đã triển khai áp dụng chuẩn TOEIC 450 điểm đầu ra cho sinh viên khóa 2014-2018 nhưng cần xây dựng lộ trình đạt chuẩn theo từng giai đoạn, tạo động lực cho SV tích cực học tập môn tiếng Anh và có mục tiêu phấn đấu.

- Cải tiến cách kiểm tra, đánh giá các học phần tiếng Anh theo hướng kiểm tra cả 4 kỹ năng: Nghe-Nói-Đọc-Viết.

- Khuyến khích mời tình nguyện viên từ các quốc gia nói tiếng Anh về trường để giảng dạy tiếng Anh cho sinh viên. □

Tài liệu tham khảo

1. **Thanh Hà**, *Vì sao sinh viên ra trường không nói được tiếng Anh?* www. Tuoitre.vn
2. **Vũ Thị Bích Hà**, “*Các giải pháp nhằm thúc đẩy động lực học tiếng Anh cho sinh viên chính quy trường Đại học Công đoàn*”- Đề tài NCKH cấp trường năm học 2013-2014.
3. **Lê Phương**, *Đầu vào tiếng Anh của sinh viên chỉ ở mức lôm bôm*, www.dantri.com.vn
4. **Đặng Quang Tuyến**, *Hiệu quả đào tạo tiếng Anh trong các trường đại học, cao đẳng đến đâu?* www.dvhn.org.vn
5. **Hoàng Văn Vân**, *Những yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo tiếng Anh không chuyên ở Đại học Quốc gia Hà Nội*, Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội, *Ngoại ngữ 24 (2008) 22- 37*.
6. **Hoàng Văn Vân**, *Dạy tiếng Anh không chuyên ở các trường đại học Việt Nam-Những vấn đề lí luận và thực tiễn*, Nxb Đại học Quốc Gia, 2010.
7. **Nguyễn Thanh Vân**, *Nghiên cứu hiện trạng dạy-học ngoại ngữ ở trường Đại học Công nghệ, Đại học Quốc gia Hà Nội*, Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội, *Chuyên san Ngoại ngữ 23 (2007)*.
8. **Nguyễn Quang**, *Nâng chuẩn tiếng Anh cho sinh viên*, *Báo động!* Tạp chí Sinh viên Việt nam, số 45 –tháng 11 năm 2013.

LÍ THUYẾT SỰ LỰA CHỌN...

(Tiếp theo trang 51)

điều kiện này tự nó không phải là hợp lý hay không hợp lý. Nó được xem là những điều kiện mang tính bối cảnh, trong đó chiến lược sinh kế được dẫn dắt bởi sự lựa chọn hợp lý.

Nghiên cứu sinh kế ở Việt Nam trong bối cảnh hiện nay dựa trên sự hợp lý là một đòi hỏi mang tính tất yếu khi mà bối cảnh bên ngoài xảy ra các biến cố, rủi ro và không chắc chắn. Công nghiệp hóa - đô thị hóa nông nghiệp và nông thôn là một biến động lớn trong đời sống của nhiều hộ nông dân. Trong điều kiện biến động ấy, các cá nhân sẽ hành xử một cách hợp lý như thế nào? Câu hỏi này được trả lời bằng việc xây dựng một hành vi hợp lý, trên cơ sở các nguồn lực sinh kế (vốn con người, vốn tự nhiên, vốn xã hội, vốn vật chất, vốn tài chính) để cá nhân và hộ gia đình xây dựng một chiến lược sinh kế bền vững, an toàn, nâng cao thu nhập và làm cho cuộc sống đầy đủ hơn. □

Tài liệu tham khảo

1. Nguyễn Đức Hữu (2015) “*Sinh kế của người nông dân bị mất đất trong quá trình công nghiệp hóa- đô thị hóa: nghiên cứu trường hợp tỉnh Hải Dương*”, luận án tiến sĩ xã hội học.
2. Nguyễn Xuân Mai, Nguyễn Duy Thắng (2011), “*Sinh kế của ngư dân ven biển, Thực trạng và giải pháp*”, Tạp chí Xã hội học số 4.
3. Nguyễn Văn Sửu (2013), “*Tác động của công nghiệp hóa và đô thị hóa đến sinh kế nông dân Việt Nam: trường hợp một làng ven đô Hà Nội*”, NXB Tri Thức.
4. Blau, M. (2002). *Social exchange theory*. *American Sociological Review*; 79: 65.
5. Homans, G. C. (1961). *Social behavior: Its elementary forms*. Oxford, England: Harcourt, Brace.
6. Olson, M. (1993). *American Political Science Review*. American Political Science Association, *Volume 87 / Issue 03 / September 1993*, pp 567-576.
7. UNDP (2012): *Những lựa chọn chiến lược để phát triển nông nghiệp và nông thôn Việt Nam*.

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG DẠY VÀ HỌC TỪ VỰNG TIẾNG ANH CHUYÊN NGÀNH CHO SINH VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG ĐOÀN

ThS. NGUYỄN THỊ HIỀN HƯƠNG

Đặt vấn đề

Ở Việt Nam, tiếng Anh được xem là một ngoại ngữ chính được đưa vào giảng dạy ở các trường đại học trong nhiều năm nay. Môi trường hội nhập quốc tế đòi hỏi sinh viên tốt nghiệp ra trường cần phải có khả năng sử dụng ngoại ngữ nói chung và Anh ngữ nói riêng. Chúng tôi nhận thấy rằng, để sử dụng tốt tiếng Anh, người học cần phải chú trọng nhiều yếu tố như trau dồi vốn từ vựng, nắm vững ngữ pháp, hiểu biết về nền văn hóa các nước, luyện tập và thực hành thường xuyên... Trong đó, từ vựng là một trong những thành phần chính trong việc tiếp thu ngoại ngữ. Như vậy, vốn từ vựng có thể được xem là nền tảng cơ bản vô cùng cần thiết để sinh viên có thể sử dụng thành thạo các kỹ năng: nghe, nói, đọc, viết.

Hiệu quả dạy - học phụ thuộc vào cả hai nhân tố chính: người dạy và người học. Ngoài nỗ lực giảng dạy, trau dồi, đổi mới phương pháp của giáo viên, rất cần có sự cố gắng học tập của sinh viên để có kết quả học tập khả quan. Do đó, thiết nghĩ hơn bao giờ hết cần phải tìm giải pháp cụ thể qua nghiên cứu, khảo sát và đánh giá lại cách dạy và học từ vựng chuyên ngành, cải tiến phương pháp dạy của giảng viên đồng thời giúp sinh viên có những chiến lược học phù hợp và hiệu quả hơn.

Thực trạng dạy và học từ vựng chuyên ngành

Chúng tôi đã trao đổi với 8 giáo viên dạy tiếng Anh chuyên ngành của bộ môn Ngoại ngữ và phát 300 phiếu hỏi cho sinh viên để thu thập thông tin về thực trạng dạy và học từ vựng tiếng Anh chuyên ngành ở cả 3 khối ngành: Xã hội, Bảo hộ lao động và Kinh tế. Căn cứ vào dữ liệu thu được từ các nguồn trên, chúng tôi xin được phân tích về thực trạng dạy và học từ vựng tiếng Anh chuyên ngành tại trường Đại học Công đoàn như sau:

+ Thực trạng dạy từ vựng tiếng Anh chuyên ngành của giáo viên

Giáo viên tiếng Anh chuyên ngành của trường Đại học Công đoàn thường phải đối mặt với nhiều khó khăn, thách thức trong giảng dạy từ vựng chuyên ngành.

* Về đối tượng học

Theo lý thuyết về dạy học ngoại ngữ, người dạy cần phải chú trọng đến yếu tố ngôn ngữ, đến kỹ năng và thái độ học tập của người học. Tuy nhiên một thực tế tồn tại là hầu hết các lớp học tiếng Anh chuyên ngành cũng như các lớp tin chỉ khác đều có số lượng sinh viên đông (trên 40 em) đến từ các vùng miền núi, miền xuôi, thành phố... trên cả nước với trình độ, kỹ năng tiếng Anh không đồng nhất, năng lực học tiếng Anh khá đa dạng, bên cạnh một số ít sinh viên xuất sắc, còn nhiều em có tâm lý ngại học và sợ môn tiếng Anh. Do đó, các giáo viên tiếng Anh phải thường xuyên tìm cách tạo động lực khuyến khích sinh viên học.

Bên cạnh đó, qua thực tế giảng dạy, chúng tôi nhận thấy một số sinh viên thiếu hiểu biết về thuật ngữ chuyên ngành cũng như kiến thức về chuyên ngành ngay cả trong tiếng Việt. Đây là một trở ngại lớn cho họ khi sử dụng từ ngữ tương đương về chuyên ngành ở các văn bản tiếng Anh. Chẳng hạn trong chuyên ngành kinh tế, một số sinh viên thấy khó hiểu về các hiện tượng mới xuất hiện ở Việt Nam trong những năm gần đây như mua và bán chứng khoán (*stockbroking*), tỷ lệ nợ xấu/tổng dư nợ (*Non-performing loan ratio, NPL*), cổ phần hóa (*equitization*), hay các vấn đề liên quan đến chính sách tiền tệ (*monetary policy*), chính sách tài khóa

* Bộ môn ngoại ngữ

(fiscal policy), v.v... Hơn nữa, nhiều sinh viên cho biết là các em chưa được học các môn chuyên ngành kinh tế trong tiếng Việt như Thuế, Định giá tài sản,... nên khi học các chủ đề này trong Anh chuyên ngành kinh tế, các em thấy khó hiểu hoặc hiểu chưa đúng nghĩa của từ mới xuất hiện trong văn bản “nguồn” và cũng khó tiến đến chỗ chuyển tải sang văn bản “đích” trong dịch thuật từ Anh sang Việt.

Trong chuyên ngành xã hội những khái niệm trừu tượng như sự phân tầng (stratification); hệ thống tư pháp (judiciary), v.v... một số sinh viên còn chưa giải thích rõ ràng được ngay cả trong tiếng Việt, nên các em thấy rất khó hiểu nghĩa tiếng Anh chính xác. Kiến thức về văn hóa- xã hội của một số sinh viên còn hạn chế cũng ảnh hưởng không ít cho việc tiếp thu, và hiểu thấu đáo các cách sử dụng từ trong bài học về chuyên ngành xã hội. Ví dụ, khi nói về nạn bạo lực gia đình, (family violence), tội phạm (Criminal) hay hôn nhân đồng tính (homosexual marriage), v. v... một số em không biết diễn đạt như thế nào khi tham gia thảo luận về các chủ đề đó vì vốn sống cũng như hiểu biết của các em chưa tích lũy nhiều để bàn về các vấn đề xã hội như vậy. Ở chuyên ngành Bảo hộ có những thuật ngữ chuyên môn đòi hỏi sinh viên có kiến thức về ngành Bảo hộ lao động mới thực sự hiểu sâu sắc được. Chẳng hạn, bên cạnh các khái niệm như electricity and magnetism (điện và từ) sinh viên có thể tiếp cận dễ dàng được, có những thuật ngữ khó hiểu như Ergonomics (Công thái học) sinh viên phải có kiến thức chuyên ngành mới nắm rõ được.

Ngoài kiến thức nền về chuyên ngành, năng lực ngôn ngữ hạn chế ở một số sinh viên cũng là một trong những khó khăn mà giáo viên tiếng Anh luôn phải đối mặt trong giảng dạy từ vựng chuyên ngành. Những sinh viên học chưa tốt ngay từ các học phần tiếng Anh cơ bản sẽ khó bắt kịp với các bạn khác cùng lớp Anh chuyên ngành. Sinh viên phải nắm vững tất cả những vấn đề ngữ pháp cơ bản trong tiếng Anh đã được học ở 3 phần tiếng Anh cơ bản, đồng thời tiếp cận với một khối lượng từ vựng chuyên sâu ở mỗi ngành học. Trong môn tiếng Anh chuyên ngành, kĩ năng đọc - dịch được chú trọng. Đây là một thử thách lớn đối với nhiều sinh viên thì đầu vào là khối A và C. Nhiều em lúng túng khi số lượng từ vựng càng ngày càng nhiều mà thời lượng học càng ngày càng ít đi. Tâm lí sợ học và chán học nảy sinh dẫn đến những giờ học nặng nề, không có hiệu quả.

* Phương pháp giảng dạy của giảng viên

Ở câu hỏi khảo sát sinh viên: *Ý kiến của cá nhân bạn về mức độ thường xuyên mà giáo viên của bạn đã và đang sử dụng đối với các thủ thuật dạy từ vựng tiếng Anh chuyên ngành?*, kết quả phân tích cho thấy: nhiều giáo viên tiếng Anh chuyên ngành của Bộ môn Ngoại ngữ đã áp dụng phương tiện dạy học hiện đại như máy chiếu projector với hình ảnh sinh động cho sinh viên hiểu hơn về phần giải thích từ mới qua phần mềm Powerpoint. (93% câu trả lời của sinh viên là giáo viên thường xuyên sử dụng thủ thuật dạy này). Tuy nhiên, bên cạnh các ưu điểm trên, kết quả khảo sát cho thấy điểm hạn chế nổi bật trong cách dạy từ vựng của giáo viên tiếng Anh là khiến sinh viên trở nên phần nào thụ động trong việc học và tiếp thu từ mới. Một kết quả đáng chú ý là 91% ý kiến sinh viên nhận xét: giáo viên tiếng Anh chuyên ngành của họ không bao giờ giao các nhiệm vụ cho sinh viên phát triển vốn từ như: Yêu cầu sinh viên về nhà tìm hiểu về 1 tình huống/ 1 chủ đề sắp học hay viết bài luận hoặc đóng vai để giải quyết vấn đề ngay trên lớp... Giáo viên làm giúp hầu hết phần việc giải thích từ mới, chuyển ngữ tiếng Việt, v.v... Vì vậy sinh viên ít có cơ hội vận dụng sáng tạo và linh hoạt vốn từ vựng tiếng Anh chuyên ngành.

Thực trạng học từ vựng chuyên ngành của sinh viên

Qua phân tích kết quả khảo sát thực trạng học từ vựng của sinh viên, chúng tôi nhận thấy phần lớn sinh viên chưa có phương pháp học từ vựng hiệu quả. Để tìm hiểu về cách tiếp cận từ mới của sinh viên, chúng tôi đã đưa ra câu hỏi 3 trong phiếu Khảo sát: *Bạn thường làm gì khi gặp từ mới trong môn học tiếng Anh chuyên ngành?* Phần trả lời cho câu hỏi này được minh họa trong biểu đồ sau:

Số liệu nổi bật từ biểu đồ trên là chỉ có 5% sinh viên sử dụng kiến thức của họ về cấu tạo từ (phân tích hậu tố, tiền tố, hoặc từ gốc của từ), hoặc tìm từ đồng nghĩa, trái nghĩa. Theo lí thuyết thì đây là những chiến lược tìm nghĩa (discovery strategies) để hiểu sâu và làm tăng thêm vốn từ mới nhưng phần lớn sinh viên lại không sử dụng các chiến lược này. Đặc biệt, một con số thống kê đáng chú ý ở đây là chỉ có 10% sinh viên trong nghiên cứu này thường sử dụng kiến thức chuyên ngành nền tảng của mình ở tiếng Việt cũng như những kinh nghiệm phổ biến để đoán nghĩa của từ trong tiếng Anh. Có đến 68% sinh viên thường yêu cầu các giáo viên giải thích từ mới. Điều đó cho thấy nhiều sinh viên còn thụ động,

chưa tích cực trong việc học từ, không ít sinh viên đến lớp mà không chuẩn bị bài mới, ỷ lại quá nhiều vào phần giải đáp của giáo viên. Học từ mới chuyên ngành là một việc không dễ dàng như học từ ở tiếng Anh cơ bản, đòi hỏi sinh viên phải tích lũy dần dần và đôi khi cần phải đánh giá lại cách học từ và rút kinh nghiệm cho bản thân, nhưng theo kết quả điều tra chỉ có 17% sinh viên làm được như vậy.

Giải pháp

Chất lượng dạy và học từ vựng chuyên ngành được quyết định bởi các yếu tố tham gia vào quá trình dạy - học, bao gồm giảng viên và phương pháp dạy học, sinh viên và phương pháp học tập, thái độ, ý thức học tập; điều kiện lớp học; giáo trình; cơ sở vật chất phục vụ cho việc dạy - học, v.v...

+ Đối với giảng viên

- Giảng viên cần lấy người học làm trung tâm, quan tâm nhiều hơn đến động lực và phương pháp học của sinh viên.

Từ kết quả khảo sát và từ thực tế giảng dạy, chúng tôi nhận thấy nhiều sinh viên còn chưa chăm chỉ học từ vựng, thậm chí có tư tưởng buông xuôi. Giảng viên dạy tiếng Anh chuyên ngành cần làm rõ cho sinh viên thấy mục tiêu cụ thể và yêu cầu đặt ra của môn học quan trọng và thiết thực này; từng bước nâng cao hứng thú, khơi dậy động cơ tích cực của sinh viên đối với việc học. Ngoài ra, hướng dẫn, tư vấn phương pháp học tập cho sinh viên cũng không kém phần quan trọng. Nhiều sinh viên rất chăm nhưng không biết cách học nên kết quả còn hạn chế. Qua khảo sát lấy ý kiến sinh viên, đa số các em mong muốn giảng viên nên hướng dẫn cho sinh viên về các phương pháp và chiến lược học từ vựng tiếng Anh chuyên ngành ngay từ đầu kỳ. Giảng viên cũng nên thường xuyên tìm hiểu cách tiếp cận từ vựng nào giúp sinh viên nhớ và vận dụng tốt nhất phù hợp với từng điều kiện riêng của các em. Sinh viên sẽ có động lực học tập tốt hơn trong một môi trường sư phạm vừa thân thiện vừa nghiêm túc. Ngoài việc động viên khuyến khích sinh viên học, giảng viên dạy tiếng Anh chuyên ngành có thể bắt buộc các em phải có ý thức ý học hơn bằng cách dành thời gian kiểm tra hoặc ôn lại từ mới vào đầu hoặc cuối buổi học, gọi lên bảng hoặc cho viết trên giấy, lấy điểm nhiều lần trong suốt kỳ học rồi tính điểm cộng trung bình thay vì chỉ yêu cầu sinh viên làm 1 bài kiểm tra giữa kỳ. Vì thời lượng bài giảng có hạn, giảng viên nên định hướng cho sinh viên ở trên lớp, giao bài tập thêm về nhà để sinh

viên luyện tập. Bên cạnh đó có thể giao các nhiệm vụ cho sinh viên phát triển vốn từ (Ví dụ: yêu cầu sinh viên về nhà tìm hiểu trước về chủ đề / tình huống sắp học; viết bài hoặc đóng vai để giải quyết vấn đề...). Giảng viên nên khuyến khích sinh viên tự chủ động tiếp cận và học từ vựng. Sau đó đến lớp các em có thể nhờ giảng viên giải đáp các thắc mắc để rút kinh nghiệm. Nên cung cấp cho sinh viên danh sách các từ có tần suất sử dụng nhiều nhất để sinh viên học có định hướng hơn khi quỹ thời gian học từ vựng của sinh viên rất hạn chế bởi phải học nhiều môn khác nữa. Về phát âm, theo khảo sát, nhiều sinh viên cho rằng đây là một trở ngại trong việc học từ vựng chuyên ngành và mong muốn giáo viên hướng dẫn nhiều hơn nữa. Vì vậy, trong khoảng thời gian giới hạn trên lớp, giáo viên cố gắng phát âm những từ quan trọng nhất để sinh viên nhắc lại (đặc biệt là đối với sinh viên còn học yếu). Giáo viên nên giới thiệu các đĩa dạy phát âm, các địa chỉ trang web học online cho sinh viên.

- Cải tiến phương pháp dạy từ vựng chuyên ngành

+ *Dạy từ mới dựa trên ngữ cảnh*: Nếu chỉ giới thiệu một từ riêng lẻ, sinh viên sẽ khó hình dung về nghĩa, cách sử dụng, dạng thức của từ hơn là đưa từ này vào 1 ngữ cảnh chuyên ngành cụ thể. Khi sinh viên khó đoán từ, giáo viên có thể cho thêm dạng bài tập ghép từ, yêu cầu sinh viên nối 1 từ/ thuật ngữ với 1 định nghĩa tương đương. Các định nghĩa này nên chứa những từ mà sinh viên đã được học để các em có thể ôn lại từ cũ trong khi học từ mới:

+ Đoán từ thông qua từ đồng nghĩa, trái nghĩa:

Đây là một trong các cách dạy được đánh giá cao bởi vì sinh viên có thể hưởng lợi nhiều nhất qua cách dạy này. Dùng 1 từ đồng nghĩa hay trái nghĩa mà sinh viên đã biết trước đó để giải thích cho 1 từ mới sẽ giúp sinh viên hiểu nhanh hơn và đồng thời cũng giúp các em củng cố lại vốn từ vựng cũ nhiều hơn. Bên cạnh đó phương pháp dạy từ qua từ đồng nghĩa, trái nghĩa cũng rất hữu hiệu bởi có nhiều từ mới chuyên ngành hoàn toàn khó đoán nghĩa khi dựa trên cấu tạo từ, nhưng lại dễ hiểu khi dựa trên từ đồng nghĩa hoặc trái nghĩa. Ví dụ: *Equities (n) # stocks/ shares* (cổ phần)- trong chuyên ngành kinh tế. *Denomination (n) # religious group* (nhóm tôn giáo, giáo phái)- thuật ngữ Xã hội học. *Toxic chemicals (n-phrase) # poisonous chemicals* (hóa chất độc hại)- trong chuyên ngành bảo hộ lao động. *Conducive > < Comfort-*

able (gò bó > < (thoải mái) - nói về điều kiện làm việc trong Bảo hộ lao động).

+ Dạy từ mới bằng cách đưa ra ví dụ

Giáo viên đưa ra một hoặc nhiều ví dụ, sinh viên phải nhóm chúng lại với nhau và tìm ra một từ khái quát nhất. Phương pháp giảng dạy này phát huy khả năng khái quát hoá của sinh viên đồng thời buộc sinh viên phải tư duy logic và sáng tạo.

+ **Sử dụng giáo cụ trực quan:**

Chúng tôi xin đề cập 2 hình thức sử dụng giáo cụ trực quan có thể sử dụng trong giảng dạy tiếng Anh chuyên ngành:

Dùng vật thật, mẫu thật: Giáo viên có thể mang đến lớp các vật sẵn có tùy theo điều kiện. Cách giới thiệu từ vựng như thế này trong giảng dạy tiếng Anh ở các trường phổ thông khá phổ biến nhưng ở đại học hầu như không được áp dụng. Theo khảo sát 100% sinh viên trả lời là giáo viên tiếng Anh chuyên ngành của họ không bao giờ sử dụng vật mẫu thật để dạy từ mới. Có thể chúng ta cho rằng mang đồ vật đến lớp dạy học rất bất tiện, thay vì đó nên dùng hình ảnh trên máy chiếu projector. Tuy nhiên, hình ảnh trên máy tính không thể tạo ấn tượng mạnh đối với sinh viên như khi họ được tận mắt nhìn thấy vật thật. Cách giới thiệu từ mới này phù hợp với các từ chỉ bộ phận máy móc, mẫu vật, hóa đơn, chứng từ, tờ khai, v.v. Chúng tôi xin đơn cử một bài trong giáo trình tiếng Anh chuyên ngành kinh tế 2 làm ví dụ: Ở bài 1 (Banking), một số từ như Credit card (thẻ tín dụng), cashcard (thẻ rút tiền mặt/ thẻ ATM), standing order (ủy nhiệm chi)... nếu giáo viên mang các loại thẻ, chứng từ trong thực tế đã từng giao dịch với ngân hàng đến lớp để giới thiệu từ mới cho sinh viên. Phương pháp này có thể mang lại hứng thú bất ngờ cho sinh viên.

+ **Dùng video, tranh ảnh, hình ảnh:** Trong các giáo trình tiếng Anh chuyên ngành hiện nay, mới chỉ có chuyên ngành Bảo hộ thường sử dụng các đoạn phim Video đưa vào bài giảng. Chúng tôi nghĩ rằng, giảng viên tiếng Anh các chuyên ngành kinh tế và xã hội có thể làm phong phú các cách giảng dạy từ vựng qua việc tận dụng các tiện ích của công nghệ thông tin như thu âm các đoạn audio từ sóng các chương trình tin tức liên quan đến chuyên ngành trên Radio hoặc truyền hình trong nước và quốc tế, tải từ Internet các đoạn video liên quan đến nội dung dạy, cung cấp thông tin cập nhật ngay tại lớp qua máy tính xách tay nối mạng trực tuyến, v.v...

Đối với sinh viên

+ **Hoạt động tự học**

Sự chuẩn bị của cá nhân và hoạt động tự học của sinh viên đóng vai trò quan trọng trong quá trình học. Hơn nữa, đặc thù môn học tiếng Anh, đặc biệt là việc học từ vựng, đòi hỏi sự kiên trì nhẫn nại, chăm chỉ và nỗ lực lớn từ phía người học. Sinh viên nên tự giác học tập, vì qua việc rèn luyện thường xuyên, các em sẽ tự tìm ra cho mình cách học phù hợp nhất với cá nhân mình để đạt tiến bộ hơn ở môn tiếng Anh chuyên ngành nói chung và từ vựng chuyên ngành nói riêng. Trước khi đến lớp các em nên chuẩn bị từ mới, tìm hiểu trước về chủ đề sắp học, như vậy mới có thể đóng góp xây dựng bài và hiểu bài sâu hơn. Sau giờ học sinh viên nên có ý thức tra đổi từ vựng hàng ngày. Mỗi ngày tùy theo điều kiện cá nhân, các em nên dành một khoảng thời gian nhất định cho việc học từ, thay vì chỉ học dồn dập trước khi thi, sẽ không mang lại hiệu quả. Thỉnh thoảng các em nên đánh giá lại việc học từ vựng của mình, để từ đó rút ra kinh nghiệm cho chính bản thân, đồng thời tham khảo bạn bè, nhờ thầy cô tiếng Anh tư vấn về các cách tự học từ vựng. Qua khảo sát, nhiều sinh viên cho biết các em không thể nhớ được từ vựng lâu. Ôn luyện và sử dụng những từ đã học hàng ngày là cách đảm bảo nhất giúp sinh viên tăng khả năng ghi nhớ từ vựng và hạn chế quên từ mới nhất là những từ mới học, bởi vì nếu bạn không luyện tập ngay với từ đó thì có thể chỉ một thời gian ngắn sau bạn lại phải tra từ điển khi gặp lại. Cách ôn tập được tác giả Siriwan, M. (2007) chỉ ra và nhiều người áp dụng thành công là: Ôn lần 1: 10 phút sau khi học. Ôn lần 2: 24 giờ sau khi học. Ôn lần 3: 1 tuần sau khi học. Ôn lần 4: 1 tháng sau khi học

Sinh viên có thể ôn tập qua việc tiếp xúc với từ vựng bằng nhiều cách khác nhau: đọc những bài viết mà từ vựng đó xuất hiện thường xuyên; tham gia câu lạc bộ tiếng Anh, nghe những đoạn audio nói về chủ đề mà từ vựng đó xuất hiện, với sinh viên chuyên ngành Bảo hộ thì có thể xem lại các video trong giáo trình sau mỗi buổi học... vừa luyện phát âm, vừa có thể củng cố cách dùng từ mới học trên lớp.

+ Phương pháp và chiến lược học từ

Chúng tôi xin gợi ý một số phương pháp, chiến lược học hiệu quả cho sinh viên học từ vựng tiếng Anh chuyên ngành ở cả 3 khối ngành:

Học từ theo ngữ cảnh

Một trong các cách học từ tốt nhất là học cụm từ, học câu trong văn cảnh. Học từ đơn lẻ không có hiệu quả bằng. Theo Acosta, J. (1981) “cách tra từ tốt nhất và nhanh nhất là đọc nhiều tài liệu. Người học viết lại từ mình chưa biết, đoán nghĩa từ ngữ cảnh, sau đó kiểm tra nghĩa bằng từ điển. Càng đọc nhiều thì người học sẽ mở rộng vốn từ vựng của mình”. Đọc nhiều không chỉ ở các tài liệu dạng văn bản viết, các em có thể mở rộng vốn từ vựng qua mạng internet, nghe radio, v.v.

Phân tích cấu trúc từ

Cấu trúc hay hình thức của một từ vựng tiếng Anh rất quan trọng vì nó có thể giúp người học nâng cao vốn từ vựng của mình. Để hiểu hết ý nghĩa của một từ mới, ngoài tìm nghĩa tiếng Việt, các em cũng cần phải nhìn vào dạng thức của từ, các từ phát sinh, cũng như xác định các thuộc tính của nó.

Học từ vựng theo hệ thống

Từ vựng khi được gộp chung theo một hệ thống, hay 1 chủ đề thì việc tiếp thu và vận dụng cũng dễ dàng hơn. Ví dụ, trong chuyên ngành xã hội, hãy học các từ vựng trong chủ đề Healthcare (chăm sóc sức khỏe) như: preventive medicine (thuốc tiêm phòng), diagnosis (chẩn đoán bệnh), medical personnel (nhân viên y tế), socialized (được xã hội hóa), v.v.. Trong chuyên ngành kinh tế, chủ đề Sales promotions (khuyến mại) có những từ liên quan như: discount (chiết khấu), price reduction (giảm giá), coupon (phiếu mua hàng giảm giá); free of charge (miễn phí)... Học theo chủ đề như vậy thì, sinh viên sẽ biết phải vận dụng từ mới như thế nào cho phù hợp trong các trường hợp cụ thể.

Với nhà trường

- Để góp phần cải tiến chất lượng dạy học tiếng Anh chuyên ngành, Nhà trường tạo điều kiện để các giảng viên tích cực học tập nâng cao nghiệp vụ chuyên môn của mình thông qua các khóa tập huấn phương pháp, nâng cao năng lực dạy học ngoại ngữ chuyên ngành, có thể được tổ chức trong và ngoài nước.

- Để tạo phong trào học tập trong sinh viên toàn trường, Nhà trường nên tổ chức các kỳ thi Olympic kiểm tra kiến thức hoặc khả năng xử lý tình huống của sinh viên về các chuyên ngành khác nhau như: Quản trị học, Công tác Xã hội, Bảo hộ... trong đó có các phần thi hùng biện hoặc một số câu hỏi bằng tiếng Anh về chuyên ngành học của các em. Như vậy sẽ khuyến khích các em học từ vựng tiếng Anh chuyên ngành nhiều hơn.

- Nhà trường cần đảm bảo cho tất cả các sinh

viên có thể đăng ký học các môn chuyên ngành trong tiếng Việt trước các chuyên ngành tiếng Anh, tránh tình trạng có những sinh viên ở năm đầu đã đăng ký được học phần Anh chuyên ngành, đến các năm học sau mới học các môn chuyên ngành tiếng Việt. Như chúng tôi đã trình bày, để học hiệu quả môn tiếng Anh chuyên ngành, sinh viên cần phải có kiến thức nền nhất định về chuyên ngành học của họ.

- Nhà trường nên đầu tư hơn nữa về trang thiết bị để dạy - học ngoại ngữ đặc biệt là các phương tiện hỗ trợ giảng dạy như máy cassette chất lượng cao, bảng nam châm, bảng ghim từ, tấm cards, v.v...

- Để sinh viên chú trọng học tất cả các khía cạnh của từ vựng chuyên ngành, Bộ môn nên đề nghị Nhà trường cho tổ chức thi vấn đáp trong kỳ thi hết học phần tiếng Anh chuyên ngành.

Kết luận

Để có hiệu quả cao trong dạy và học từ vựng tiếng Anh chuyên ngành, cần phải có sự cố gắng và nỗ lực rất nhiều của cả giảng viên và sinh viên. Bản thân sinh viên phải thay đổi, chuyển sang cách học tích cực và chủ động hơn; cần biết cách kiểm soát việc tự học từ vựng, thường xuyên tự đánh giá tiến bộ của mình đạt được đến đâu và phải có trách nhiệm cao đối với việc học của mình. Với giáo viên, ngoài việc cải tiến phương pháp dạy còn phải biết cách hướng dẫn cho sinh viên tự học.

Với sự hỗ trợ về trang thiết bị, cơ sở vật chất của nhà trường và sự giúp đỡ về chuyên môn của Bộ môn Ngoại ngữ, chúng tôi hy vọng rằng việc dạy và học từ vựng tiếng Anh chuyên ngành cho sinh viên chính quy trường Đại học Công đoàn sẽ có những tiến triển tốt đẹp. □

Tài liệu tham khảo

1. Acosta, J. (ed.) 1981-present *The West Coast Reader*. Langley, BC: BC Ministry of Advanced Education/Capilano College.
2. Mukoroli, J. (2011). Effective vocabulary teaching strategies for the English for academic purposes Esl classroom (*Master of Arts*), Vermont.
3. Nation, E. S. P. (2001). learning vocabulary in another language. *Cambridge: CambridgeUniversity Press*.
4. Nguyen, T. T. H. (2013). *Phương pháp học ngoại ngữ hiệu quả*. Retrieved from <http://tgu.edu.vn/Pages/TGU/TopicDetail/3481>.
5. Siriwan, M. (2007). *English vocabulary learning strategies employed by Rajabhat university students*. (Doctor of philosophy), *English language studies Suranaree University of Technology*.

THỰC TRẠNG SỬ DỤNG THUẾ ĐIỆN TỬ (E-TAX) TẠI VIỆT NAM

Thuế điện tử (E-TAX) là việc doanh nghiệp thực hiện các thao tác, nghiệp vụ liên quan đến thuế (đăng ký thuế, kê khai thuế, nộp thuế...) trên máy vi tính của mình và gửi tới cơ quan quản lý thuế thông qua mạng Internet, thay vì phải đến giao dịch trực tiếp với cơ quan thuế như trước đây.



- Dịch vụ thuế điện tử bao gồm các hoạt động:
- Cung cấp qua mạng các thông tin liên quan đến lĩnh vực thuế
 - Đối thoại, hỏi đáp trực tiếp
 - Đăng ký thuế
 - Kê khai và nộp tờ khai thuế
 - Nộp thuế
 - Hoàn thuế
 - Giải quyết khiếu nại, tố cáo của người nộp thuế

Hiện nay, nghiệp vụ được đông đảo người nộp thuế quan tâm nhất liên quan đến E-TAX đó là: Nghiệp vụ kê khai thuế điện tử và Nộp thuế điện tử.

Năm 2009 là năm đầu tiên Tổng Cục Thuế Việt Nam tiến hành triển khai E-TAX thí điểm với dịch vụ **khai thuế điện tử** tại 4 địa bàn: Thành phố Hồ Chí Minh, Hà Nội, Đà Nẵng và Bà Rịa - Vũng Tàu. Hệ thống khai thuế điện tử cho phép các doanh nghiệp trên địa bàn đăng nhập vào phần mềm của cơ quan thuế qua mạng Internet và thực hiện các hoạt động chính như sau:

Gửi tờ khai thuế cho cơ quan thuế qua mạng Internet

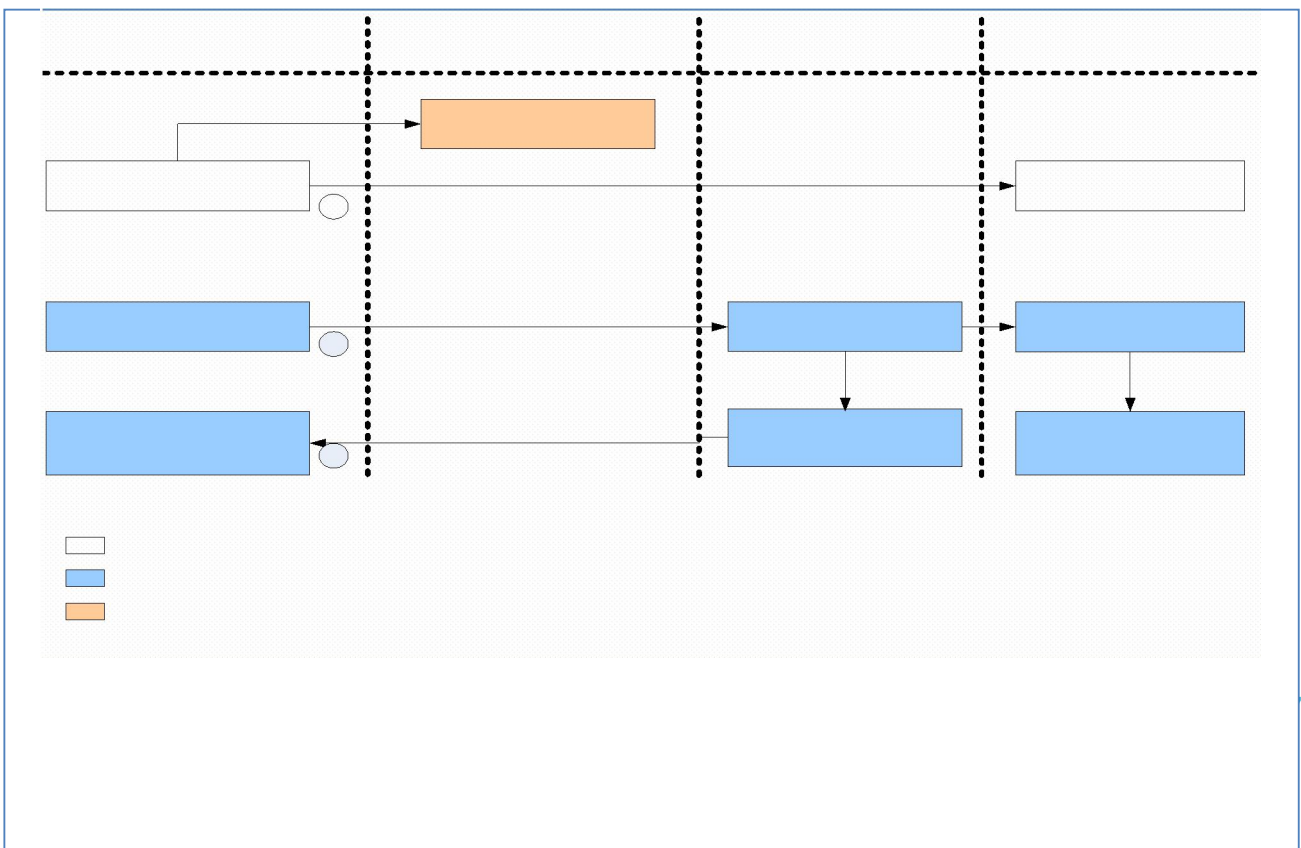
Nhận và tra cứu các thông báo từ cơ quan thuế trả về.

Kê khai các tờ khai thuế phát sinh của Doanh nghiệp theo nghĩa vụ kê khai thuế

Sử dụng chữ ký số công cộng đã được tổ chức cung cấp chữ ký số công cộng cấp phát để ký xác nhận về nội dung thông tin trên tờ khai thuế đã kê khai.

Nghiệp vụ khai thuế điện tử được cụ thể hóa thông qua qui trình sau:

QUY TRÌNH KHAI THUẾ ĐIỆN TỬ



Song song với dịch vụ khai thuế điện tử, vào tháng 2/2014 chương trình **nộp thuế điện tử** đã được Tổng Cục thuế ban hành.

Nộp thuế điện tử là dịch vụ cho phép người nộp thuế lập Giấy nộp tiền vào Ngân sách Nhà nước trực tiếp trên Cổng thông tin điện tử của Cơ quan thuế và được Ngân hàng thương mại xác nhận kết quả giao dịch nộp thuế tức thời.

Hiện nay, Tổng cục Thuế đã phối hợp với một số các ngân hàng để cung cấp dịch vụ Nộp thuế điện tử (Ngân hàng TMCP đầu tư và Phát triển Việt nam; Ngân hàng TMCP Quân đội; Ngân hàng TMCP Công thương Việt Nam...)

Quy trình nộp thuế điện tử như sau:

Bước 1: Người nộp thuế thực hiện đăng ký sử dụng dịch vụ nộp thuế điện tử trên cổng thông tin điện tử <http://nopthue.gdt.gov.vn>.

Bước 2: Người nộp thuế tải bản đăng ký ủy quyền trích nợ tài khoản với ngân hàng trên cổng thông tin điện tử của Ngân hàng thương mại.

Bước 3: Người nộp thuế khai các thông tin, sau đó đến chi nhánh ngân hàng thương mại để thực hiện thủ tục đăng ký ủy quyền trích nợ tài khoản cho dịch vụ Nộp thuế điện tử.

Bước 4: Sau khi chi nhánh Ngân hàng thương mại duyệt đăng ký, người nộp thuế nhận thông tin chấp nhận đăng ký sử dụng dịch vụ Nộp thuế điện tử qua Email đã đăng ký kèm với mật khẩu đăng nhập cho dịch vụ Nộp thuế điện tử.

Bước 5: Lập giấy nộp tiền trên hệ thống; Sau khi kiểm tra số thuế đúng, bấm nút hoàn thành để ký nộp thuế

Bước 6: Người nộp thuế tra cứu lại kết quả nộp thuế điện tử trên hệ thống, in ra giấy lưu trữ hoặc tải file chứng từ điện tử lưu vào máy tính.

Với những tính năng vượt trội, E-TAX mang lại rất nhiều lợi ích cho cả người nộp thuế và cơ quan thuế:

Đối với người nộp thuế:

E-Tax giúp hoạt động kê khai, nộp thuế được thực hiện nhanh chóng và hiệu quả: Người nộp thuế có thể thực hiện kê khai và nộp thuế qua mạng tại bất kỳ thời điểm nào vì hệ thống luôn sẵn sàng 24/7. Chỉ cần có máy tính nối mạng, người nộp thuế có thể thực hiện giao dịch kê khai và thanh toán thuế tại bất kỳ đâu, vừa tiết kiệm được thời gian, công sức, vừa tiết kiệm được chi phí đi lại.

Thủ tục hành chính liên quan đến thuế đơn giản: E-TAX giúp người nộp thuế có thể giao dịch với cơ

quan thuế tại một cửa duy nhất thay vì phải giao dịch với nhiều bộ phận chức năng như trước đây.

Người nộp thuế quản lý các giao dịch dễ dàng, thuận tiện: E-TAX cung cấp tính năng lưu trữ và tra cứu trực tuyến, giúp cho người nộp thuế có thể tra cứu và quản lý các giao dịch kê khai, nộp thuế một cách dễ dàng và tiện lợi.

Đối với cơ quan thuế:

E-TAX góp phần thực hiện cải cách các thủ tục hành chính, đây là cơ sở để thu hút đầu tư, nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia và hạn chế lưu thông tiền mặt trong nền kinh tế.

Giúp giải quyết được tình trạng ùn tắc ở các cơ quan thuế khi cùng lúc có quá nhiều người đến nộp thuế; giảm nhân sự tiếp nhận, xử lý hồ sơ.

Giảm thời gian đi lại và thời gian giao dịch ;

Lưu trữ hồ sơ khoa học, tiết kiệm;

Nâng cao trình độ sử dụng công nghệ thông tin cho cán bộ thuế;

E-TAX mang lại rất nhiều lợi ích như vậy, tuy nhiên, theo thống kê của Tổng cục thuế tính đến hết tháng 4/2015 mới có gần 52.000 doanh nghiệp đăng ký dịch vụ nộp thuế điện tử (chiếm trên 10% trên tổng số doanh nghiệp đang hoạt động) và gần 20.000 tỷ đồng tiền thuế được nộp thành công vào Ngân sách Nhà nước bằng giao dịch điện tử- có thể nói đây là kết quả chưa cao so với mong muốn của ngành thuế và so với mục tiêu mà Chính phủ, Bộ Tài chính giao cho ngành thuế (đến hết năm 2015 nâng tổng số doanh nghiệp thực hiện khai thuế qua mạng đạt hơn 300.000 DN và 90% doanh nghiệp nộp thuế điện tử). Hạn chế trên xuất phát từ nhiều nguyên nhân:

Thứ nhất, đối với doanh nghiệp tại Việt Nam phần lớn là doanh nghiệp nhỏ và vừa, do đó khi sử dụng E-TAX các doanh nghiệp còn e ngại về chi phí (kê khai thuế qua mạng doanh nghiệp sẽ phải trả phí cho chữ ký số khi đăng ký - USB Token khoảng 500.000 đồng và phí duy trì chứng thực); trình độ cũng như khả năng tiếp cận với các dịch vụ mới còn hạn chế, tâm lý ngại thay đổi dẫn đến nhiều doanh nghiệp vẫn chưa thực sự sẵn sàng để tham gia dịch vụ nộp thuế điện tử.

Thứ hai, xuất phát từ tâm lý e ngại đối với các giao dịch qua mạng. Khách hàng thường băn khoăn về tính an toàn, tính bảo mật đối với các giao dịch điện tử, nhất là giao dịch nộp Ngân sách Nhà nước, một lĩnh vực rất nhạy cảm.

Thứ ba, ứng dụng tin học của một số doanh

ngành còn hạn chế. Hiện nay chỉ có các doanh nghiệp ở thành phố lớn mới ưa dùng hình thức giao dịch qua kênh điện tử. Còn những doanh nghiệp ở vùng sâu, vùng xa hoặc một số doanh nghiệp chưa phát triển ứng dụng tin học vẫn ưa thích hình thức giao dịch trực tiếp tại quầy.

Thứ tư, cơ sở hạ tầng, công nghệ thông tin chưa đảm bảo. Chất lượng đường truyền còn bị nghẽn cục bộ, hệ thống máy tính của nhiều doanh nghiệp chưa tương thích với phần hỗ trợ kê khai thuế của cơ quan thuế.

Thứ năm, thời điểm hiện tại Tổng cục Thuế mới ký thỏa thuận hợp tác được với một số ngân hàng thương mại để cung cấp dịch vụ nộp thuế điện tử. Hiện nay vẫn còn khoảng 30 ngân hàng thương mại ở Việt Nam chưa thực hiện triển khai phối hợp với cơ quan thuế để cung cấp dịch vụ nộp thuế điện tử thì đồng nghĩa với việc doanh nghiệp mở tài khoản tại 30 ngân hàng này chưa có điều kiện để thực hiện việc nộp thuế điện tử.

Xuất phát từ thực trạng, khó khăn trong triển khai dịch vụ nộp thuế điện tử nêu trên, thời gian tới ngành thuế cần đề ra các giải pháp cụ thể nhằm mở rộng dịch vụ E-TAX đến với đông đảo người nộp thuế, cụ thể như sau:

Một là, cơ quan thuế cần tăng cường công tác tuyên truyền dịch vụ E-TAX đến người dân, doanh nghiệp. Giúp người dân, doanh nghiệp biết được lợi ích vượt trội của E-TAX so với các hình thức nộp thuế trước đây.

Hai là, ngành thuế cần nâng cấp hệ thống đường truyền để người nộp thuế truy cập được nhanh chóng, quá trình gửi thông tin và nộp tờ khai được thuận tiện hơn, tránh tình trạng thường xuyên bị nghẽn mạng như hiện nay.

Ba là, đơn vị T-VAN và ngân hàng cần hợp tác để có được giải pháp toàn diện để cung cấp dịch vụ E-TAX cho khách hàng. Cụ thể: đẩy mạnh các chương trình quảng bá, giới thiệu E-TAX tới khách hàng# áp dụng các chính sách ưu đãi để khuyến khích khách hàng sử dụng dịch vụ# tư vấn, hỗ trợ khách hàng kịp thời và đầy đủ trong các giao dịch từ kê khai, nộp tờ khai đến thanh toán thuế qua mạng...

Kết luận: E-TAX là một phương thức quản lý thuế hiện đại, lợi ích do E-TAX mang lại là vô cùng lớn. Khi E-TAX được triển khai rộng rãi không chỉ góp phần giảm thời gian, tạo thuận lợi cho doanh nghiệp,

giảm tải cho công việc cho ngành thuế mà còn là cơ sở quan trọng tiến tới nộp thuế bằng thẻ trong tương lai. Do đó, trong thời gian tới cơ quan thuế nói riêng và toàn xã hội nói chung cần chung sức, chung lòng để đưa ra những giải pháp và cách thức phù hợp để tiến tới 100% các doanh nghiệp đều sử dụng E-TAX trong các nghiệp vụ liên quan đến thuế. □

Tài liệu tham khảo

1. Luật giao dịch điện tử số 51/2005/QH11 ngày 29 tháng 11 năm 2005
2. Nghị định số 27/2007/NĐ-CP ngày 23/02/2007 của Chính phủ quy định về giao dịch điện tử trong hoạt động tài chính;
3. Nghị định số 26/2007/NĐ-CP ngày 15/2/2007 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành Luật Giao dịch điện tử về chữ ký số và dịch vụ chứng thực chữ ký số;
4. Thông tư số 110/2015/TT-BTC ngày 28/7/2015 của Bộ Tài chính hướng dẫn giao dịch điện tử trong lĩnh vực thuế.
5. Ths. Trần Minh Huệ - Ths. Phan Lê Trang (2015). "Kê khai thuế điện tử: Lợi ích và khó khăn" Tạp chí Kế toán và kiểm toán 2015.
6. [Http://ketoan.org](http://ketoan.org)
7. [Http://thue24.vn](http://thue24.vn)

ĐỊNH HƯỚNG GIÁ TRỊ CỦA...

(Tiếp theo trang 55)

Tài liệu tham khảo

1. 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.
2. Đặng Cảnh Khanh, "Xã hội học thanh niên", NXB Chính trị Quốc gia Hà Nội, 2006
3. G. Endrweit và G. Trommsdorff, "Từ điển Xã hội học" (dịch từ nguyên bản tiếng Đức của Ngụy Hữu Tâm và Nguyễn Hoài Bảo), Nxb Thế giới, Hà Nội, 2002
4. 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 - Học viện Chính trị khu vực I, tháng 9/2014.
5. Lê Thị, "Sự biến đổi của gia đình trong bối cảnh đất nước đổi mới", NXB khoa học xã hội, 2002.
6. Mai Quỳnh Nam, "Gia đình trong tấm gương xã hội học", NXB khoa học xã hội, 2004.
7. Nguyễn Hữu Dũng, "Thị trường lao động và định hướng nghề nghiệp cho thanh niên", NXB Lao động - xã hội, Hà Nội, 2005
8. Trịnh Duy Luân, "Giáo trình Xã hội học đô thị", NXB Đại học Quốc gia Hà Nội, 2009.
9. Vũ Hào Quang, "Những cơ sở lý luận để nghiên cứu hệ giá trị của gia đình", Tạp chí khoa học ĐHQGHN, 1997.

QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ ĐÌNH CÔNG TẠI CÁC DOANH NGHIỆP CÓ VỐN ĐẦU TƯ FDI Ở VÙNG KINH TẾ TRỌNG ĐIỂM BẮC BỘ

Cùng với quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, các khu công nghiệp phát triển nhanh chóng cả về số lượng và quy mô thì tình trạng đình công lại trở nên nhức nhối hơn bao giờ hết. Ở Việt Nam, tỷ lệ các cuộc đình công tự phát (đình công trái pháp luật) luôn chiếm tỷ trọng rất cao đặc biệt là ở các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Tình trạng đình công ngày càng gia tăng về số lượng, tần suất và quy mô. Như vậy, hơn lúc nào hết cần có những kiến thức nhất định về đình công, những đặc điểm đình công ở Việt Nam, và những giải pháp cho vấn đề này cũng như việc quản lý nhà nước về đình công để góp phần cải thiện được những tác hại do đình công gây ra.

1. Khái niệm, đặc điểm của đình công

Khái niệm đình công được nhìn nhận dưới nhiều khía cạnh. Dưới góc độ ngôn ngữ học: “Đình công được hiểu là sự đấu tranh có tổ chức bằng cách cùng nhau nghỉ việc trong các xí nghiệp, công sở”. Dưới góc độ kiến thức bách khoa: Đình công là dạng bãi công ở quy mô nhỏ trong một hay nhiều xí nghiệp, cơ quan, thường không kèm theo yêu sách về chính trị. Với góc độ của khoa học pháp lý đó là sự ngừng việc tập thể, có tổ chức của người của người lao động nhằm gây áp lực buộc người sử dụng lao động hoặc chủ thể khác phải thỏa mãn một hoặc một số yêu cầu của tập thể lao động. Còn tổ chức lao động quốc tế (ILO) thì không quy định trực tiếp về đình công, coi quyền đình công là một biểu hiện của quyền tự do liên kết, quyền tổ chức và thương lượng tập thể của người lao động. Như vậy đình công có thể coi là hành động tạm thời ngừng làm việc tự nguyện của người lao động có tổ chức nhằm đưa ra các yêu sách và yêu cầu giới chủ đáp ứng các yêu sách đó. Điều này phù hợp với Bộ luật lao động Việt Nam: Đình công là sự ngưng việc tạm thời, tự nguyện có tổ chức của tập thể lao động nhằm giải quyết tranh chấp lao động tập thể. Điều 220- Luật lao động 2012 cũng quy định thêm rất rõ rằng: “ không được đình công ở các đơn vị sử dụng lao động thiết yếu cho nền kinh tế quốc dân mà việc đình công có thể đe dọa

đến an ninh, quốc phòng, sức khỏe, trật tự công cộng theo danh mục do Chính phủ quy định”.

Với những quan điểm về đình công như vậy thì đình công có các đặc điểm như: Một là, đình công có đặc điểm là sự ngưng việc tạm thời của nhiều người lao động tức là cùng lúc nhiều người lao động cùng ngưng việc và họ không có ý định nghỉ việc lâu dài hoặc bỏ việc. Hai là, đình công là sự tự nguyện của người lao động nghĩa là những người lao động, những người tham gia đình công đều tự nguyện tham gia đình công mà không bị ép buộc hoặc đe dọa phải tham gia đình công. Ba là, đình công luôn có tính tổ chức nghĩa là mọi cuộc đình công đều có người lãnh đạo, tổ chức lãnh đạo kể cả hợp pháp hoặc bất hợp pháp. Bốn là, đình công luôn có tính tập thể tức là người lao động cùng liên kết với nhau nhất trí cùng nhau đình công, thường thì đình công có số lượng người tham gia đông. Năm là, đình công gắn với tranh chấp lao động có thể do điều kiện làm việc, tiền lương... hoặc các chính sách của doanh nghiệp hoặc chính phủ liên quan đến người lao động mà không được sự đồng tình của người lao động trong các hoàn cảnh cụ thể.

2. Nội dung, thẩm quyền của quản lý nhà nước về đình công

Quản lý nhà nước về đình công

Là sự tham gia của Chính phủ, các Bộ ngành liên quan (Bộ Lao động - Thương binh và xã hội, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Bảo hiểm xã hội Việt Nam, Bộ Công an...), chính quyền địa phương nơi có các doanh nghiệp, khu công nghiệp... trong việc tham gia quản lý vấn đề về lao động và đình công.

Nội dung của quản lý nhà nước về đình công

Ban hành và tổ chức thực hiện văn bản quy phạm pháp luật về đình công;

Theo dõi, thống kê, cung cấp thông tin về các dấu hiệu, nguyên nhân dẫn tới đình công. Quy định các lĩnh vực, đơn vị sử dụng lao động được phép và không được phép đình công;

Tổ chức và tiến hành nghiên cứu khoa học về đình công, thống kê, thông tin về lao động, thị trường

lao động về mức sống, thu nhập của người lao động... từ đó chỉ ra các nguyên nhân đình công;

Xây dựng các cơ chế, thiết chế hỗ trợ phát triển về quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ;

Thanh tra, kiểm tra, giải quyết khiếu nại, tố cáo và xử lý vi phạm pháp luật về lao động, giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của pháp luật;

Hợp tác quốc tế về lao động và giải quyết tranh chấp lao động.

Thẩm quyền của quản lý nhà nước về đình công

Chính phủ thống nhất quản lý nhà nước về đình công trong phạm vi cả nước;

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chịu trách nhiệm trước Chính phủ thực hiện quản lý nhà nước về đình công. Bộ, cơ quan ngang bộ trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình có trách nhiệm thực hiện và phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội trong quản lý nhà nước về đình công;

Ủy ban nhân dân các cấp thực hiện quản lý nhà nước về đình công trong phạm vi địa phương mình.

3. Thực trạng đình công tại các khu công nghiệp hiện nay

Hiện nay tại các khu công nghiệp, vấn đề đình công xảy ra do những nguyên nhân rất khác nhau. Tuy nhiên đều có những điểm chung sau đây:

3.1. Các cuộc đình công hiện nay đều xuất phát từ quan hệ lao động và vì mục đích kinh tế như: tiền lương, tiền thưởng, bảo hiểm xã hội, phúc lợi, điều kiện làm việc... Thực tế là tình trạng bóc lột, yêu cầu làm thêm ca, cắt xén chế độ của người lao động diễn ra phổ biến. Các doanh nghiệp FDI trả lương quá thấp, điều kiện làm việc thấp và cường độ làm việc cao đã dẫn đến nhiều bất bình. Điển hình là trường hợp các lao động ở doanh nghiệp dệt may tại Bình Dương yêu cầu tăng lương. Do sự sụt giảm về lợi nhuận nên các công ty may này không thể phản hồi lại các yêu sách của người lao động nhanh chóng do vậy gây ra mâu thuẫn. Chẳng hạn như trường hợp Nhà máy xử lý rác thải và phân vi sinh ở Huế đình công vì lương quá thấp, công ty Ta Shuan ở khu công nghiệp Tân Tạo có mức lương tối thiểu thấp hơn so với quy định của Nhà nước. Một số các vụ đình công còn lại xuất phát từ những vấn đề như: yêu cầu hưởng chế độ bảo hiểm xã hội một lần thời việc, và đôi khi đình công được sử dụng để ép chính quyền thay đổi các chính sách...

Theo số liệu thống kê chưa đầy đủ của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội, từ ngày có hiệu lực thi hành (ngày 01/01/1995) đến hết tháng 3/2006, trên cả nước xảy ra gần 1200 cuộc đình công. Trong đó, đình công xảy ra chủ yếu và nhiều nhất ở các DN

FDI: 789 cuộc, chiếm 67,4%; doanh nghiệp tư nhân: 298 cuộc, chiếm 25,4% và doanh nghiệp nhà nước: 84 cuộc, chiếm 7,2%. Nếu so sánh đình công xảy ra ở các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài đầu tư vào Việt Nam thì các doanh nghiệp có vốn đầu tư của Đài Loan xảy ra nhiều cuộc đình công nhất: 245 cuộc chiếm 32%; Hàn Quốc: 214 cuộc, chiếm 27,1%; Tính theo địa bàn hoạt động của các doanh nghiệp, thì đình công xảy ra nhiều nhất ở thành phố Hồ Chí Minh: 463 cuộc, chiếm 42,9%; Bình Dương: 221 cuộc, chiếm 18,3%...

Giai đoạn 2009 - 2014, cả nước xảy ra hơn 3000 cuộc ngừng việc tập thể và đình công ở 40 tỉnh, thành phố trực thuộc TW.

Năm 2011 xảy ra nhiều cuộc đình công nhất với gần 1000 cuộc đình công.

Tất cả các cuộc đình công trong những năm qua đều là đình công bất hợp pháp (dù theo quy định ở Việt Nam đình công phải được nhà chức trách cho phép), theo thống kê có tới ¾ các cuộc đình công trong năm diễn ra tại các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

Trong năm năm từ 2008 - 2012 cả nước xảy ra 3016 cuộc đình công, tính bình quân mỗi năm có khoảng 603 cuộc đình công.

Tuy nhiên, đình công có xu hướng gia tăng với số lượng năm sau cao hơn năm trước. Trong 8 tháng đầu năm 2013 đã xảy ra 236 cuộc đình công (năm 2008: 720 cuộc, năm 2009: 218 cuộc, năm 2010: 422 cuộc, năm 2011: 858 cuộc, năm 2012: 798 cuộc).

Tính chất, quy mô, mức độ của các cuộc đình công cũng tăng dần theo từng năm. Thời gian gần đây còn xảy ra hiện tượng phản ứng dây chuyền của một số cuộc đình công. Có những cuộc đình công kéo dài nhiều ngày với hàng vạn người tham gia. Thậm chí còn xảy ra các hành động quá khích như đánh người gây thương tích, đập phá máy móc, nhà xưởng, tài sản của doanh nghiệp, ảnh hưởng đến an ninh trật tự của địa phương nơi xảy ra đình công, gây đình trệ sản xuất...

Các cuộc đình công gây hậu quả rất lớn không chỉ về kinh tế cho doanh nghiệp mà ngay cả NLĐ cũng chịu những hậu quả như không được hưởng lương trong thời gian đình công, mất việc làm trong khi yêu cầu đưa ra khi đình công không được đáp ứng. Bên cạnh đó là những hậu quả về kinh tế - xã hội, trật tự, an toàn xã hội ở những doanh nghiệp và địa phương xảy ra đình công; làm ảnh hưởng xấu đến môi trường đầu tư của địa phương đó.

3.2. Chủ yếu các vụ đình công là tự phát

Hầu hết người lao động không am hiểu pháp luật, trình độ nhận thức hạn chế nên không những không

đòi được quyền lợi của mình mà còn vi phạm pháp luật hoặc phải bồi thường thiệt hại cho doanh nghiệp.

3.3. Vai trò của công đoàn còn nhiều hạn chế

Trong nhiều trường hợp công đoàn không phát huy tác dụng, không có uy tín. Sự thiếu vắng hoặc hoạt động không hiệu quả của các tổ chức công đoàn cơ sở là nguyên nhân dẫn đến những đình công tự phát. Mặt khác, nhiều cán bộ công đoàn cũng là người quản lý, cán bộ kiêm nhiệm tại các phòng ban nên nhiều khi bị sức ép về thu nhập và việc làm, do vậy bản thân họ không dám đứng lên đấu tranh.

3.4. Sự khác biệt về văn hóa và cách cư xử trong quan hệ chủ thợ

Nhiều doanh nghiệp nước ngoài đến Việt Nam kinh doanh, nhưng giới chủ không có những kiến thức cơ bản về văn hóa Việt Nam. Ngược lại, hầu hết người lao động đều không được tìm hiểu về văn hóa của doanh nghiệp nơi mình làm việc.

Công nhân Việt Nam chủ yếu xuất thân từ nông thôn, chưa hình thành hoặc chưa thích nghi với tác phong làm việc công nghiệp. Khi tham gia làm việc tại các khu công nghiệp thường bị gò bó và tính kỷ luật cao nên dễ gây ra mâu thuẫn, hoặc ức chế trong công việc. Do đó, mâu thuẫn thường xuyên xảy ra. Nhiều trường hợp, người quản lý mạt sát, đánh đập hoặc gây áp lực với người lao động. Thực tế là ở các doanh nghiệp Đài Loan, Hàn Quốc thì quan hệ chủ thợ thường không thể dung hòa vì tác phong và cách cư xử quá khác biệt dẫn đến các mâu thuẫn nghiêm trọng.

4. Quản lý nhà nước về đình công

Hiện nay, với việc sửa đổi bổ sung Bộ Luật Lao động năm 2013 đã khắc phục được một số hạn chế của Bộ Luật Lao động ban hành trước đó. Tuy nhiên, vẫn còn nhiều điểm bất cập, chưa được quy định trong Bộ Luật này.

Việc thực hiện theo các quy định mới trong Bộ Luật Lao động 2013 chưa được tuân thủ nghiêm. Vẫn còn tình trạng nhiều doanh nghiệp, đơn vị sử dụng lao động vi phạm.

Công tác quản lý nhà nước về lao động chưa thực sự hiệu quả dẫn đến tình trạng ở nhiều doanh nghiệp, khu công nghiệp vẫn xảy ra tình trạng đình công, dù có những khu công nghiệp đã có hoạt động tuyên truyền, phổ biến, hướng dẫn về vấn đề đình công (như vụ đình công về việc hưởng chế độ trợ cấp một lần khi thôi việc ở thành phố Hồ Chí Minh xảy ra là do việc ban hành quy định chưa xem xét tới các yếu tố đảm bảo cho người lao động một cách toàn diện, việc tuyên truyền hướng dẫn chưa hiệu quả, người lao động chưa hiểu hết quyền lợi dẫn đến đình công).

Công tác thanh tra, kiểm tra việc thực hiện pháp luật lao động, bảo hiểm xã hội và xử lý các vi phạm chủ yếu là xử phạt hành chính với mức phạt không đáng kể, dẫn đến tình trạng các doanh nghiệp vẫn tái diễn vi phạm. Tuy đã có những trường hợp cơ quan Bảo hiểm xã hội kiện các đơn vị vi phạm về bảo hiểm xã hội, song việc thực hiện án phạt của tòa và việc thu hồi số tiền phạt rất khó khăn.

Công tác quản lý của các Bộ ngành có liên quan (Bộ Lao động - Thương binh và xã hội, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Bảo hiểm xã hội Việt Nam...) và sự phối kết hợp giữa các Bộ ngành trong vấn đề lao động còn nhiều bất cập, chông chéo về thẩm quyền, chưa có sự thống nhất về cơ chế hợp tác để xử lý các vấn đề nhanh, hiệu quả.

5. Các giải pháp

Từ những thực trạng trên, có thể tổng kết lại thành bốn nhóm giải pháp gồm: (1) xuất phát từ người lao động, (2) xuất phát từ các tổ chức công đoàn, (3) xuất phát từ các doanh nghiệp, (4) xuất phát từ phía nhà nước

5.1. Xuất phát từ người lao động

Người lao động Việt Nam vốn chăm chỉ và cầu tiến nhưng chưa am hiểu nhiều kiến thức về pháp luật do vậy cần phải nâng cao trình độ bao gồm các kiến thức về đình công. Họ cũng cần nâng cao nhận thức và nhanh chóng thích nghi với các môi trường làm việc hiện đại, tác phong công nghiệp.

Người lao động phải đọc kỹ và ký cam kết thức hiện nghiêm nội quy lao động của doanh nghiệp, không đình công trái pháp luật. Tham gia đầy đủ các buổi học tập về pháp luật, nội quy lao động, chấp hành nội quy của doanh nghiệp. Có ý thức tu dưỡng kiến thức, quan hệ lao động và học hỏi kỹ năng giao tiếp để góp phần tạo bầu không khí làm việc văn hóa trong doanh nghiệp.

5.2. Xuất phát từ doanh nghiệp

Cần có cái nhìn đúng đắn hơn về người lao động. Cần quan tâm nhiều hơn về chế độ lương thưởng và các điều kiện làm việc... để người lao động có thể yên tâm làm việc và cống hiến.

Đồng thời tăng cường đối thoại để hiểu và nắm rõ được những tâm tư, nguyện vọng của người lao động nhằm giải quyết những mâu thuẫn kịp thời.

Kiên toàn và đẩy mạnh thành lập tổ chức công đoàn của doanh nghiệp, phát triển tổ chức công đoàn vững mạnh phát huy tốt những ưu điểm của tổ chức.

Cần minh bạch, công khai các chế độ tạo sự công bằng trong doanh nghiệp, khen thưởng rõ ràng để người lao động hiểu và thông cảm cho những khó khăn của doanh nghiệp tại các thời điểm hoạt động khác nhau.

5.3. Đối với các tổ chức công đoàn

Cần nâng cao quyền tự chủ trong hoạt động để có những ảnh hưởng tích cực hơn với cả doanh nghiệp và người lao động. Tạo cầu nối để giải quyết các mâu thuẫn theo đúng quy định của pháp luật. Đẩy mạnh các hoạt động nhằm phát triển các công đoàn viên ở cấp cơ sở. Cần đề cao trách nhiệm của công đoàn cấp cơ sở trong việc đại diện cho các công đoàn viên, đổi mới nội dung và phương pháp đào tạo nhằm bồi dưỡng các cán bộ công đoàn cơ sở. Triển khai “Quy hỗ trợ các cán bộ công đoàn” tại các doanh nghiệp.

5.4. Về phía Nhà nước

Tăng cường công tác quản lý nhà nước về lao động; hoàn thiện các thiết chế về quan hệ lao động; củng cố và nâng cao năng lực của tổ chức đại diện người lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong việc phối hợp với cơ quan quản lý nhà nước hoàn thiện chính sách pháp luật về lao động và hỗ trợ doanh nghiệp xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ.

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đẩy mạnh việc thanh tra, kiểm tra chấp hành pháp luật lao động và bảo hiểm xã hội, trong đó tập trung có trọng tâm, trọng điểm vào những nội dung thường xảy ra tranh chấp và những doanh nghiệp còn nhiều hạn chế yếu kém trong việc chấp hành pháp luật lao động và bảo hiểm xã hội.

Bộ Công an chủ động nắm chắc tình hình an ninh chính trị nội bộ, an ninh trật tự cơ quan, doanh nghiệp, địa bàn dân cư; quản lý chặt chẽ các đối tượng, xử lý nghiêm minh các trường hợp quá khích, cầm đầu xúi giục, kích động gây rối an ninh trật tự.

Bảo hiểm xã hội Việt Nam phối hợp với các đơn vị liên quan thanh tra, kiểm tra, giám sát việc thực hiện pháp luật về bảo hiểm xã hội, phát hiện và đề nghị xử lý kịp thời các hành vi nợ, gian lận, trốn đóng bảo hiểm xã hội của các doanh nghiệp.

UBND các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương chỉ đạo triển khai thực hiện thường xuyên công tác thanh tra, kiểm tra chấp hành pháp luật lao động trong các doanh nghiệp trên địa bàn, trong đó tập trung vào các nội dung như tuyển dụng, sử dụng lao động, chính sách tiền lương, tiền thưởng, an toàn và vệ sinh lao động, thực hiện quy chế dân chủ cơ sở tại nơi làm việc; chỉ đạo các cơ quan chuyên môn tăng cường phối hợp để hỗ trợ doanh nghiệp đối thoại, thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể... □

Tài liệu tham khảo

1. *Đề tài khoa học cấp Nhà nước*: Nghiên cứu mối quan hệ ba bên giữa Nhà nước, người sử dụng lao động và người lao động trong kinh tế thị trường. Mã số

ĐTĐL-2007T/54 do PGS.TSKH Nguyễn Viết Vượng làm chủ nhiệm.

2. *Bài viết* Phòng ngừa, giải quyết tranh chấp lao động tập thể về đình công: cần những giải pháp đồng bộ, *Thúy Hiền (05/02/2015)*, đăng trên website Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (www.congdoanvn.org.vn).
3. *Luận án Tiến sĩ*: Các nhân tố ảnh hưởng đến tranh chấp lao động và đình công - Nghiên cứu điển hình tại các khu công nghiệp tỉnh Khánh Hòa, *Vương Vĩnh Hiệp (2015)*, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân.
4. *Luận án Tiến sĩ Luật học*: Pháp luật về đình công và giải quyết đình công ở Việt Nam trong điều kiện kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế, *Đỗ Ngân Bình (2005)*, Đại học Luật Hà Nội.
5. *Bài báo* Vụ đình công vì Luật Bảo hiểm xã hội: Bài học cho nhà quản lý, *Bá Tú (06/4/2015)*, đăng trên Diễn đàn Doanh nghiệp (www.ddn.com.vn).

THỰC TRẠNG TIẾP CẬN DỊCH VỤ...

(Tiếp theo trang 59)

Những cố gắng trong công cuộc bình đẳng giới đã mang lại nhiều hiệu quả tích cực. Tỷ lệ đi học giữa nam và nữ khá tương đồng và có sự chênh lệch không đáng kể. Các em học sinh nữ đã có nhiều cơ hội để đến trường. Tuy nhiên, trẻ em miền núi đặc biệt là trẻ em nữ vẫn gặp rất nhiều khó khăn và chịu nhiều thiệt thòi trong việc tiếp cận dịch vụ giáo dục. Việc cả nước có chung một chương trình giáo dục phổ thông gây cản trở lớn cho các em người dân tộc thiểu số nói chung. Các em nữ người dân tộc thiểu số ít có cơ hội được tiếp xúc với bên ngoài hơn các em nam, chính vì thế các em gặp khó khăn về ngôn ngữ nhiều hơn các em nam để có thể tiếp cận được với dịch vụ giáo dục. Nhà nước cần có những chương trình giáo dục đặc biệt để hỗ trợ các em học sinh dân tộc thiểu số đặc biệt là các em nữ có xuất phát điểm ngang bằng với những em học sinh khác. □

Tài liệu tham khảo

1. *Luật Giáo dục. 2005.*
2. *Ngân hàng Thế giới 2013. Đánh giá nghèo Việt Nam 2012.*
3. *Tổng cục Thống kê. 2011. Kết quả khảo sát mức sống dân cư năm 2010. Nhà xuất bản Thống kê.*
4. *Tổng cục Thống kê. 2014. Niên giám thống kê tóm tắt 2013.*
5. *Tony Bilton và cộng sự. 1987. Nhập môn xã hội học (bản dịch của Phạm Thủy Ba). Hà Nội: Nhà xuất bản Khoa học xã hội.*
6. *UNDP. 2011. Báo cáo MICS Việt Nam 2011.*
7. *Unfpa. 2010. Tận dụng cơ hội dân số “vàng” ở Việt Nam, cơ hội, thách thức và các gợi ý chính sách.*