

THỰC TRẠNG VÀ NHỮNG GIẢI PHÁP XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÔNG NHÂN HÀ NỘI TRONG THỜI KỲ ĐẨY MẠNH CÔNG NGHIỆP HOÁ, HIỆN ĐẠI HOÁ ĐẤT NƯỚC

PGS. TS Trần Kim Đình*

1. Những thắng lợi cơ bản của sự nghiệp đổi mới do Đảng Cộng sản Việt Nam khởi xướng và lãnh đạo đã đặt nền tảng vững chắc cho quá trình đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước vào thập niên cuối của thế kỷ XX. Chuyển sang thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước chúng ta phải thực hiện một quá trình chuyển đổi căn bản, toàn diện các hoạt động kinh tế - xã hội. Vấn đề nguồn nhân lực được đặt ở vị trí hàng đầu trong quá trình thiết lập, triển khai các mô hình phát triển kinh tế - xã hội. Sự phát triển kinh tế - xã hội Thủ đô phụ thuộc rất lớn vào chất lượng nguồn nhân lực.

Những yếu tố quan trọng nhất của quá trình đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá là: nguồn nhân lực, tài nguyên thiên nhiên, nguồn vốn, công nghệ và phương pháp quản lý. Trong đó, giai cấp công nhân là nguồn nhân lực quan trọng của Thủ đô trong quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá.

“Giai cấp công nhân Việt Nam là một lực lượng xã hội to lớn, đang phát triển, bao gồm những người lao động chân tay và trí óc, làm công hưởng lương trong các loại hình sản xuất kinh doanh và dịch vụ công nghiệp, hoặc sản xuất kinh doanh và dịch vụ có tính chất công nghiệp.

Giai cấp công nhân nước ta có sứ mệnh lịch sử to lớn: là giai cấp lãnh đạo cách mạng thông qua đội tiên phong là Đảng Cộng sản Việt Nam; giai cấp đại diện cho phương thức sản xuất tiên tiến; giai cấp tiên phong trong sự nghiệp xây dựng chủ nghĩa xã hội, lực lượng đi đầu trong sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước vì mục tiêu dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh; lực lượng nòng cốt trong liên minh giai cấp công nhân với giai cấp nông dân và đội ngũ trí thức dưới sự lãnh đạo của Đảng”¹.

Sau hơn hai mươi năm Đổi mới, đặc biệt là từ khi nước ta bước vào thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá (1996), giai cấp công nhân nước ta phát triển nhanh, có những chuyển biến tích cực cả về số lượng và chất lượng, đa dạng về cơ cấu, đã hình thành ngày càng đông đảo bộ phận công nhân trí thức.

* Đại học Quốc gia Hà Nội.

"Tính đến năm 1997, tổng số công nhân nước ta có khoảng 9,5 triệu người (chiếm tỷ lệ 11% dân số và 21% lực lượng lao động xã hội) bao gồm: số công nhân làm việc trong các doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế, số lao động Việt Nam đang làm việc theo hợp đồng ở nước ngoài, số lao động chân tay trong các cơ quan của Đảng, Nhà nước, Đoàn thể².

2. Kinh tế Hà Nội bắt đầu ghi nhận những bước tiến mạnh mẽ từ đầu thập niên 1990. Tốc độ tăng trưởng GDP bình quân của thành phố thời kỳ 1991 - 1995 đạt 12,52%, thời kỳ 1996 - 2000 là 10,38%. Từ năm 1991 tới 1999, GDP bình quân đầu người của Hà Nội tăng từ 470 USD lên 915 USD, gấp 2,07 so với trung bình của Việt Nam. Theo số liệu năm 2000, GDP của Hà Nội chiếm 7,22% của cả nước và khoảng 41% so với toàn vùng đồng bằng sông Hồng.

Hà Nội đã có những thay đổi nhanh chóng về cơ cấu kinh tế. Từ 1990 tới 2000, trong khi tỷ trọng ngành công nghiệp tăng mạnh từ 29,1% lên 38% thì nông - lâm nghiệp và thủy sản từ 9% giảm xuống còn 3,8%. Tỷ trọng ngành dịch vụ cũng giảm trong khoảng thời gian này, từ 61,9% xuống còn 58,2%. Bên cạnh đó, nhiều làng nghề truyền thống cũng đang được phục hồi và phát triển.

Năm 2007, GDP bình quân đầu người của Hà Nội lên tới 31,8 triệu VNĐ trong khi con số của cả Việt Nam là 13,4 triệu VNĐ. Hà Nội là một trong những địa phương nhận được đầu tư trực tiếp từ nước ngoài nhiều nhất, với 1.681,2 triệu USD và 290 dự án. Thành phố cũng là địa điểm của 1.600 văn phòng đại diện nước ngoài, cùng 1,6 vạn cơ sở sản xuất công nghiệp.

Bên cạnh những công ty nhà nước, các doanh nghiệp tư nhân cũng đóng vai trò quan trọng trong nền kinh tế Hà Nội. Năm 2003, với gần 300.000 lao động, các doanh nghiệp tư nhân đã đóng góp 77% giá trị sản xuất công nghiệp của thành phố. Ngoài ra, 15.500 hộ sản xuất công nghiệp cũng thu hút gần 500.000 lao động. Tổng cộng, các doanh nghiệp tư nhân đã đóng góp 22% tổng đầu tư xã hội, hơn 20% GDP, 22% ngân sách thành phố và 10% kim ngạch xuất khẩu của Hà Nội.

Với sự phát triển nền kinh tế hàng hoá nhiều thành phần, hướng mọi nguồn lực xã hội vào phát triển, cơ cấu xã hội trong giai cấp công nhân Thủ đô đã có nhiều thay đổi. Cùng với các ngành công nghiệp then chốt vốn có ở Thủ đô như: cơ khí, điện, may mặc, giao thông, xây dựng... đã xuất hiện các ngành nghề mới như: điện tử, tin học, sản xuất kính quang học, sản xuất phụ tùng, lắp ráp ô tô, xe máy... du lịch và các ngành dịch vụ khác.

Năm 1998, Liên đoàn Lao động Hà Nội quản lý trực tiếp 1.866 công đoàn cơ sở, với trên 170.100 đoàn viên và phối hợp chỉ đạo các cơ sở với gần 32 vạn đoàn viên thuộc các cơ quan doanh nghiệp Trung ương trên địa bàn quản lý³.

Trong 5 năm đầu thế kỷ XXI (2001 - 2005), nền kinh tế Thủ đô Hà Nội phát triển nhanh và toàn diện, cơ cấu kinh tế chuyển dịch đúng hướng theo xu thế hiện đại hoá, công nghiệp hoá, cơ cấu kinh tế dịch vụ - công nghiệp - nông nghiệp đã hình thành rõ nét với tỷ trọng các ngành kinh tế trong GDP là: dịch vụ: 57,5%, công nghiệp: 40,5% - nông nghiệp: 2%, công nghiệp và dịch vụ tăng trưởng nhanh, chất lượng, trình độ các ngành kinh tế được nâng lên, quan hệ giữa các ngành kinh tế bước đầu có sự thay đổi về chất. Công nghiệp Thủ đô được sắp xếp lại, phát triển nhanh và bám sát nhu cầu thị trường. Giá trị sản xuất tăng bình quân 19%/ năm (trong đó các ngành công nghiệp chủ lực tăng 19,7%/năm) sản phẩm công nghiệp phong phú hơn, hình thành một số ngành công nghiệp mới. Thành phố đã huy động vốn đầu tư xây dựng bốn khu công nghiệp tập

trung và 16 khu, cụm công nghiệp vừa và nhỏ. Nhóm 5 ngành công nghiệp chủ lực (thiết bị điện - điện tử - tin học, cơ - kim khí, dệt may - da giày, chế biến thực phẩm, vật liệu mới) chiếm 84% tổng vốn đầu tư phát triển công nghiệp chiếm tới 75,7% tổng giá trị sản xuất công nghiệp⁴.

Kỳ họp thứ 3 Quốc hội khoá XII (5/2008) thông qua Nghị quyết về việc điều chỉnh địa giới hành chính thành phố Hà Nội và một số tỉnh liên quan. Đây là lần thứ ba Hà Nội được mở rộng. Năm 2008, thành phố Hà Nội có diện tích tự nhiên 334.470,02ha (3.344,7002km²) và dân số là 6.232.940 người.

Theo kết quả điều tra dân số ngày 1/4/2009, dân số Hà Nội là 6,4 triệu người trong đó 40,8% sống ở thành thị. Thành phố Hà Nội có 29 đơn vị hành chính trực thuộc bao gồm 10 quận, 18 huyện, 1 thị xã và 580 đơn vị hành chính cấp xã - gồm 404 xã, 154 phường và 22 thị trấn.

Hà Nội là một trong năm thành phố trực thuộc Trung ương của Việt Nam, cùng với Thành phố Hồ Chí Minh, Hải Phòng, Đà Nẵng và Cần Thơ. Riêng Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh còn được xếp vào đô thị loại đặc biệt.

Năm 2009, một số tỉnh, thành phố có quy mô sản xuất công nghiệp lớn, có tốc độ tăng cao hơn mức tăng chung cả nước là: Quảng Ninh tăng 15,8%; Thanh Hoá tăng 13,9%; Đồng Nai tăng 10,6%; Bình Dương tăng 10,3%; Khánh Hoà tăng 10%; Hà Nội tăng 9,4%; Cần Thơ tăng 9,1%; Đà Nẵng tăng 8,3%; Thành phố Hồ Chí Minh tăng 7,9%; Hải Phòng tăng 7,7%⁵.

Trong những năm 2006 - 2010, thành phố Hà Nội đã chủ động khắc phục có hiệu quả ảnh hưởng của khủng hoảng tài chính, suy thoái kinh tế toàn cầu và khu vực, giữ vững sự phát triển nền kinh tế đạt được sự phát triển tăng trưởng khá. Bình quân 5 năm (2006 - 2010), tổng sản phẩm nội địa thành phố (GDP) dự kiến tăng 10,4% /năm, cao hơn gấp 1,5 lần mức tăng trưởng bình quân của cả nước.

Cơ cấu kinh tế Thủ đô tiếp tục chuyển dịch đúng hướng: dịch vụ - công nghiệp - nông nghiệp, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá. (Năm 2010 ước tỷ trọng các ngành dịch vụ: 52,5%; công nghiệp - xây dựng: 41,4%; nông nghiệp: 6,1%.) Ưu tiên phát triển các ngành lĩnh vực trình độ cao, chất lượng và sản phẩm mũi nhọn. Ngành công nghiệp - xây dựng thời kỳ 2006 - 2010 đạt mức tăng trưởng bình quân 12,3% /năm. Công nghiệp được phát triển có chọn lọc tập trung vào các ngành có trình độ công nghệ cao như: điện tử - tin học viễn thông, công nghệ sinh học, cơ khí chính xác và vật liệu mới, các nhóm sản phẩm công nghiệp có lợi thế và thương hiệu. Thành phố chủ trương phát triển công nghiệp phục vụ nông nghiệp và phát triển làng nghề. Trên địa bàn thành phố hiện có 11 khu công nghiệp tập trung với tổng diện tích trên 2 ngàn ha, 54 cụm công nghiệp với tổng diện tích trên 2,6 ngàn ha.

Sự chuyển dịch cơ cấu và phát triển kinh tế - xã hội của thành phố Hà Nội đã tác động mạnh mẽ đến đội ngũ giai cấp công nhân. Công nhân Hà Nội phát triển nhanh về số lượng và chất lượng, trong tất cả các ngành nghề và các thành phần kinh tế. Đã hình thành đội ngũ công nhân viên chức lao động có trình độ chuyên môn nghiệp vụ, khoa học kỹ thuật cao trong một số ngành công nghiệp mũi nhọn của Thủ đô. Công nhân lao động trong các doanh nghiệp nhà nước sau khi được đổi mới sắp xếp lại đã đóng góp 36,2% GDP thành phố (thời kỳ 2005 - 2010).

Sau khi mở rộng địa giới hành chính, với hơn 6 triệu dân, Hà Nội có 3,2 triệu người đang trong độ tuổi lao động. Mặc dù vậy, thành phố vẫn thiếu lao động có trình độ chuyên môn cao. Nhiều sinh viên tốt nghiệp vẫn phải đào tạo lại, cơ cấu và chất lượng nguồn lao động chưa dịch chuyển theo yêu cầu cơ cấu ngành kinh tế.

Hà Nội còn phải đương đầu với nhiều vấn đề khó khăn khác. Năng lực cạnh tranh của nhiều sản phẩm dịch vụ cũng như sức hấp dẫn môi trường đầu tư của thành phố còn thấp. Việc chuyển dịch cơ cấu kinh tế vẫn chậm, đặc biệt cơ cấu nội ngành công nghiệp, dịch vụ và các sản phẩm chủ lực mũi nhọn. Vai trò của các ngành công nghiệp chủ lực chưa rõ nét. Chất lượng quy hoạch phát triển các ngành kinh tế ở Hà Nội không cao và thành phố cũng chưa huy động tốt tiềm năng kinh tế trong dân. Nhìn chung kinh tế phát triển chưa tương xứng với vị thế, tiềm năng thế mạnh của Thủ đô.

Do khủng hoảng tài chính, kinh tế thế giới và tác động mặt trái của kinh tế thị trường đang ảnh hưởng đến tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội nói chung, đến công nhân lao động nói riêng. Công nhân thành phố đang đứng trước những thách thức to lớn: việc làm và thu nhập không ổn định, điều kiện sinh hoạt còn thiếu thốn và khó khăn.

Số liệu thống kê tỷ lệ thất nghiệp của lực lượng lao động trong độ tuổi ở khu vực thành thị trên quy mô cả nước năm 2002 là 6,01%, Hà Nội: 7,08%, Thành phố Hồ Chí Minh: 6,73%. Năm 2003, tỷ lệ này là: cả nước: 5,78%, Hà Nội: 6,84%, Thành phố Hồ Chí Minh: 6,58%⁶.

Điều kiện sinh hoạt tinh thần cũng rất thiếu thốn, hiện các khu công nghiệp của thành phố có đông công nhân là người từ các tỉnh đến làm việc, sinh sống. Hàng vạn công nhân lao động phải thuê nhà ở, trong điều kiện tạm bợ, thiếu thốn và không bảo đảm an toàn. Đến nay, thành phố đã hoàn thành cơ bản khu nhà lưu trú cho công nhân tại Kim Chung (Đông Anh) nhưng cũng chỉ mới đáp ứng được rất ít nhu cầu của công nhân lao động, phần lớn công nhân phải thuê phòng ở tại các khu nhà trọ của hộ gia đình, tư nhân bên ngoài.

Công tác xây dựng Đảng, Đoàn Thanh niên và tổ chức công đoàn trong lực lượng công nhân lao động ngoài quốc doanh, được các cấp uỷ quan tâm tổ chức thực hiện, nhưng hiệu quả còn rất thấp so với yêu cầu, nhiệm vụ mà Nghị quyết số 20 - NQ/TW đề ra.

Do trình độ học vấn, chuyên môn nghề nghiệp của một bộ phận công nhân còn thấp, chưa đáp ứng được yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, ý thức tổ chức kỷ luật, tác phong công nghiệp, ý thức chính trị, hiểu biết pháp luật còn rất hạn chế, có một bộ phận công nhân sống thiếu lý tưởng, niềm tin, sa vào các tệ nạn xã hội, dẫn đến tha hoá về phẩm chất lối sống, phai nhạt phẩm chất của giai cấp công nhân.

Mặc dù đã có một hệ thống thiết chế về quan hệ lao động tương đối tiên tiến, như các quy định cơ chế thương lượng, thoả thuận giữa hai bên (đại diện người lao động và đại diện người sử dụng lao động); quy định về tranh chấp lao động và giải quyết tranh chấp lao động bằng hoà giải, trọng tài và toà án lao động... nhưng chúng ta vẫn phải đối mặt với những cuộc đình công.

Đó là hệ quả của việc hệ thống pháp luật về lao động chưa kịp thích ứng với những đòi hỏi mới hay nói đúng hơn là vẫn còn một khoảng cách giữa luật pháp về quan hệ lao động và những gì đang diễn ra trong thực tiễn.

Cần phải khẳng định, đình công là hiện tượng kinh tế - xã hội tồn tại khách quan mà người lao động thực hiện nhằm đòi hỏi, bảo vệ quyền lợi chính đáng của họ theo quy

định của pháp luật. Trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa hiện nay thì mối quan hệ giữa công nhân và người sử dụng lao động, nhất là chủ lao động nước ngoài, tư nhân đang trong bối cảnh thường xuyên biến đổi theo chiều hướng bất lợi cho công nhân.

Theo thống kê của ngành lao động, thì từ năm 1995 đến năm 2006, ở Việt Nam đã xảy ra 1.250 cuộc đình công. Trong đó khu vực doanh nghiệp nhà nước có 87 cuộc, chiếm 7%; khu vực doanh nghiệp đầu tư nước ngoài có 838 cuộc, chiếm 67%; khu vực doanh nghiệp dân doanh có 325 cuộc, chiếm 26%. Tính riêng năm 2009, cả nước xảy ra 216 cuộc đình công.

Đầu năm 2010, vụ đình công tại Công ty TNHH Endo Stainless Steel (100% vốn Nhật Bản) tại Khu công nghiệp Nội Bài (Hà Nội) kéo dài 10 ngày. Hầu hết lý do mà các công nhân đưa ra để họ tổ chức đình công ở tất cả các doanh nghiệp đều tập trung vào các vấn đề, như làm tăng ca, điều kiện làm việc, sinh hoạt không bảo đảm, lương thưởng quá thấp không lo đủ cho cuộc sống.

Chiều theo pháp luật hiện hành thì hầu hết các cuộc đình công nêu trên đều bất hợp pháp. Bởi đều không do công đoàn cơ sở đứng ra tổ chức, không thông qua hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động cấp quận (huyện), hội đồng trọng tài lao động cấp tỉnh (thành). Ngay tại các doanh nghiệp có tổ chức công đoàn nhưng các cuộc đình công đều không do công đoàn khởi xướng và lãnh đạo.

Để giải quyết vấn đề đình công và đình công đúng luật cần nâng cao vai trò, vị trí của tổ chức công đoàn. Chỉ khi nào tổ chức công đoàn thực sự là người đại diện của người lao động trong doanh nghiệp thì quan hệ lao động mới thực sự ổn định, hài hoà. Nghĩa là khi đó, lợi ích của giới chủ và người lao động được cân bằng, hài hoà, thoả mãn được quyền lợi cả đôi bên⁷.

3. Nghị quyết Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá X đã xác định rõ quan điểm, mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước: *Xây dựng giai cấp công nhân lớn mạnh, phát triển nhanh về số lượng, nâng cao chất lượng, có cơ cấu đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước; ngày càng được trí thức hoá: có trình độ học vấn, chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp cao, có khả năng tiếp cận và làm chủ khoa học - công nghệ tiên tiến, hiện đại trong điều kiện phát triển kinh tế tri thức; thích ứng nhanh với cơ chế thị trường và hội nhập kinh tế quốc tế; có giác ngộ giai cấp, bản lĩnh chính trị vững vàng, có tác phong công nghiệp và kỷ luật lao động cao*⁸.

3.1. Thủ đô Hà Nội đã xác định xây dựng giai cấp công nhân Thủ đô trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước: là nhiệm vụ quan trọng và cấp bách của Đảng bộ và chính quyền, của cả hệ thống chính trị của mỗi người công nhân và của toàn xã hội.

Phương hướng phát triển Thủ đô trong những năm tới là: Phát triển Thủ đô ngày càng giàu đẹp, văn minh, hiện đại; Phát triển kinh tế Hà Nội tăng trưởng nhanh và bền vững làm động lực thúc đẩy phát triển vùng Thủ đô, vùng đồng bằng sông Hồng, vùng kinh tế trọng điểm Bắc Bộ và cả nước; Phát triển công nghiệp sạch, công nghiệp công nghệ cao; Hình thành, phát triển các lĩnh vực và thành phần cơ bản của kinh tế tri thức (công nghệ thông tin, tự động hoá, công nghệ sinh học, công nghệ vật liệu mới...) đưa Hà Nội trở thành một trung tâm nghiên cứu, thiết kế, chế tạo sản phẩm mới.

Quá trình xây dựng nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, vai trò chủ đạo của thành phần kinh tế nhà nước, nguyên tắc phân phối đảm bảo lợi ích chính đáng của người lao động, tôn vinh người lao động và thành quả lao động... đang là những nguyên tắc hiện thực của quá trình xây dựng, phát triển Thủ đô trong thời kỳ mới. Nhu cầu của thị trường sức lao động trong sự nghiệp đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá cũng đòi hỏi nhiều ở nguồn lực con người, nhất là lao động có trình độ cao. Công nhân cũng trở nên năng động hơn trong kinh tế thị trường, vị thế giữa công nhân trong thành phần kinh tế nhà nước và công nhân trong thành phần kinh tế tư nhân không còn cách biệt nhiều... Đó là những tác động xã hội trực tiếp, thuận chiều và cũng là giải pháp hữu hiệu để giai cấp công nhân Thủ đô vươn lên đáp ứng yêu cầu và sứ mệnh của mình. Đó cũng là những vấn đề cần được tổng kết từ thực tiễn Thủ đô để nghiên cứu phát triển lý luận về giai cấp công nhân Việt Nam trong thời kỳ mới.

3.2. Tuyên truyền, giáo dục công nhân, lao động góp phần xây dựng giai cấp công nhân lớn mạnh, làm cho đội ngũ cán bộ đoàn viên công đoàn các cấp và công nhân, lao động nhận thức đúng đắn về những cơ hội, khó khăn, thách thức trong điều kiện hiện nay và quan trọng hơn là nhận thức đúng về *hệ giá trị của giai cấp công nhân nói chung và công nhân Thủ đô nói riêng*.

"Về định hướng giá trị xã hội, cùng với những hệ giá trị xã hội khác, hệ giá trị của giai cấp công nhân cần có được những điều kiện như nhau để phát huy bản chất... Giai cấp công nhân đang góp phần cơ bản trong việc tạo ra 60% GDP cho đất nước, công nghiệp đang đóng góp 70% nguồn thu ngân sách của Nhà nước... Đó là những giá trị thực không thể phủ nhận. Những chuẩn mực về lối sống, tác phong của công nhân: lao động, bình đẳng, liên kết xã hội... cũng đang là mẫu số chung của xã hội hiện đại - những giá trị ấy cần được tiếp tục nêu cao và toả sáng.

Bản thân giai cấp công nhân - chủ thể của hệ giá trị mới cũng cần tự ý thức và được học tập, nâng cao giá trị tự thân. Hơn nữa, đó không chỉ là điều kiện để vận hành công nghệ hiện đại, mà còn là cơ sở thuận lợi để phát triển hệ giá trị của một giai cấp "đưa ra được và thực hiện được một kiểu tổ chức lao động xã hội cao hơn so với chủ nghĩa tư bản"⁹.

Giai cấp công nhân Thủ đô phải nhận rõ thành tựu của sự nghiệp đổi mới đem lại cho vị trí của công nhân trong xã hội hiện đại: Từ chỗ muốn nhanh chóng xây dựng một xã hội thuần nhất chỉ có giai cấp công nhân, giai cấp nông dân tập thể và tầng lớp trí thức, đã đi đến quan niệm về việc xây dựng một cộng đồng xã hội đa dạng, trong đó các giai cấp, các tầng lớp dân cư đều có nghĩa vụ quyền lợi chính đáng, đoàn kết chặt chẽ, góp phần xây dựng nước Việt Nam giàu mạnh, dân chủ văn minh¹⁰.

3.3. Tổ chức công đoàn các cấp đại diện, chăm lo bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên, công nhân, lao động. (Theo điều tra của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam có 14,7% công nhân trong tình trạng thường xuyên thiếu việc làm hoặc có việc làm không ổn định, 1,3% công nhân có mức thu nhập dưới 300.000 đồng một tháng, 51,7% công nhân trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và 35,6% công nhân trong doanh nghiệp của tư nhân phải đi thuê nhà trọ)¹¹.

Công đoàn phải tham gia cùng chính quyền thực hiện chính sách về nhà ở, đặc biệt là nhà ở cho công nhân các khu công nghiệp và công nhân, viên chức, lao động có thu nhập thấp; chính sách bảo đảm việc làm, tiền lương, thu nhập, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, và các thiết chế văn hoá phục vụ công nhân lao động. Nghiên cứu, kiến nghị và tham

gia sửa đổi, bổ sung Bộ luật Lao động, Luật Công đoàn, Luật Bảo hiểm xã hội; quy định pháp luật về thực hiện Quy chế Dân chủ trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

Công đoàn phải kiến nghị với các cấp chính quyền và trực tiếp tham gia giải quyết không thể để một giai cấp được coi là trung tâm của xã hội (Năm 2006, công nhân trong các doanh nghiệp (chiếm 71% tổng số công nhân, 8,25% dân số, 15,75% tổng số lao động xã hội) đã tham gia tạo ra 70% sản phẩm trong nước) mà vẫn có một bộ phận lớn còn gặp nhiều khó khăn trong đời sống và việc làm, tỷ lệ công nhân được đào tạo nghề quá thấp như hiện nay.

CHÚ THÍCH

- ¹ Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Hội nghị lần thứ Sáu Ban Chấp hành Trung ương Khoá X*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2008, tr.43 – 44.
- ² Ban Tuyên giáo Trung ương, *Tài liệu nghiên cứu các Nghị quyết Hội nghị Trung ương 6 khoá X*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2008, tr.11.
- ³ *Lịch sử phong trào công nhân viên chức lao động và tổ chức công đoàn Hà Nội*, NXB Lao động, Hà Nội, 2008, tr.296.
- ⁴ *Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng bộ thành phố Hà Nội lần thứ XIV*, Hà Nội, 2006, tr.26.
- ⁵ Tổng cục Thống kê. www.gso.gov.vn
- ⁶ Tổng cục Thống kê. www.gso.gov.vn
- ⁷ Nguồn: Báo Chân, *Hà Nội mới*. www.hanoimoi.com.vn
- ⁸ Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Hội nghị lần thứ Sáu Ban Chấp hành Trung ương Khoá X*, sđd, tr.50.
- ⁹ TS Nguyễn An Ninh, “Để hệ giá trị của giai cấp công nhân Việt Nam trở thành một hệ thống giá trị xã hội”, Viện CNXH Khoa học, Học viện Chính trị - Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh, tạp chí *Triết học*. www.philosophy.vn
- ^{10,11} Ban Tuyên giáo Trung ương, *Tài liệu nghiên cứu các Nghị quyết Hội nghị Trung ương 6 khoá X*, sđd, tr.25.