

Công nhân lao động với hoạt động của tổ chức Công đoàn tại Hà Nội

TÔN THIÊN CHIẾU
TRẦN VIỆT TIẾN

Hòa nhịp với sự đổi mới toàn diện các mặt của đất nước, trong những năm vừa qua hoạt động của tổ chức Công đoàn nói chung, Liên đoàn Lao động Hà Nội nói riêng cũng đã có những thay đổi nhằm đáp ứng được yêu cầu của Đảng, Nhà nước cũng như những yêu cầu, nguyện vọng của đội ngũ công nhân, lao động. Những thay đổi về phương thức và biện pháp hoạt động đó đã đáp ứng được phần nào nhu cầu và nguyện vọng của công nhân, lao động đối với hoạt động của tổ chức Công đoàn hay chưa? Công nhân lao động đánh giá như thế nào về hoạt động trong thời gian qua và trong thời gian tới họ có nhu cầu, nguyện vọng như thế nào về hoạt động của tổ chức Công đoàn? Bài viết này thể hiện một phần các nhu cầu của người lao động với hoạt động của tổ chức Công đoàn. Những số liệu mà chúng tôi nêu ra trong bài này là kết quả điều tra xã hội học do Liên đoàn Lao động Hà Nội tổ chức tháng 12 - 1999 tại 10 đơn vị khác nhau.

I. SỰ THAM GIA CỦA CÔNG NHÂN, LAO ĐỘNG VÀO CÁC HOẠT ĐỘNG CỦA CÔNG ĐOÀN

Nói đến sự tham gia của công nhân, lao động vào hoạt động Công đoàn thì điều trước hết chúng ta xem họ tham gia vào các cuộc họp công đoàn và các hoạt động khác do công đoàn tổ chức với mức độ như thế nào. Một tổ chức ở đơn vị có phong trào hoạt động tốt, nội dung phong phú đáp ứng được nhu cầu của đoàn viên thể hiện ở chỗ có đông đảo đoàn viên tham gia và tham gia đều các cuộc sinh hoạt Công đoàn. Một tổ chức Công đoàn đơn vị không thể nói là vững mạnh được nếu tỷ lệ đoàn viên tham gia các hoạt động do Công đoàn tổ chức thấp và không thường xuyên. Bảng 1 cho ta thấy mức độ tham gia các buổi họp của đoàn viên tại các đơn vị được điều tra (Xem Bảng 1).

Những số liệu thu được cho ta thấy có đến 87,7% đoàn viên tham gia sinh hoạt Công đoàn một cách đều đặn và chỉ có 3,2% là rất ít khi sinh hoạt. Bên cạnh đó, các buổi sinh hoạt Công đoàn đã thu hút được tuyệt đại đa số đoàn viên ở các cơ sở tham gia thường xuyên. Tuy nhiên, tỷ lệ đoàn viên tham gia họp Công đoàn không đồng đều ở các đơn vị khác nhau. Qua phân tích, có hai nguyên nhân dẫn đến tỷ lệ đoàn viên tham gia sinh hoạt không đều là:

- *Thứ nhất* ở các đơn vị có nhiều đoàn viên là nam, hoặc nhiều đoàn viên trẻ thì tỷ lệ đoàn viên tham gia các buổi họp không cao. Số liệu khảo sát cho thấy, tỷ lệ nam đoàn viên tham gia sinh hoạt không đều chiếm gần 25% nam đoàn viên, trong khi đó nữ chỉ chiếm 19%, hoặc tỷ lệ thanh niên sinh hoạt không đều chiếm đến 20%, còn người lớn tuổi chỉ có 12,7%.

- Thứ hai là do vai trò của Công đoàn trong các cơ sở này chưa thật sự đáp ứng được yêu cầu của người lao động (nhất là ở các đơn vị hành chính sự nghiệp), hoặc nội dung các buổi sinh hoạt chưa làm cho người lao động cảm thấy cần phải tham dự. Tỷ lệ đoàn viên là công chức tham gia sinh hoạt thường xuyên là 61%, trong khi đó công nhân trực tiếp sản xuất, hoặc nhân viên ở các phòng ban trong doanh nghiệp thì tỷ lệ này lên đến trên 80%.

Bảng 1: Mức độ tham gia các buổi sinh hoạt Công đoàn của công nhân, lao động tại các đơn vị được khảo sát (% trên từng đơn vị).

| Tên đơn vị | Thường xuyên | Lần có lần không | Rất ít tham gia |
|-----------------------------|--------------|------------------|-----------------|
| Công ty chế biến lương thực | 69,6 | 30,4 | |
| Công ty kẹo Hải Hà | 90,5 | 9,5 | |
| Lixeha | 67,2 | 23,9 | 9,0 |
| Công ty may 40 | 95,4 | 4,6 | |
| Xí nghiệp môi trường đô thị | 73,9 | 19,6 | 6,5 |
| Xí nghiệp in báo Hà Nội | 82,6 | 17,4 | |
| Trung tâm y tế Từ Liêm | 65,2 | 23,3 | 6,5 |
| Công ty thiết bị đo điện | 76,5 | 19,6 | 3,9 |
| <i>Chung</i> | <i>78,7</i> | <i>18,1</i> | <i>3,2</i> |

Tham gia đều các buổi họp mới chỉ là một chỉ báo nói lên mức độ quan tâm đến quyền lợi của chính bản thân người lao động trong hoạt động của tổ chức Công đoàn, còn sự tham gia của họ vào các hoạt động do Công đoàn tổ chức mới cho thấy họ gắn bó chặt chẽ với tổ chức Công đoàn đến mức nào. Trong các buổi họp người lao động nhận được những thông tin cho mình hoặc nêu lên những vấn đề nhằm bảo vệ quyền lợi của chính mình. Còn khi tham gia các hoạt động do Công đoàn tổ chức thì không phải họ chỉ lo cho quyền lợi của bản thân mà là quyền lợi của cả tập thể hay vì lợi ích chung của đơn vị. Số liệu khảo sát được cho thấy trong mấy năm qua số lượng công nhân lao động Thủ đô tham gia các phong trào, hoạt động do Công đoàn tổ chức khá đông. Số liệu trong bảng 2 dưới đây cho ta thấy điều này.

Bảng 2: Tỷ lệ công nhân, lao động tham gia các phong trào, hoạt động của Công đoàn tổ chức (% trên từng hoạt động)

| Các phong trào | Thường xuyên | Lần có lần không | Không tham gia |
|--|--------------|------------------|----------------|
| - Thi tay nghề, chọn bàn tay vàng | 23,2 | 20,2 | 56,6 |
| - Hội diễn văn nghệ | 23,0 | 19,3 | 57,7 |
| - Hội thao, thi đấu thể thao | 25,5 | 26,0 | 49,5 |
| - Đấu tranh chống tệ nạn xã hội | 45,9 | 20,4 | 33,6 |
| - Tuyên truyền kế hoạch hóa gia đình | 45,2 | 15,3 | 39,4 |
| - Bảo vệ làm sạch môi trường | 48,5 | 16,5 | 35,0 |
| - Thăm hỏi hiếu hi đoàn viên Công đoàn | 71,2 | 20,4 | 8,4 |

| | | | |
|------------------------------------|------|------|------|
| - Đấu tranh chống tiêu cực, tham ô | 49,9 | 18,3 | 31,8 |
|------------------------------------|------|------|------|

Số liệu thu được cho thấy đơn vị nào cũng tổ chức các hoạt động, phong trào trong đó thu hút ít nhất gần một nửa đoàn viên trong đơn vị tham gia. Tùy theo hình thức hoạt động chuyên môn của đơn vị mà tỷ lệ đoàn viên tham gia các phong trào có khác nhau. Có đơn vị phong trào này thu hút được đông đảo đoàn viên tham gia, song đơn vị khác lại nổi lên phong trào khác.

Thăm hỏi hiểu hỉ là hoạt động được đông đảo (gần như tuyệt đối) đoàn viên ở các đơn vị tham gia. Đứng thứ 2 về tỷ lệ đoàn viên tham gia là hoạt động bảo vệ, làm sạch môi trường làm việc. Với các hoạt động bề nổi (thể thao, văn nghệ) thì lực lượng đoàn viên trẻ tham gia nhiều hơn đoàn viên lớn tuổi. Còn lại 6 phong trào, hoạt động khác thì người lớn tuổi tham gia nhiều hơn, càng cao tuổi thì tham gia càng thường xuyên, đều đặn hơn. Ngay cả hoạt động thăm hỏi hiểu hỉ cũng vậy, chứ chưa phải những phong trào đấu tranh chống tệ nạn xã hội hay chống tiêu cực. Ví dụ hoạt động đấu tranh chống tiêu cực, tham nhũng chỉ có 30% đoàn viên công đoàn dưới 30 tuổi tham gia thường xuyên, trong khi đó ở độ tuổi 31-49 là 51% , còn những đoàn viên ở độ tuổi từ 50 trở lên là 60% tham gia thường xuyên. Điều này cho thấy *tầng lớp công nhân, lao động trẻ hiện nay còn thiếu gắn bó với tập thể, ít tham gia các hoạt động của công đoàn tổ chức.*

Số liệu thu được cũng đã chỉ ra sự phụ thuộc giữa mức độ tham gia các buổi họp công đoàn với việc có tích cực tham gia các hoạt động do Công đoàn tổ chức, nghĩa là những người tích cực họp đồng thời cũng tích cực tham gia các hoạt động khác. Tỷ lệ những người ít khi họp tham gia các hoạt động chỉ bằng một nửa hoặc ít hơn nữa tỷ lệ những người thường xuyên tham gia các cuộc họp. Tất nhiên cũng có những hoạt động khác họ tham gia nhiều hơn, như phong trào văn nghệ. Những phong trào mà không cần năng khiếu, ai cũng tham gia được thì tỷ lệ người ít họp luôn tham gia ít hơn. Ví dụ thi thợ giỏi, tỷ lệ người ít tham gia họp tham gia là 10% thì tỷ lệ người họp thường xuyên tham gia lên đến 26,5%; hay tuyên truyền kế hoạch hóa gia đình tỷ lệ này là 21,4% và 50,7%; bảo vệ môi trường là 14,3% và 52,4%. Điều này cho thấy hiện nay trong các đơn vị còn tồn tại những đoàn viên công đoàn chưa thật sự gắn bó, tin tưởng vào vai trò của Công đoàn cho nên họ hầu như không tham gia các cuộc họp cũng như các hoạt động khác của Công đoàn.

Một nhận xét khác qua kết quả khảo sát là: Chưa hẳn những người đang tham gia Ban chấp hành Công đoàn của đơn vị đã là những người tích cực tham gia hơn các phong trào so với đoàn viên thường. Ví dụ phong trào thi thợ giỏi tỷ lệ đoàn viên thường tham gia là 25,4% còn Ban chấp hành chỉ có 17,2%; hay như phong trào bảo vệ, làm sạch môi trường tỷ lệ tương ứng là 50,2% và 41,4%. Có thể do sự phân công của Ban chấp hành mỗi người một phong trào, một công việc hay do Ban chấp hành hiện nay kiêm nhiều chức vụ nên không có điều kiện thời gian để tham gia các hoạt động. *Trong hoạt động của bất kì một tổ chức nào và nhất là đó là một tổ chức quần chúng như Công đoàn thì việc tham gia nhiệt tình trong các phong trào của người lãnh đạo tổ chức, mà cụ thể là Ban chấp hành, là một yếu tố quan trọng lôi kéo sự hưởng ứng và tham gia của đoàn viên.* Điều này cần được lưu ý trong việc lựa chọn người tham gia vào Ban chấp hành, không nên để người đang bận quá nhiều việc tham gia Ban chấp hành.

So sánh giữa các loại hình đơn vị, chúng tôi nhận thấy đoàn viên công đoàn ở các đơn vị sản xuất tham gia vào các phong trào, hoạt động do Công đoàn tổ chức nhiều hơn là ở các

đơn vị hành chính sự nghiệp. Có phải do Công đoàn ở các đơn vị này hoạt động tốt hơn hay do ở các đơn vị này Công đoàn có nguồn kinh phí nhiều hơn nên đã thu hút được nhiều đoàn viên tham gia hơn hay không. Khi được hỏi cần có những điều kiện gì để Công đoàn hoạt động tốt hơn, đáp ứng được yêu cầu của đoàn viên thì ở các đơn vị hành chính điều kiện tài chính không phải được nhiều người đề cập nhất, mà yếu tố Ban chấp hành phải năng động và người đoàn viên phải nhiệt tình được đưa lên hàng đầu. Điều này chứng tỏ muốn tổ chức Công đoàn hoạt động, làm tốt chức năng của mình thì cần phải làm cho *tất cả đoàn viên Công đoàn trong các đơn vị nhận thức được vai trò của tổ chức Công đoàn trong đơn vị* đồng thời phải *bảo đảm thực hiện tốt Luật Công đoàn trong đơn vị*. Chỉ có như vậy phong trào Công đoàn trong các đơn vị hành chính mới có những đột phá, hòa chung với phong trào của các đơn vị sản xuất và vai trò của Công đoàn trong các đơn vị này mới được nâng cao. Hai yếu tố này có tác động biện chứng lẫn nhau không thể coi nhẹ một yếu tố nào.

II. ĐÁNH GIÁ CỦA ĐOÀN VIÊN CÔNG ĐOÀN VỀ HOẠT ĐỘNG CỦA TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN HIỆN NAY

Trong phần này chúng tôi xem xét sự đánh giá của công nhân, lao động theo hai hướng: Thứ nhất đã đáp ứng được nguyện vọng của họ chưa và thứ hai là hoạt động của Công đoàn so với thời gian trước (5 năm trước) trên các lĩnh vực khác nhau.

1. Đánh giá của công nhân, lao động về các hoạt động của Công đoàn hiện nay.

Hoạt động của tổ chức Công đoàn ở các đơn vị trong thời gian qua không ngoài nhiệm vụ thực hiện chức năng của mình. Tùy theo tình hình thực tế từng đơn vị mà ở đó có thể tập trung vào các hoạt động chức năng khác nhau. Những hoạt động đó đã được người công nhân, lao động đánh giá như thế nào. Bảng sau đây cho thấy sự đánh giá của công nhân, lao động về việc thực hiện các chức năng của Công đoàn.

Bảng 3: Đánh giá của công nhân, lao động về các hoạt động của tổ chức Công đoàn (%) trên từng hoạt động)

| <i>Các phong trào</i> | <i>Làm tốt</i> | <i>Có làm nhưng chưa tốt</i> | <i>Chưa làm được</i> |
|--|----------------|------------------------------|----------------------|
| - Bảo vệ quyền lợi | 72,5 | 15,2 | 12,2 |
| - Tuyên truyền phổ biến chính sách | 76,6 | 11,8 | 11,6 |
| - Tổ chức động viên phong trào thi đua | 76,1 | 11,6 | 11,3 |
| - Tổ chức phong trào văn nghệ ,thể dục | 57,1 | 21,8 | 21,1 |
| - Đấu tranh chống tệ nạn xã hội | 58,0 | 19,5 | 22,5 |
| - Tham gia quản lí sản xuất | 55,0 | 13,9 | 31,1 |
| - Thăm hỏi động viên đoàn viên | 82,6 | 3,9 | 13,5 |
| - Đấu tranh chống tham nhũng | 45,0 | 17,9 | 37,1 |
| - Phân phối phúc lợi tập thể | 52,4 | 16,2 | 31,3 |

Những số liệu trong bảng cho ta thấy một đánh giá tích cực của công nhân, lao động về hoạt động của tổ chức Công đoàn trong thời gian qua, nhưng không phải mọi cơ sở đều

làm tốt các nhiệm vụ như nhau. Tùy theo tình hình cụ thể của từng đơn vị mà có sự đánh giá rất khác nhau cùng một nhiệm vụ, có thể là ở hai thái cực khác nhau. Ví dụ khi đánh giá công tác phân phối phúc lợi tập thể thì ở Công ty chế biến lương thực có đến 82,6% đoàn viên đánh giá làm tốt và 21,8% đoàn viên cho rằng công đoàn chưa làm công tác này, song ngược lại ở Xí nghiệp môi trường đô thị chỉ có 13% đánh giá làm tốt trong khi đó 54,3% công nhân đánh giá Công đoàn chưa làm. Hay nhiệm vụ bảo vệ quyền lợi của người lao động cũng vậy, tỷ lệ đánh giá làm tốt cao nhất là ở Công ty may 40 (94,3%), và thấp nhất là ở Trung tâm Y tế Từ Liêm (41,3%).

Ba nhiệm vụ: đấu tranh chống tham nhũng, phân phối phúc lợi tập thể và tham gia quản lý sản xuất là những lĩnh vực có tỷ lệ công nhân đánh giá làm tốt thấp nhất trong các công việc của Công đoàn đã làm. Đánh giá của công nhân rất chính xác bởi vì đó là những công việc không thể chỉ do ý muốn chủ quan của Công đoàn và đoàn viên mà có thể làm tốt được, mà còn phụ thuộc rất nhiều yếu tố, trong đó có yếu tố cơ chế quản lý hiện nay là quan trọng nhất. Nhiều khi chính bản thân tổ chức Công đoàn hay đoàn viên rất muốn làm tốt các công việc đó vì nó ảnh hưởng rất nhiều đến quyền lợi của người lao động song cơ chế không cho phép. Cần nhớ là các đơn vị được khảo sát là các đơn vị của Nhà nước mà tỷ lệ đoàn viên đánh giá thấp như vậy, còn trong đơn vị ngoài Quốc doanh thì tỷ lệ này chắc sẽ thấp hơn nhiều.

Công tác đấu tranh chống tham nhũng chỉ có thể làm được khi người công nhân được thật sự tham gia vào quản lý sản xuất mà cụ thể là người *công nhân nắm được một cách đầy đủ và chính xác các thông tin liên quan đến quá trình hoạt động chuyên môn* của đơn vị. Trên cơ sở các thông tin đó người lao động và tổ chức của họ là Công đoàn mới có thể đấu tranh chống tham nhũng. Điều này Công đoàn tự mình không thể làm được nếu không có những cơ chế thích hợp. Một thực tế đang diễn ra hiện nay trong các đơn vị là người lao động nắm được rất ít và không chính xác các thông tin liên quan đến hoạt động chuyên môn của toàn đơn vị. Vì vậy để Công đoàn thực hiện được chức năng này, Đảng và Nhà nước nên có một quy định cụ thể về chức năng của Công đoàn trong các đơn vị Nhà nước. Chỉ có nâng cao vai trò của người lao động và Công đoàn trong quá trình hoạt động chuyên môn mới chống tham nhũng có hiệu quả.

Những số liệu thu được cũng cho thấy đại đa số công nhân trực tiếp sản xuất đánh giá các hoạt động của công đoàn vào loại tốt. Trong khi đó, một số mặt hoạt động của Công đoàn luôn bị công chức, viên chức đánh giá thấp hơn. Điều này, một phần là do đòi hỏi cao hơn của khối công chức, viên chức đối với tổ chức Công đoàn và mặt khác, có lẽ do hoạt động của Công đoàn trong các đơn vị hành chính sự nghiệp chưa thật sự mạnh như trong các đơn vị sản xuất.

Có một chút khác biệt về cách đánh giá của đoàn viên theo độ tuổi về các hoạt động của Công đoàn. Xu hướng chung là các đoàn viên càng lớn tuổi thường đánh giá một cách khắt khe hơn các đoàn viên trẻ về hiệu quả các công việc mà Công đoàn đã thực hiện. Nói như vậy không phải là trong tất cả các hoạt động của Công đoàn đều bị đoàn viên lớn tuổi đánh giá thấp so với thanh niên, mà có những hoạt động được họ đánh giá tốt hơn thanh niên đánh giá. Chẳng hạn công tác phân phối phúc lợi tập thể có đến 61,8% người trên 50 tuổi đánh giá làm tốt, trong khi ở độ tuổi dưới 30 chỉ có 38%.

Điều này, kết hợp với kết quả các cuộc nghiên cứu trước đây cho phép đi đến một nhận định: *trong công việc, tầng lớp đoàn viên lớn tuổi thường quan tâm đến những vấn đề chung của sản xuất hơn là thanh niên, trong khi đó thanh niên chú trọng đến các yếu tố vật chất có liên quan đến bản thân mình nhiều hơn người lớn tuổi.*

Số liệu thu được cũng cho thấy những người thường xuyên tham gia các buổi họp đánh giá tốt các hoạt động công đoàn hơn những người tham gia sinh hoạt không thường xuyên. Những người ít tham gia các buổi họp công đoàn không phải đơn thuần chỉ vì họ thiếu ý thức đối với Công đoàn mà do họ có một yêu cầu cao hơn về vai trò của Tổ chức Công đoàn trong các cơ quan, doanh nghiệp nơi họ công tác. Điều này cũng có nghĩa để *Công đoàn thu hút được tất cả công nhân lao động tham gia hoạt động Công đoàn thì chính tổ chức Công đoàn phải nâng cao vai trò của mình trong đơn vị hơn nữa.* Một khi tổ chức Công đoàn làm được đầy đủ và làm tốt các chức năng của mình theo luật định sẽ thu hút được mọi người công nhân, lao động tham gia sinh hoạt. Kinh nghiệm hoạt động thực tế cũng chứng minh điều này, nơi nào Công đoàn mạnh thì người lao động tin tưởng và tích cực sinh hoạt và tham gia các phong trào, nơi nào Công đoàn không đại diện cho quyền lợi người lao động thì họ không nhiệt tình gắn bó với Công đoàn và hoạt động Công đoàn.

2. So sánh hoạt động của Công đoàn hiện nay với thời gian trước.

Kết quả khảo sát cho thấy đa số công nhân, lao động trong các đơn vị đều đánh giá các hoạt động của Công đoàn hiện nay khá hơn hoặc như cũ. Tỷ lệ nêu đánh giá kém đi so với trước rất ít.

Bảng 4: Đánh giá các hoạt động Công đoàn hiện nay so với thời gian trước (%)

| <i>Các phong trào</i> | <i>Tốt hơn</i> | <i>Như cũ</i> | <i>Kém đi</i> |
|--|----------------|---------------|---------------|
| - Bảo vệ quyền lợi | 70,8 | 12,5 | 2,1 |
| - Tuyên truyền phổ biến chính sách | 66,9 | 11,6 | 0,7 |
| - Tổ chức động viên phong trào thi đua | 65,4 | 15,5 | 0,9 |
| - Tổ chức phong trào văn nghệ ,thể dục | 57,3 | 23,7 | 0,7 |
| - Đấu tranh chống tệ nạn xã hội | 51,0 | 24,1 | 0,9 |
| - Tham gia quản lí sản xuất | 52,4 | 18,1 | 1,2 |
| - Thăm hỏi động viên đoàn viên | 72,6 | 9,7 | |
| - Đấu tranh chống tham nhũng | 41,5 | 24,6 | 2,6 |
| - Phân phối phúc lợi tập thể | 51,5 | 17,9 | 2,1 |

(Ghi chú: Số còn lại trả lời không biết)

Ở đây chúng ta lại thấy vấn đề *đấu tranh chống tham nhũng và phân phối phúc lợi tập thể* có số người chọn đánh giá "tốt hơn" có tỷ lệ thấp nhất so với các hoạt động khác. Điều này một lần nữa khẳng định ý kiến mà chúng tôi nêu ra ở trên là: muốn để Công đoàn thực hiện tốt hai nhiệm vụ này Đảng và Nhà nước cần tạo ra một cơ chế, yêu cầu các đơn vị của Nhà nước phải chấp hành. Hiện nay, tuy đã có nhiều văn bản quy định về vai trò của Công đoàn trong các cơ quan Nhà nước, song không phải đơn vị nào cũng thực hiện nghiêm chỉnh. Chính vì vậy mà có sự đánh giá khác nhau cùng một hoạt động trong các đơn vị khác nhau của người lao động.

III. NHU CẦU CỦA CÔNG NHÂN, LAO ĐỘNG VỚI HOẠT ĐỘNG CỦA TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN

Phong trào Công đoàn trong mấy năm gần đây đã có những chuyển biến tốt hơn trước, như đánh giá của người lao động ở trên. Song vẫn còn tồn tại nhiều vấn đề chưa được giải quyết nhằm đáp ứng nhu cầu của người công nhân, lao động trong sự nghiệp Công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

1. Người lao động quan tâm vấn đề gì hiện nay trong các buổi sinh hoạt Công đoàn.

Người lao động khi gặp phải những vướng mắc trong công việc hoặc trong các quan hệ có liên quan đến quyền lợi bản thân, thường thể hiện ý kiến của họ trong các cuộc họp Công đoàn. Vậy trong các cuộc họp Công đoàn, người lao động thường phát biểu về những vấn đề nào nhất? Bảng sau sẽ giúp trả lời câu hỏi này.

Bảng 5: Các vấn đề người lao động quan tâm đến trong sinh hoạt Công đoàn (%)

| Vấn đề quan tâm | Dưới 30 | 30-39 | 40-49 | Từ 50 |
|--|---------|-------|-------|-------|
| - Cách bố trí phân công công việc | 70,3 | 66,9 | 68,5 | 67,3 |
| - Đơn giá sản phẩm, ngày công | 62,0 | 58,7 | 64,1 | 49,1 |
| - Đấu tranh chống các hiện tượng tiêu cực | 39,1 | 48,3 | 63,0 | 70,9 |
| - Thực thi các chính sách nhà nước trong xí nghiệp | 56,5 | 63,7 | 81,5 | 70,9 |
| - Bảo vệ quyền lợi người lao động | 80,4 | 82,6 | 90,2 | 85,2 |
| - Bảo hiểm và phúc lợi | 64,1 | 72,1 | 77,1 | 74,5 |
| - Phong trào văn hóa thể thao | 56,4 | 54,1 | 57,6 | 54,5 |
| - Vấn đề khác | 4,3 | 2,9 | 6,6 | 1,8 |

Nhìn chung các vấn đề liên quan đến quyền lợi bản thân được người lao động mọi lứa tuổi quan tâm như nhau. Còn những vấn đề chung của lao động, sản xuất trong đơn vị (như: đấu tranh chống tiêu cực, thực hiện đúng các Chính sách của Nhà nước) thường được người lớn tuổi quan tâm nhiều hơn. Điều này cho thấy xu hướng của chủ nghĩa cá nhân trong đội ngũ thanh niên hiện nay.

Đối với công việc đang làm hiện nay, những vấn đề trong quan hệ lao động đang được người công nhân trực tiếp sản xuất và công nhân công nghệ đề cập nhiều nhất: đó là vấn đề đơn giá sản phẩm, cách tính công (làm thêm giờ, làm ngoài giờ, cách khoán định mức ngày công...), cách phân công bố trí công việc, thực thi các chính sách bảo vệ an toàn lao động, môi trường.

2. Nhu cầu của công nhân, lao động đối với các hoạt động của tổ chức Công đoàn

Với thực trạng công việc và đời sống như hiện nay, người lao động đang mong muốn Công đoàn với tư cách là người đại diện quyền lợi của họ làm những gì? Kết quả khảo sát cho

thấy người lao động mong muốn Công đoàn làm hết các chức năng của mình theo luật định. Công đoàn cần không chỉ hoạt động theo một phong trào nào đó, mà đồng thời tiến hành nhiều hoạt động cùng một lúc. Bảng số liệu sau đây cho ta thấy như cầu của công nhân, lao động về các hoạt động Công đoàn.

Bảng 6: Nhu cầu của người lao động với hoạt động của tổ chức Công đoàn (%)

| <i>Các hoạt động</i> | <i>Dưới 30</i> | <i>30-39</i> | <i>40-49</i> | <i>Từ 50</i> | <i>Chung</i> |
|---|----------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| - Đấu tranh bảo vệ quyền lợi người lao động | 84,8 | 87,2 | 87,0 | 85,5 | 86,8 |
| - Tuyên truyền phổ biến chính sách | 62,0 | 83,1 | 93,5 | 78,2 | 80,4 |
| - Tổ chức động viên phong trào thi đua | 70,3 | 77,3 | 82,4 | 81,8 | 77,6 |
| - Tổ chức phong trào văn nghệ, thể dục thể thao | 73,9 | 73,3 | 75,8 | 72,7 | 74,0 |
| - Đấu tranh chống tệ nạn xã hội | 62,0 | 64,0 | 67,0 | 65,5 | 65,5 |
| - Tham gia quản lí sản xuất | 54,3 | 62,6 | 75,0 | 72,7 | 65,4 |
| - Thăm hỏi động viên đoàn viên | 66,3 | 72,8 | 73,9 | 72,2 | 71,9 |
| - Đấu tranh chống tham nhũng | 51,1 | 60,5 | 62,0 | 69,1 | 61,3 |
| - Phân phối phúc lợi tập thể | 65,2 | 80,7 | 80,4 | 78,2 | 76,7 |

Ba nhiệm vụ được nhiều đoàn viên quan tâm nhất cũng chính là các nhiệm vụ quan trọng nhất của Công đoàn: đấu tranh bảo vệ quyền lợi người lao động, tuyên truyền phổ biến chính sách của Đảng, Nhà nước và tổ chức các phong trào thi đua trong đơn vị. Do điều kiện công việc và những hạn chế của bản thân người lao động dẫn đến việc nắm bắt các chính sách của họ bị hạn chế, đặc biệt là các chính sách trực tiếp liên quan đến quyền lợi của họ. Điều này đã hạn chế việc người lao động tự đấu tranh bảo vệ quyền lợi của họ trong công việc. Tuyên truyền phổ biến chính sách cho người lao động nắm được đầy đủ các chủ trương Chính sách của Đảng và Nhà nước, nhất là các chính sách có liên quan đến quyền lợi của người lao động sẽ có ích cho hoạt động bảo vệ quyền lợi của họ.

Đấu tranh chống tham nhũng là một công tác mà nhiều đoàn viên cho là chưa đạt yêu cầu nhất trong hoạt động của Công đoàn trong thời gian qua và cũng có ít đoàn viên đề cập đến nhất. Điều này một phần do người lao động chưa thấy được hết hậu quả của hiện tượng này sẽ ảnh hưởng đến quyền lợi của chính bản thân họ như thế nào. Đấu tranh chống tham nhũng chỉ có hiệu quả khi tất cả mọi người trong đơn vị tham gia, nếu chỉ có một tổ chức hay một số cá nhân đấu tranh thì công tác này khó đưa lại hiệu quả tích cực.

3. Các yếu tố để tổ chức Công đoàn hoạt động tốt

Các yếu tố này bao gồm chức năng của nó đảm nhận, môi trường hoạt động, tính chủ động, sáng tạo, nhiệt tình và dám làm của các thành viên lãnh đạo đồng thời kết hợp với sự nhiệt tình của các thành viên trong tổ chức. Các yếu tố này không độc lập đối với nhau mà có tác dụng liên kết hỗ trợ lẫn nhau. Phong trào Công đoàn trong thời gian vừa qua cho đã chứng minh điều này. Cùng một chức năng như nhau nhưng có nơi có lúc do chưa hội đủ các yếu tố nên tổ chức Công đoàn ở đơn vị này, đơn vị kia chưa làm tròn chức năng của mình.

Với nhận thức như vậy, trong tình hình hiện nay, theo người lao động cần những điều kiện gì để Công đoàn hoạt động tốt. Chúng tôi nêu lên đây ý kiến của các đoàn viên chưa bao giờ làm cán bộ Công đoàn và những người đã và đang làm cán bộ Công đoàn các cấp ở đơn vị.

Bảng 7: Điều kiện để Công đoàn hoạt động tốt theo cương vị của người trả lời (%)

| Điều kiện | Đoàn viên | Ban chấp hành trước kia | Ban chấp hành hiện nay |
|--|-----------|-------------------------|------------------------|
| 1- Được sự quan tâm của giám đốc | 84,8 | 87,2 | 84,8 |
| 2- Có kinh phí để hoạt động | 66,9 | 68,4 | 86,9 |
| 3- Được sự chỉ đạo của Đảng | 66,3 | 84,6 | 79,8 |
| 4- Sự chỉ đạo của công đoàn cấp trên | 57,6 | 84,6 | 77,6 |
| 5- Ban chấp hành năng động sáng tạo | 87,3 | 89,7 | 82,8 |
| 6- Chủ tịch công đoàn có uy tín với giám đốc | 60,3 | 79,5 | 73,7 |
| 7- Tổ công đoàn hoạt động đều | 61,2 | 69,2 | 77,8 |
| 8- Người lao động nhiệt tình với công đoàn | 67,7 | 83,1 | 80,8 |

Trong bảng này ba điều kiện đầu là các yếu tố môi trường, ba yếu tố tiếp theo là thuộc sự chỉ đạo của Ban chấp hành và hai yếu tố sau thuộc các thành viên trong Công đoàn. Chúng tôi đưa số liệu ở dạng bảng theo cương vị người trả lời để xem xét nhận thức của họ khác nhau như thế nào. Số liệu cho thấy đa số đoàn viên và tuyệt đại đa số cán bộ Công đoàn các cấp ở đơn vị đều nhận thức được các yếu tố ảnh hưởng đến hoạt động Công đoàn. Trong điều kiện hiện nay để tổ chức Công đoàn hoạt động tốt thì ba yếu tố: Ban chấp hành năng động, sáng tạo; Được Chính quyền (Giám đốc) quan tâm và Người lao động nhiệt tình là quan trọng hơn cả. Trong yếu tố được Giám đốc quan tâm bao gồm cả kinh phí hoạt động. Chính vì lẽ đó nên ở các đơn vị ngoài Quốc doanh khi không có yếu tố này thì hoạt động Công đoàn có thể rất khó phát triển, mặc dù ở đó người lao động rất nhiệt tình với công tác Công đoàn.

Người lao động cũng đã xem sự hoạt động đều của tổ Công đoàn là một yếu tố làm thúc đẩy sự phát triển của hoạt động Công đoàn, có đến 86,2% đoàn viên thấy vai trò của tổ Công đoàn rất quan trọng. Tuy nhận thức được sự cần thiết của tổ Công đoàn song họ chỉ cần hoạt động của tổ Công đoàn dừng lại ở đọc văn bản, hay phổ biến các chủ trương, chính sách có liên quan đến quyền lợi người lao động, còn các hoạt động khác: như bình bầu thi đua, phát biểu, đấu tranh bảo vệ quyền lợi người lao động không phải là nhiệm vụ trong sinh hoạt tổ Công đoàn. Mọi người mong rằng tổ trưởng Công đoàn là người phải có uy tín với anh em trong tổ và nhiệt tình với công tác bất kể người đó chỉ là lao động bình thường (75,9% đoàn viên nêu lên ý kiến này).

Ban chấp hành Công đoàn là một yếu tố quan trọng để tổ chức Công đoàn hoạt động tốt, vậy người lao động muốn người tham gia Ban chấp hành phải có những tiêu chuẩn gì. Kết quả khảo sát cho thấy, tiêu chuẩn đầu tiên là phải quan tâm đến quyền lợi người lao động (90,9% đoàn viên đã nêu lên tiêu chuẩn này). Tiêu chuẩn thứ hai là có khả năng đoàn kết mọi người (88,3%), tiếp đó là dám đấu tranh với các hiện tượng tiêu cực xảy ra trong đơn vị cả với người lãnh đạo lẫn người lao động - 82,9%. Số liệu sau đây cho thấy ý kiến của người lao động về tiêu chuẩn người tham gia Ban chấp hành.

| | |
|---|-------|
| - Có trình độ chuyên môn giỏi | 68,8% |
| - Có lập trường kiên định | 75,9% |
| - Có khả năng tập hợp đoàn kết mọi người | 88,3% |
| - Dám đấu tranh với các hiện tượng tiêu cực | 82,9% |
| - Quan tâm đến quyền lợi người lao động | 90,9% |
| - Gần gũi, thân mật, chan hòa với mọi người | 79,6% |
| - Không có tư tưởng vụ lợi | 79,4% |

So sánh với kết quả khảo sát của những năm trước đây, chúng tôi thấy có sự đổi vị trí của một số tiêu chuẩn. Trước kia, tiêu chuẩn: Gần gũi, thân mật được đồng người tán thành nhất thì nay đã rơi xuống hàng thứ 4, để nhường vị trí hàng đầu cho tiêu chuẩn Quan tâm đến quyền lợi người lao động. Rõ ràng người lao động đã có một nhận thức khác về vai trò của Công đoàn trong đơn vị. Theo họ *chức năng chủ yếu hiện nay của Công đoàn chính là bảo vệ quyền lợi người lao động*. Chính vì vậy trong nhu cầu của họ: Nhu cầu bảo vệ quyền lợi hợp pháp của họ được đưa lên hàng đầu.

KẾT LUẬN

Bảo vệ quyền lợi chính đáng và hợp pháp của người lao động là nhu cầu hàng đầu của người lao động đối với hoạt động hiện nay của tổ chức Công đoàn. Để nâng cao vị thế của người lao động trong công việc thì việc phổ biến các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước có liên quan đến quyền lợi người lao động cũng là một nhiệm vụ không thể thiếu trong hoạt động của Công đoàn, và đây chính là nhu cầu thứ hai của người lao động hiện nay.

Chỉ có đáp ứng được nhu cầu của người lao động, mang lại quyền lợi cho họ thì tổ chức Công đoàn mới thu hút được sự tham gia và gắn bó với hoạt động trong tổ chức của người lao động. Ngược lại khi mọi người lao động thật sự gắn bó với hoạt động của tổ chức Công đoàn thì hoạt động của Công đoàn ngày càng phát triển, vai trò, tiếng nói của Công đoàn trong đơn vị càng được tôn trọng. Để làm được điều này, cần phải thực hiện những điểm sau:

- Công đoàn phải thật sự là người *dại diện và bảo vệ quyền lợi* của người lao động. Khi Công đoàn thực hiện tốt chức năng này người lao động sẽ gắn bó với hoạt động của tổ chức Công đoàn.

- Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, vận động công nhân, lao động tham gia hoạt động của tổ chức Công đoàn. Khi mọi người lao động tham gia tích cực thì hoạt động Công đoàn ngày càng phát triển.

- Cần có những quy chế cụ thể hơn nữa (chức năng, kinh phí) để Công đoàn hội đủ các điều kiện hoạt động làm cho Công đoàn thật sự là một tổ chức của người lao động.

- Tổ chức thường xuyên các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ công tác Công đoàn cho các cán bộ Công đoàn cơ sở để họ có đủ bản lĩnh hoạt động công tác Công đoàn.