

Sự chuyển biến của nông nghiệp Thái Lan thời kỳ 1850 - 1960 : Luận văn ThS / Nguyễn Thanh Hải ; Nghd. : PGS. TS. Nguyễn Tương Lai . - H. : ĐHKHXH & NV, 2004 . - 125 tr. + Đĩa mềm

1. Đặt vấn đề

Công cuộc đổi mới toàn diện Đất nước do Đảng ta khởi xướng đã tác động sâu sắc, toàn diện đến tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội. Trong gần 20 năm thực hiện đường lối đổi mới đó, Đất nước ta đã từng bước đi lên một cách vững chắc. Đánh giá về những thành tựu đã đạt được trong những năm qua, Đại hội IX Công đoàn Việt Nam đã khẳng định: “Những thành tựu to lớn đạt được trong mấy năm qua đã chứng minh những nhận định, định hướng, giải pháp phát triển kinh tế xã hội do Đảng ta đề ra là đúng đắn. Bằng sự nỗ lực vượt bậc chúng ta đã giữ vững nhịp độ tăng trưởng kinh tế, đưa tổng sản phẩm trong nước tăng bình quân 7%/năm; các ngành công nghiệp và nông nghiệp, dịch vụ và xuất khẩu đều có sự phát triển□” [Văn kiện Đại hội Công đoàn Việt Nam lần thứ IX, H, 2003, tr14].

Đánh giá về vai trò của tổ chức Công đoàn, Nghị quyết Đại hội IX Công đoàn Việt Nam đã nhấn mạnh: “Phát huy vai trò và trách nhiệm to lớn của mình trong sự nghiệp đổi mới, trong thời gian qua, giai cấp công nhân, tổ chức Công đoàn Việt Nam đã bền bỉ phấn đấu, hướng theo đường lối, chủ trương của Đảng và các mục tiêu nhiệm vụ chung của Đất nước mà hành động. Nội dung, phương pháp hoạt động của Công đoàn đã có đổi mới, hướng mạnh về cơ sở, vận động, tập hợp và chăm lo bảo vệ lợi ích hợp pháp, chính đáng của công nhân, viên chức, lao động□ giai cấp công nhân và tổ chức Công đoàn đã có đóng góp quan trọng vào sự ổn định chính trị, thực hiện các mục tiêu phát triển kinh tế, xã hội, chuyển dịch cơ cấu kinh tế, bồi dưỡng nguồn nhân lực của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá Đất nước□” [sách đã dẫn, tr15].

Nhìn chung, từ khi đổi mới Đất nước, các thành phần kinh tế được thừa nhận, các doanh nghiệp và cơ sở dịch vụ ngoài quốc doanh ngày càng phát triển và đóng góp đáng kể cho sự tăng trưởng của nền kinh tế nước ta.

Cùng với sự đa dạng hoá các loại hình sản xuất, kinh doanh, trong hoạt động của mình, Công đoàn đã cố gắng đa dạng hoá các hình thức tập hợp quần chúng, đổi mới tổ chức hoạt động cho phù hợp với điều kiện nền kinh tế hàng hoá nhiều thành phần. Nhiều nghiệp đoàn, hội nghề□ đã được hình thành, Công đoàn ở khu vực kinh tế ngoài quốc doanh ngày càng phát triển.

Tuy nhiên vấn đề cơ cấu tổ chức của hệ thống Công đoàn đang là vấn đề

cần được nghiên cứu, xem xét để hướng tới một mô hình chung nhằm đảm bảo hoạt động có hiệu quả hơn nữa.

Thực tế cho thấy, Công đoàn là một tổ chức chính trị - xã hội rộng lớn của giai cấp công nhân và của những người lao động Việt Nam”, Công đoàn Việt Nam có vị trí quan trọng trong hệ thống chính trị của nước ta, được tổ chức theo vùng, lãnh thổ hoặc ngành, nghề. Nếu người lao động được tổ chức tốt sẽ có sức mạnh to lớn trong xây dựng đời sống xã hội□

Trong những năm qua, mặc dù tổ chức Công đoàn đã có những giải pháp nhằm nâng cao hơn nữa vị thế của mình trong đời sống xã hội nhưng vẫn còn có những đoàn viên Công đoàn chưa thiết tha, gắn bó với tổ chức của mình. Trong sinh hoạt Công đoàn có nơi còn hình thức, cứng nhắc, không hấp dẫn đoàn viên nên đoàn viên không tự giác tham gia sinh hoạt. Công đoàn cơ sở có nơi còn chưa phát huy được vai trò tổ chức tập hợp quần chúng.

Những hạn chế nêu trên có nguyên nhân từ cơ cấu tổ chức chưa đổi mới kịp, hình thức tổ chức còn ảnh hưởng cơ chế cũ. Trong các cấp Công đoàn còn tình trạng tổ chức đồng dạng: cấp trên có ban nào thì cấp dưới có ban ấy. Hoạt động còn trùng chéo, phân tán, ỷ lại. Quan hệ chỉ đạo giữa Công đoàn ngành, nghề và Liên đoàn Lao động địa phương đối với cấp cơ sở chưa rõ ràng. Do đó, đối với một Công đoàn cơ sở có thể có nhiều cấp trên, khi giải quyết các công việc cụ thể còn chậm vì phải qua nhiều cấp□ Đội ngũ cán bộ Công đoàn ít được bồi dưỡng những kiến thức cập nhật, chưa theo kịp quá trình đổi mới, chưa thích ứng với cơ chế thị trường do hoạt động quá lâu trong cơ chế tập trung quan liêu bao cấp cho nên còn tình trạng hành chính hoá, quan liêu hoá và công chức hoá□

Tất cả những vấn đề nêu trên cho thấy đã đến lúc cần phải có một nghiên cứu khoa học về sự biến đổi cơ cấu tổ chức của hệ thống Công đoàn Việt Nam thời kỳ đổi mới.

Tác giả hy vọng luận án sẽ có những đóng góp trong việc lý giải về sự biến đổi cơ cấu tổ chức của hệ thống Công đoàn Việt Nam, từ đó góp phần xây dựng tổ chức Công đoàn Việt Nam trong giai đoạn hiện nay.

2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

Thông qua nghiên cứu thực trạng sự biến đổi của tổ chức Công đoàn Việt Nam, luận án sẽ góp phần lý giải quá trình biến đổi về cơ cấu tổ chức, những biến đổi về chức năng, nhiệm vụ, nội dung, phương pháp hoạt động Công đoàn trong quá trình đổi mới. Từ đó đánh giá về sự biến đổi, phát hiện những vấn đề hợp lý, bất hợp lý trong cơ cấu tổ chức của hệ thống Công đoàn, đề xuất những vấn đề mang tính giải pháp xây dựng tổ chức Công đoàn Việt Nam phù hợp với

tình hình hiện nay, góp phần thực hiện thành công sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá Đất nước.

3. Đối tượng nghiên cứu và phạm vi khảo sát

3.1. Đối tượng nghiên cứu:

Nghiên cứu sự biến đổi cơ cấu tổ chức của hệ thống Công đoàn Việt Nam

3.2. Phạm vi khảo sát:

- Phía Nam là Thành phố Hồ Chí Minh, Cần Thơ
- Phía Bắc là Hà Nội, Nghệ An, Hà Tĩnh, Bắc Ninh
- Công đoàn ngành giáo dục
- Công đoàn ngành Bưu điện Việt Nam

4. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

4.1. Phương pháp luận

- Dựa trên phương pháp luận triết học Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh.
- Dựa trên phương pháp luận của lý thuyết cơ cấu chức năng
- Dựa trên phương pháp logic lịch sử

4.2. Phương pháp nghiên cứu

4.2.1. Phân tích tài liệu

Phương pháp này được sử dụng trong suốt quá trình nghiên cứu, từ phát hiện vấn đề, lựa chọn đối tượng nghiên cứu, hình thành giả thuyết, thu thập thông tin và phân tích kết quả nghiên cứu. Việc phân tích tài liệu trong quá trình hoàn thành luận án không chỉ dừng lại ở các tài liệu của các ngành khoa học khác nhau nghiên cứu về công nhân, Công đoàn, về các tổ chức chính trị - xã hội, đoàn thể quần chúng, đặc biệt luận án còn sử dụng các thông tin bổ ích từ các Hội thảo về tổ chức, hoạt động Công đoàn, các lớp tập huấn cán bộ chủ chốt của Công đoàn ngành Trung ương, Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố□

4.2.2. Nghiên cứu thực địa

- Quan sát về tổ chức hoạt động Công đoàn một số cơ sở.
- Phỏng vấn sâu một số cán bộ Công đoàn chủ chốt từ Trung ương đến cơ sở
- Trưng cầu ý kiến thông qua bảng hỏi: dung lượng mẫu: 515 người là cán bộ Công đoàn cơ sở, cấp trên cơ sở, cán bộ chuyên môn, đoàn viên Công đoàn và công nhân lao động.

5. Giả thuyết nghiên cứu và khung lý thuyết

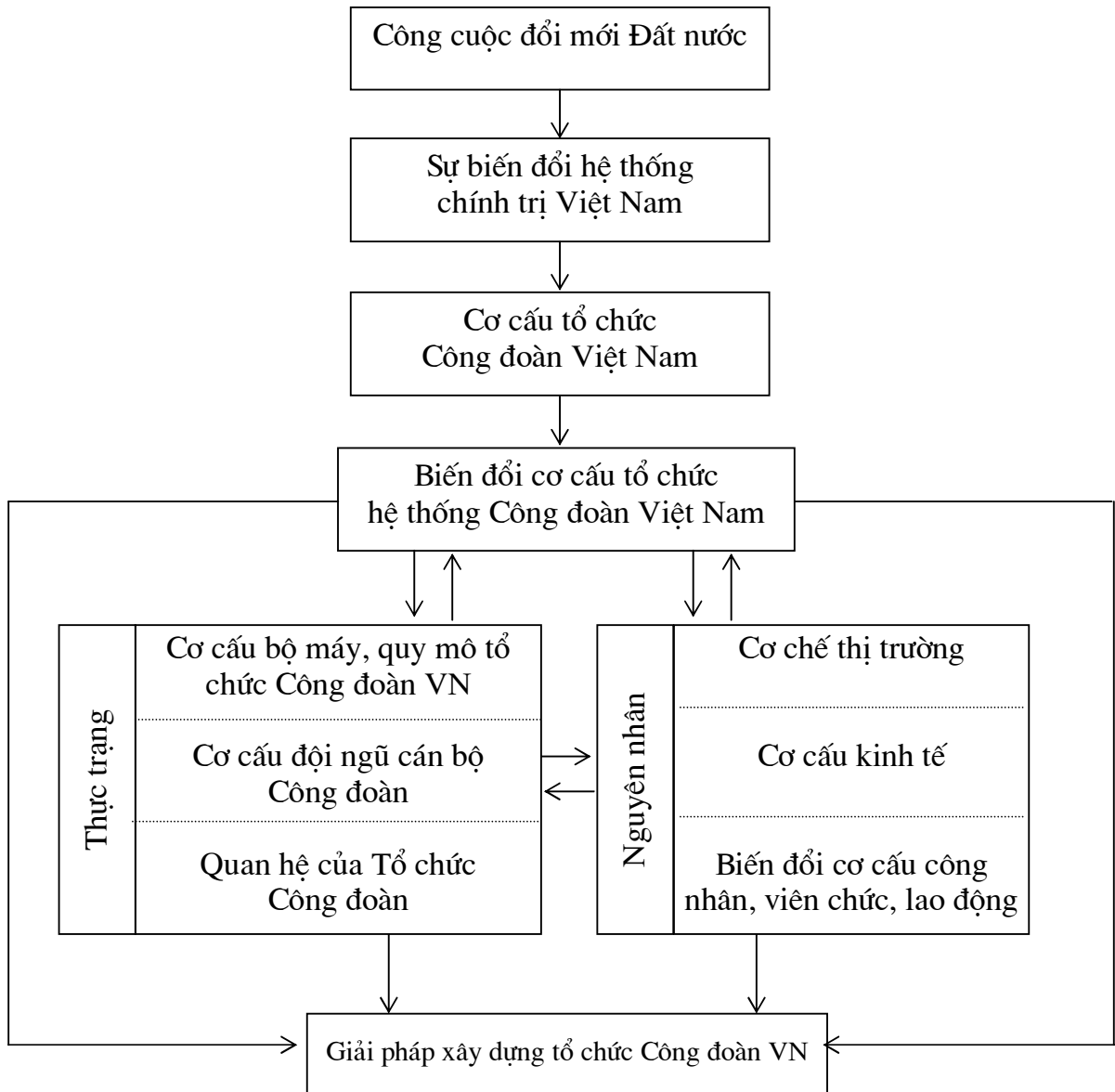
5.1. Các giả thuyết nghiên cứu :

Giả thuyết 1: Sự biến đổi cơ chế quản lý kinh tế đã dẫn đến sự biến đổi nhất định về hệ thống chính trị, từ đó tất yếu dẫn đến sự biến đổi về cơ cấu tổ chức của hệ thống Công đoàn Việt Nam.

Giả thuyết 2: Sự biến đổi hiện nay của tổ chức Công đoàn có vấn đề hợp lý, phù hợp với yêu cầu thực tiễn nhưng cũng có vấn đề chưa hợp lý. Do đó vai trò của Công đoàn trong hệ thống chính trị cũng chưa đáp ứng yêu cầu trong quá trình đổi mới và quá trình toàn cầu hoá.

Kết quả nghiên cứu của luận án sẽ khẳng định hoặc bác bỏ các giả thuyết trên.

5.2. Khung lý thuyết:



Lược đồ trên cho thấy cơ cấu tổ chức của hệ thống Công đoàn Việt Nam được xem xét dưới tác động của công cuộc đổi mới Đất nước. Sự biến đổi cơ cấu tổ chức của hệ thống Công đoàn Việt Nam có mối quan hệ chặt chẽ với sự biến đổi về số lượng, chất lượng đội ngũ công nhân, viên chức, lao động. Qua đó nhận thấy có sự biến đổi về hệ thống tổ chức, quy mô tổ chức, hoạt động của Công đoàn Việt Nam, biến đổi về cơ cấu đội ngũ cán bộ Công đoàn và quan hệ của tổ chức Công đoàn trong hệ thống chính trị. Từ đó xác định cần đổi mới cơ cấu tổ chức Công đoàn, nâng cao vị thế vai trò của tổ chức Công đoàn Việt Nam trong hệ thống chính trị nước ta hiện nay.

6. Đóng góp của luận án

Đây là đề tài đầu tiên trong hệ thống lý luận, nghiệp vụ công tác Công đoàn nghiên cứu trực tiếp sự biến đổi về cơ cấu tổ chức của hệ thống Công đoàn Việt Nam từ khi Đất nước ta tiến hành công cuộc đổi mới. Trên cơ sở làm rõ thực trạng của sự biến đổi, tìm hiểu nguyên nhân biến đổi, tác giả sẽ nêu một số kiến giải và đề xuất về mô hình, cơ cấu tổ chức và loại hình hoạt động của Công đoàn Việt Nam phù hợp với cơ cấu hệ thống chính trị và cơ cấu xã hội, đáp ứng yêu cầu thực hiện tốt luật Công đoàn, luật Lao động, luật Mặt trận Tổ quốc và pháp lệnh công chức nhằm nâng cao vị thế của tổ chức Công đoàn Việt Nam trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, góp phần tích cực thực hiện thành công 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.

7. Kết cấu của luận án: gồm 3 phần:

Phần một: Mở đầu

Phần hai: Nội dung

Chương 1: Cơ sở lý luận và thực tiễn của đề tài.

Chương 2: Thực trạng cơ cấu tổ chức của hệ thống Công đoàn Việt Nam.

Chương 3: Đổi mới cơ cấu tổ chức, nâng cao hiệu quả hoạt động của Công đoàn Việt Nam trong hệ thống chính trị hiện nay.

Phần ba: Kết luận.

PHẦN HAI: NỘI DUNG

CHƯƠNG 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN CỦA ĐỀ TÀI

1.1. Tổng quan vấn đề nghiên cứu

Trong điều 1, chương I Luật Công đoàn (1990) đã ghi rõ:

“Công đoàn Việt Nam là tổ chức chính trị - xã hội rộng lớn của giai cấp công nhân và người lao động Việt Nam tự nguyện lập ra dưới sự lãnh đạo của Đảng cộng sản Việt Nam; là thành viên trong hệ thống chính trị của xã hội Việt Nam, là trường học chủ nghĩa xã hội của người lao động”.

Trong những năm qua đã có nhiều công trình nghiên cứu về công nhân, Công đoàn Việt Nam trong quá trình đổi mới. Tuy nhiên chỉ từ những năm 90 của thế kỷ XX mới có những nghiên cứu cụ thể làm cơ sở định hướng cho việc xây dựng giai cấp công nhân và tổ chức Công đoàn.

Từ những nghiên cứu trong nước và nước ngoài về công nhân, Công đoàn, chúng ta đều thấy có chung một mục tiêu đó là góp phần nâng cao hơn nữa hiệu quả hoạt động Công đoàn nhằm đảm bảo lợi ích người lao động, hướng tới sự phát triển kinh tế - xã hội theo hướng ổn định, vững chắc. Tuy nhiên, trong giai đoạn hiện nay, đã đến lúc chúng ta phải quan tâm nghiên cứu về sự biến đổi cơ cấu tổ chức của hệ thống Công đoàn để từ đó khẳng định tính hợp lý của sự biến đổi, đồng thời từng bước khắc phục những mặt chưa hợp lý của nó góp phần xây dựng tổ chức Công đoàn Việt Nam ngày càng vững mạnh.

1.2. Các lý thuyết tiếp cận và các khái niệm công cụ

1.2.1. Các lý thuyết tiếp cận

1.2.1.1. Lý thuyết cơ cấu xã hội:

Vận dụng lý thuyết về cơ cấu xã hội có thể lý giải quá trình vận động và biến đổi của cơ cấu tổ chức Công đoàn trong những năm gần đây. Chỉ tính từ Đại hội VIII đến Đại hội IX Công đoàn Việt Nam, trong vòng 5 năm đã thấy những vấn đề trong lý thuyết về cơ cấu xã hội đặt ra đó là "sự thay đổi của một yếu tố hoặc một quan hệ, tất yếu sẽ dẫn đến sự thay đổi của các yếu tố và quan hệ khác".

Sự phát triển về cơ cấu tổ chức Công đoàn cũng dẫn đến sự thay đổi về nội dung, phương pháp hoạt động. Đúng như hệ thức lý thuyết xã hội do K.Marx đề ra về phân tích sự tiến hoá cách mạng của xã hội chính là do tiến hoá của các quan hệ xã hội.

Từ đó ta thấy lý thuyết cơ cấu xã hội trong xã hội học có ý nghĩa cực kỳ quan trọng trong việc lý giải cơ cấu xã hội nói chung và từng cơ cấu của nhóm xã hội cụ thể trong đó có cơ cấu tổ chức Công đoàn.

1.2.1.2. Lý thuyết chức năng:

Với lý luận của thuyết cơ cấu chức năng, bao gồm những biến thể của nó (*Lý thuyết chức năng cổ điển, Lý thuyết chức năng tương đối hoá, Lý thuyết cơ cấu chức năng*) từ Radcliffe — Brown, Malinowski, Parsons, Merton đến Louis Althusser, ta có thể luận giải có tính thuyết phục được về các quá trình biến đổi và phát triển của các mô hình tổ chức khi môi trường hoạt động của các tổ chức thay đổi. Ví dụ như việc phân tích sự chuyển đổi mô hình hoạt động của Công đoàn Việt Nam trong giai đoạn chuyển đổi mô hình quản lý kinh tế — xã hội hiện nay.

1.2.1.3. Lý thuyết biến đổi xã hội

Biến đổi xã hội là một trong những khái niệm phong phú nhất trong xã hội học. Ở đây chúng ta cần hiểu Biến đổi xã hội là một quá trình xã hội về những thay đổi trong cơ cấu của một hệ thống xã hội. Những thay đổi này liên quan đến những đặc trưng của nó. Vấn đề đặt ra ở đây là bàn về sự thay đổi trong cơ cấu thể chế của một xã hội.

Cơ cấu tổ chức của hệ thống Công đoàn là cơ cấu của một thiết chế xã hội mặc dù có tính độc lập tương đối nhưng không thể không có những biến đổi do các tác nhân của sự biến đổi xã hội.

1.2.1.4. Lý thuyết hệ thống

Trước hết chúng ta hãy xem xét khái niệm "hệ thống" và "lý thuyết hệ thống". Khái niệm hệ thống ngày nay được sử dụng khá rộng rãi trong nhiều lĩnh vực nghiên cứu, do đó cũng xuất hiện nhiều định nghĩa khác nhau vì chúng được rút ra từ kết quả nghiên cứu trên nhiều lĩnh vực khác nhau. Đó là sự phát triển tất yếu của khoa học.

Các nhà Xã hội học đã vận dụng sáng tạo nguyên lý lý thuyết hệ thống tổng quát, đồng thời xây dựng thành công lý thuyết hệ thống chuyên biệt, có sự thống nhất hai đặc trưng *đặc thù hoá* và *đặc thù riêng* nhờ kết hợp hai quá trình tư duy logic: *diễn dịch lý thuyết* (đi từ cái chung đến cái riêng) và *quy nạp kinh nghiệm* (đi từ cái riêng đến cái chung). Lý thuyết hệ thống ngày càng được vận dụng có hiệu quả trong nghiên cứu xã hội học cũng như nhiều lĩnh vực khác nhau chính là nhờ hai tính chất cơ bản của nó, đó là *tính chất mở* và *cơ chế tự điều chỉnh*.

Nghiên cứu lý thuyết hệ thống chính là để lý giải một chỉnh thể (hệ thống Công đoàn) bao gồm các yếu tố có quan hệ chặt chẽ với nhau để từ đó giải thích sự biến đổi về cơ cấu tổ chức của hệ thống đó.

1.2.1.5. Lý thuyết Mác - Lênin về Công đoàn

Lý thuyết về Công đoàn gắn liền với lý thuyết của Mác, Ăngghen và Lênin về công nhân.

Việc vận dụng những luận điểm của Mác, Ăngghen và Lênin trong lý thuyết về Công đoàn ở Việt Nam hiện nay trong việc thực hiện các chức năng, nhiệm vụ của Công đoàn Việt Nam là điều đặc biệt có ý nghĩa.

1.2.1.6. Tư tưởng Hồ Chí Minh về Công đoàn

Tư tưởng Hồ Chí Minh về công nhân, Công đoàn đã khẳng định vị thế của tổ chức Công đoàn trong xã hội. Là một lực lượng không thể thiếu trong mọi giai đoạn của Đất nước. Trong giai đoạn hiện nay, vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về Công đoàn chính là thực hiện chiến lược của Đảng xây dựng công nghiệp hoá, hiện đại hoá, vì mục tiêu dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh. Trước hết, cần xây dựng tổ chức Công đoàn vững mạnh, thực sự là người đại diện bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động.

1.2.2. Các khái niệm liên quan vấn đề nghiên cứu

1.2.2.1. Hệ thống chính trị

Hệ thống chính trị của một quốc gia là một cơ cấu chính trị phức tạp bao gồm các đảng phái chính trị, Nhà nước, các đoàn thể và tổ chức chính trị xã hội hoạt động trong khuôn khổ pháp luật hiện hành cùng với các quan hệ giữa chúng với nhau và quan hệ qua lại của chúng với môi trường chính trị của xã hội.

1.2.2.2. Khái niệm tổ chức

Theo ngôn ngữ thông thường, tổ chức được định nghĩa là hoạt động của những người hay sự liên kết của nhiều người hay nhiều nhóm người với nhau nhằm đạt được các lợi ích nhất định của họ.

Theo quy tắc thì tổ chức được định nghĩa là sự kết hợp của các cá nhân và có cùng 3 đặc điểm ngang nhau sau đây:

- Chúng được tạo ra nhằm thực hiện các *mục tiêu đặc biệt*
- Chúng có cấu trúc phân công lao động
- Chúng được hình thành *với một ban quản lý*.

Công đoàn Việt Nam là tổ chức chính trị - xã hội, là thành viên của hệ thống chính trị nước ta, có trách nhiệm tổ chức, xây dựng tổ chức của mình vững mạnh góp phần xây dựng hệ thống chính trị nước ta.

1.2.2.3. Cơ cấu tổ chức

Cơ cấu tổ chức là một khái niệm nói tới các bộ phận cấu thành của một tổ chức. Xét về nội dung, cơ cấu tổ chức thể hiện ở ba vấn đề sau:

Thứ nhất, cơ cấu tổ chức phản ánh sự phân công lao động trong một tổ chức hoặc là sự phân bổ nhiệm vụ của tổ chức cho các cơ cấu trực thuộc thực hiện.

Thứ hai, cơ cấu tổ chức phản ánh mối quan hệ giữa các bộ phận cấu thành nên một tổ chức.

Thứ ba, cơ cấu tổ chức phản ánh cơ chế phối hợp và cơ chế hoạt động của mỗi một tổ chức.

1.2.2.4. Cơ cấu tổ chức hệ thống Công đoàn Việt Nam

Cơ cấu tổ chức hệ thống Công đoàn Việt Nam là một cơ cấu tổ chức bao gồm các bộ phận cấu thành nên tổ chức Công đoàn

Cơ cấu tổ chức của hệ thống Công đoàn được thống nhất từ Trung ương đến cơ sở dựa trên nguyên tắc tập trung dân chủ và nguyên tắc tự nguyện.

Như vậy, cơ cấu tổ chức hệ thống Công đoàn là kết cấu bên trong của các mối quan hệ giữa các bộ phận trong tổ chức Công đoàn, là yếu tố hình thành trong không gian của tổ chức Công đoàn, là cấu trúc các phần tử hợp thành tổ chức Công đoàn.

1.2.2.5. Thời kỳ Đổi mới

Đại hội Đảng lần thứ VI là đại hội đánh dấu sự ***đổi mới*** của Đảng. Đó là sự đổi mới toàn diện từ tư duy đến phong cách, tổ chức và cán bộ.

Do đó, ***thời kỳ đổi mới*** ở Việt Nam được xác định từ những đột phá trong thực tiễn dẫn đến những đổi mới trong tư duy mà trước hết đó là tư duy kinh tế.

Thời kỳ đổi mới ở nước ta đã mang lại cho xã hội Việt Nam một diện mạo mới. Cơ cấu xã hội cũng có sự biến đổi sâu sắc. Tổ chức Công đoàn Việt Nam với tư cách là một thiết chế xã hội cũng chịu sự tác động mạnh mẽ từ nền kinh tế - xã hội và đã có những điều chỉnh cơ bản trong tổ chức, hoạt động nhằm đảm bảo chức năng của mình và cũng là để khẳng định vị thế trong thời kỳ đổi mới

CHƯƠNG 2.

THỰC TRẠNG CƠ CẤU TỔ CHỨC CỦA HỆ THỐNG CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM

2.1. Khái quát về sự hình thành và phát triển của Công đoàn Việt Nam qua các thời kỳ

2.1.1. Giai đoạn 1930 - 1945

Trong giai đoạn này, ở Bắc kỳ tổ chức Công hội được tổ chức chủ yếu ở các cơ sở công nghiệp, đô thị có nhiều công nhân. Tiếp theo là ở các tỉnh và ở một số khu vực trọng điểm. Trong hai năm 1930-1931, số hội viên đã có hơn một vạn.

2.1.2. Giai đoạn 1946- 1954.

Ngày 20-7-1946 Hội nghị đại biểu 3 miền đã nhất trí thành lập Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam. Đại hội lần thứ nhất Công đoàn Việt Nam được tổ chức vào tháng 7 năm 1950. Từ năm 1949 Công đoàn Việt Nam trở thành thành viên của Liên hiệp Công đoàn thế giới.

2.1.3. Giai đoạn 1954 - 1975.

Sau năm 1954, ở miền Bắc có nhiều thuận lợi cho hoạt động Công đoàn.

Từ năm 1957 Công đoàn đã cùng Nhà nước xây dựng được Bộ luật Công đoàn quy định vị trí, chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và hoạt động Công đoàn. Đây là sự kiện ghi nhận sự chuyển biến mới về cơ cấu tổ chức của hệ thống Công đoàn. Từ đây, hoạt động Công đoàn đã có cơ sở pháp lý, có sự bảo hộ của Nhà nước và sự thừa nhận của xã hội.

2.1.4. Giai đoạn 1975 đến nay

Sau khi Đất nước thống nhất, tổ chức Công đoàn hai miền đã được thống nhất lại thành Tổng Công đoàn Việt Nam. Do hậu quả của cuộc chiến tranh lâu dài, ác liệt, do sự chuyển đổi chậm trễ cơ chế kinh tế từ thời chiến sang thời bình, do mối quan hệ kinh tế quốc tế biến đổi, bất lợi đối với chúng ta, Đất nước lâm vào khủng hoảng kinh tế trầm trọng. Trước tình hình đó, Đất nước ta

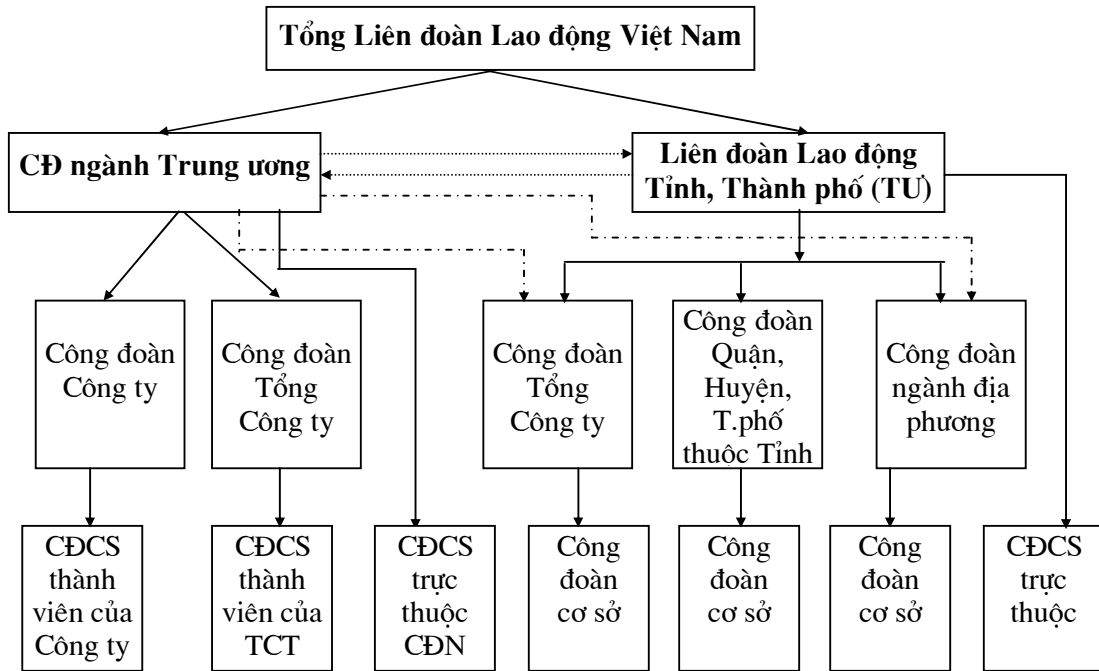
chuyển sang thời kỳ đổi mới toàn diện. Tổ chức Công đoàn Việt Nam cũng có những biến đổi sâu sắc cả về cơ cấu tổ chức và hoạt động.

2.2. Cơ cấu tổ chức của hệ thống Công đoàn Việt Nam

2.2.1. Hệ thống tổ chức Công đoàn Việt Nam

Công đoàn Việt Nam tổ chức theo bốn cấp cơ bản (xem sơ đồ 2.1).

Sơ đồ 2.1. Hệ thống tổ chức Công đoàn Việt Nam



Ghi chú:

- Chỉ đạo trực tiếp
- > Phối hợp (đồng cấp)
- .-> Chỉ đạo phối hợp

2.2.2. Cơ cấu cán bộ Công đoàn Việt Nam

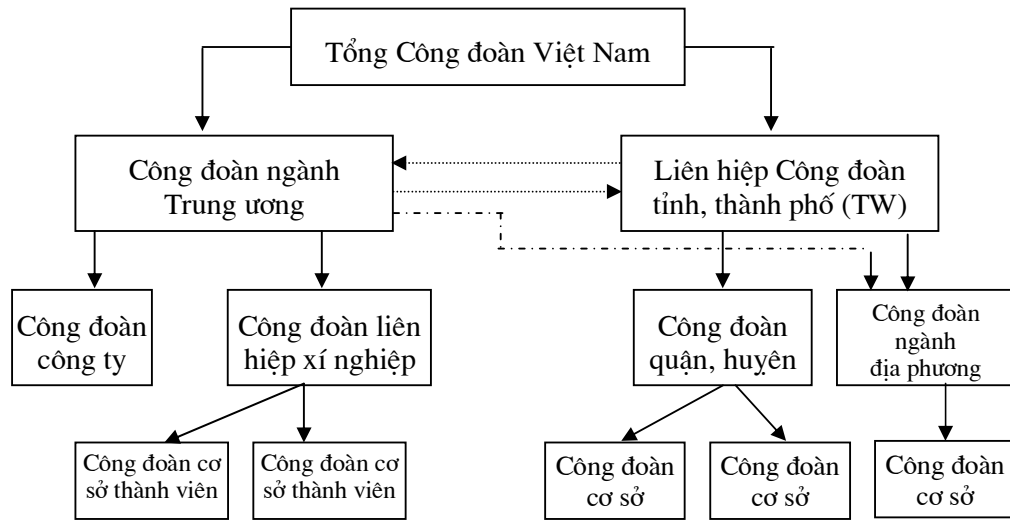
Cơ cấu đội ngũ cán bộ Công đoàn Việt Nam bao gồm:

Cán bộ từ tổ trưởng, tổ phó Công đoàn; các Ủy viên Ban chấp hành Công đoàn các cấp do dân chủ bầu ra, cán bộ được bổ nhiệm, cán bộ nghiệp vụ, chuyên viên làm trong cơ quan của các cấp Công đoàn.

Trong đội ngũ cán bộ Công đoàn nói trên có các cán bộ chuyên trách công tác Công đoàn, có cán bộ không chuyên trách công tác Công đoàn.

2.3. Sự biến đổi về cơ cấu tổ chức của hệ thống Công đoàn Việt Nam thời kỳ đổi mới

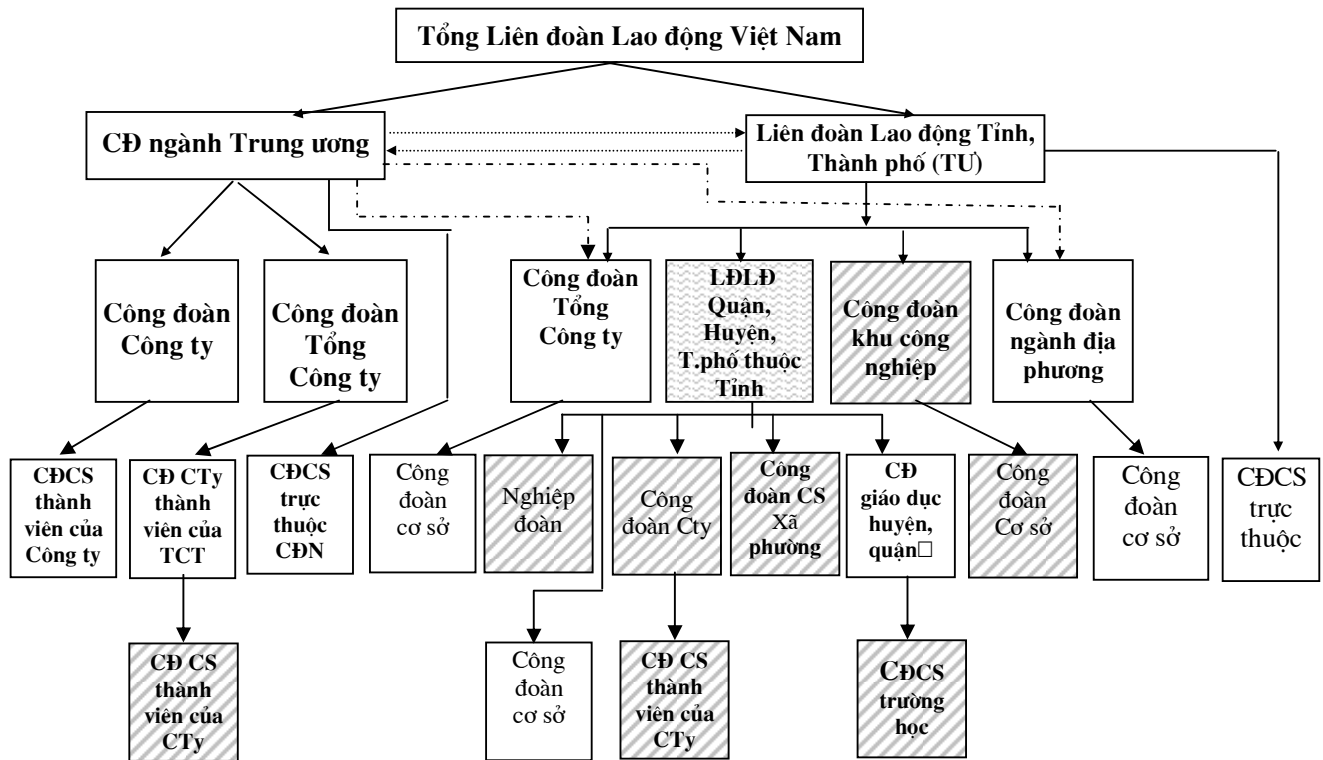
Sơ đồ 2.2. Hệ thống Công đoàn Việt Nam trước đổi mới (trước năm 1986)



Ghi chú:

- > Chỉ đạo trực tiếp
-> Phối hợp (đồng cấp)
- - - -> Chỉ đạo phối hợp

Sơ đồ 2.3. Chi tiết hệ thống Công đoàn Việt Nam trong giai đoạn hiện nay



Cơ sở mới



Tái lập và kiện toàn

Ghi chú:

- > Chỉ đạo trực tiếp
-> Phối hợp (đồng cấp)
- - - -> Chỉ đạo phối hợp

Cùng với sự biến đổi đội ngũ công nhân, viên chức, lao động, tổ chức Công đoàn Việt Nam đã có nhiều biến đổi trong thời kỳ Đất nước tiến hành công cuộc Đổi mới. Sự biến đổi thể hiện trong tổ chức, nội dung và hình thức hoạt động Công đoàn được bắt đầu từ Đại hội lần thứ VI của Công đoàn Việt Nam (1988).

2.3.1. Biến đổi cơ cấu tổ chức theo hệ thống chiều dọc

Hệ thống tổ chức Công đoàn Việt Nam trước đổi mới được tổ chức theo 4 cấp cơ bản, trong quá trình đổi mới, hệ thống này vẫn giữ 4 cấp cơ bản, nhưng tên gọi và cơ cấu của mỗi cấp đã có sự thay đổi đổi (theo sự phát triển của kinh tế xã hội, có nơi, để tập hợp công nhân, lao động đã dần hình thành hệ thống 5 cấp - (xem sơ đồ 2.2 và sơ đồ 2.3 ở trang 12).

2.3.1.1. Sự biến đổi cơ cấu Công đoàn cấp huyện, quận

Từ tháng 5-1978, thực hiện đường lối của Đảng về xây dựng địa bàn cấp huyện, thành một đơn vị kinh tế công - nông nghiệp, Tổng Công đoàn đã chỉ đạo xây dựng và kiện toàn Công đoàn cấp huyện, mỗi nơi có từ 3 đến 5 cán bộ Công đoàn chuyên trách. Tuy nhiên, những năm tiếp theo, nhất là những năm đầu đổi mới, nhiều Công đoàn cấp huyện hoạt động không có hiệu quả, Tổng Công đoàn không chủ trương duy trì nếu như địa phương muốn cho giải thể.

Đến Đại hội VIII Công đoàn Việt Nam (1998) đã khẳng định lại vị trí của Công đoàn cấp huyện. Đến 2003, số Công đoàn cấp huyện đã phát triển lên 623 tổ chức Công đoàn quận, huyện, thị xã, thành phố thuộc tỉnh trong cả nước. Về cơ cấu Công đoàn cấp huyện cũng đã có sự thay đổi.

2.3.1.2. Công đoàn các khu công nghiệp

Cùng với quá trình đổi mới, kinh tế công nghiệp, dịch vụ không còn chỉ tập trung ở các thành phố, thị xã mà ở các tỉnh trong cả nước đã xuất hiện các khu công nghiệp, dịch vụ, các khu chế xuất và khu công nghệ cao.

Trước tình hình đó, Tổng liên đoàn lao động Việt Nam đã có chỉ đạo cho thành lập Công đoàn các khu Công nghiệp, khu chế xuất, khu công nghệ cao (gọi chung là Công đoàn các khu Công nghiệp). Tổ chức Công đoàn khu công nghiệp là Công đoàn cấp trên cơ sở do Liên đoàn lao động địa phương trực tiếp chỉ đạo tổ chức và hoạt động.

2.3.1.3. Công đoàn cơ sở xã, phường, thị trấn

Công đoàn xã, phường, thị trấn (gọi chung là Công đoàn xã, phường) là Công đoàn cấp cơ sở. Việc xuất hiện Công đoàn cơ sở xã, phường cùng với quá trình phát triển của tổ chức Công đoàn theo chương trình xã hội hóa hoạt động

Công đoàn đã tập hợp cán bộ, công chức, viên chức làm việc tại cơ quan Hội đồng nhân dân, các tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội của xã, phường.

2.3.2. Biến đổi cơ cấu tổ chức Công đoàn theo chiều ngang.

Trước năm 1988, hệ thống tổ chức Công đoàn Việt Nam chỉ có trong các đơn vị hành chính sự nghiệp hoặc trong các đơn vị kinh tế tập thể. Việc phát triển đoàn viên Công đoàn chỉ có trong đội ngũ công nhân, viên chức lao động thuộc biên chế Nhà nước

Có thể nói, trong những năm đổi mới cơ cấu tổ chức của hệ thống Công đoàn Việt Nam đã được mở rộng về quy mô. Các loại hình tổ chức, hoạt động mới hình thành và ngày càng ổn định. Có thể nêu một số biểu hiện về biến đổi quy mô cơ cấu tổ chức Công đoàn theo chiều ngang sau đây, đó là sự xuất hiện một số loại hình mới:

2.3.2.1. Công đoàn công ty cổ phần

Việc thành lập Công đoàn trong các công ty cổ phần cũng thể hiện sự phát triển về tổ chức hoạt động của Công đoàn Việt Nam. Việc ra đời Công đoàn trong các Công ty cổ phần cho thấy cơ cấu tổ chức Công đoàn đã có những biến đổi để thích ứng với sự phát triển kinh tế xã hội, đồng thời phát huy vai trò của mình trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa.

2.3.2.2. Tổ chức Công đoàn trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

Việc thành lập tổ chức Công đoàn trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài cũng thể hiện sự biến đổi mạnh mẽ về cơ cấu tổ chức theo chiều ngang của hệ thống Công đoàn Việt Nam thể hiện sự đa dạng trong tập hợp người lao động vào tổ chức Công đoàn theo phương châm tập hợp tất cả những đối tượng có thể tập hợp vào tổ chức của mình để góp phần xây dựng tổ chức Công đoàn ngày càng vững mạnh.

2.3.2.3. Tổ chức Công đoàn Viên chức Việt Nam

Việc ra đời Công đoàn viên chức Việt Nam thể hiện sự phong phú, đa dạng về tổ chức và hoạt động của hệ thống Công đoàn để thu hút tất cả các đối tượng vào tổ chức Công đoàn; nhằm xây dựng tổ chức Công đoàn ngày càng vững mạnh, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá hiện đại hoá đất nước.

2.4. Thực trạng về cơ cấu đội ngũ cán bộ Công đoàn

Cùng với quá trình đổi mới tổ chức, cơ cấu đội ngũ cán bộ Công đoàn cũng có những chuyển biến rõ rệt theo hướng tinh giản biên chế, nâng cao năng lực và bản lĩnh của cán bộ Công đoàn. Về cơ cấu đội ngũ cán bộ Công đoàn trong giai đoạn hiện nay, thông qua điều tra chọn mẫu của đề tài luận án, chúng tôi có thể đưa ra chân dung của cán bộ Công đoàn hiện nay như sau:

*** Cơ cấu đội ngũ cán bộ Công đoàn theo độ tuổi**

Cán bộ Công đoàn hiện nay dưới 50 tuổi chiếm đại đa số, đội ngũ này có thể có điều kiện nhất về sức khỏe, về kinh nghiệm và về phẩm chất, năng lực nói chung để tham gia hoạt động Công đoàn.

*** Cơ cấu đội ngũ cán bộ Công đoàn theo giới**

Mặc dù tỷ lệ giữa nữ giới và nam giới không chênh lệch lớn nhưng cũng đủ thấy nam giới có lợi thế hơn trong hoạt động Công đoàn. Từ đó có những giải pháp để động viên khuyến khích nữ giới tham gia hoạt động Công đoàn.

*** Cơ cấu theo trình độ học vấn**

Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, học vấn của cán bộ Công đoàn hiện nay đã được nâng lên rõ rệt. Số tốt nghiệp cao đẳng trở lên chiếm tỷ lệ cao, đặc biệt số người có trình độ Đại học chiếm 42,10%. Tuy nhiên số chưa qua đào tạo còn có tới 7,20% cũng là điều mà tổ chức Công đoàn cần quan tâm.

2.5. Những đánh giá về sự biến đổi cơ cấu tổ chức của hệ thống Công đoàn Việt Nam

2.5.1. Ý kiến của cán bộ Công đoàn

Trong số cán bộ Công đoàn được hỏi cho rằng với quá trình đổi mới, hệ thống tổ chức Công đoàn đã có sự thay đổi rõ rệt kể cả về cơ cấu và loại hình tổ chức. Đặc biệt, họ cho rằng đội ngũ cán bộ có sự thay đổi rõ rệt nhất, thậm chí nhiều nơi có sự thay đổi hoàn toàn về đội ngũ cán bộ bởi với đội ngũ cán bộ Công đoàn trước đây không còn phù hợp nữa.

2.5.2. Ý kiến của công nhân, viên chức, lao động

Sự đánh giá của công nhân, lao động cũng phù hợp với sự đánh giá của cán bộ Công đoàn. Qua đây có thể thấy rằng quan tâm tới tổ chức và hoạt động Công đoàn không chỉ có "người trong cuộc" là cán bộ Công đoàn mà công nhân lao động nói chung cũng rất quan tâm.

Như vậy là qua khảo sát, nghiên cứu, chúng ta có thể thấy rằng việc biến đổi cơ cấu tổ chức của hệ thống Công đoàn trong quá trình đổi mới là rất rõ

ràng. Thông qua các cuộc trao đổi ý kiến với cán bộ Công đoàn và công nhân, viên chức, lao động chúng ta thấy có nhiều mặt tốt do sự biến đổi nhưng cũng có nhiều mặt chưa tốt cần nhận diện cho đúng để có thể có sự điều chỉnh cho phù hợp.

2.5.3. Ý kiến chuyên gia

2.5.3.1. Ý kiến của chuyên gia qua phỏng vấn:

Các ý kiến chuyên gia đánh giá về cơ cấu tổ chức của hệ thống Công đoàn Việt Nam đã có sự thay đổi rõ rệt. Tất cả các ý kiến đều cho rằng nguyên nhân của sự biến đổi là do tác động của công cuộc đổi mới Đất nước, kinh tế - xã hội phát triển đã dẫn đến cơ cấu tổ chức của hệ thống Công đoàn có sự chuyển đổi để thực hiện chức năng, nhiệm vụ của tổ chức Công đoàn.

2.5.3.2. Ý kiến chuyên gia qua hội thảo

Thông qua các ý kiến của cán bộ công đoàn công nhân viên chức lao động và của chuyên gia, kể cả bằng phỏng vấn và ý kiến trong Hội thảo, đều khẳng định về sự biến đổi cơ cấu tổ chức của hệ thống Công đoàn Việt Nam trong quá trình đổi mới là rõ rệt, thể hiện cả về cơ cấu tổ chức và loại hình hoạt động. Từ sự biến đổi về cơ cấu tổ chức, loại hình hoạt động đã dẫn đến biến đổi về quy mô cả về số lượng lẫn chất lượng, cả chiều dọc lẫn chiều ngang. Tuy nhiên trong quá trình biến đổi, vấn đề về tổ chức còn chậm đổi mới dẫn đến sự trì trệ, kém hiệu quả trong hoạt động. Sự phối hợp lãnh đạo, chỉ đạo của các cấp uỷ Đảng, chính quyền và các cấp Công đoàn có khi, có nơi còn lúng túng, không rõ chức năng, nhiệm vụ. Về vấn đề này, chúng tôi sẽ tổng hợp và sẽ lưu ý ở phần khuyến nghị của luận án.

CHƯƠNG 3

ĐỔI MỚI CƠ CẤU TỔ CHỨC, NÂNG CAO HIỆU QUẢ HOẠT ĐỘNG CỦA CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM TRONG HỆ THỐNG CHÍNH TRỊ HIỆN NAY

3.1. Đổi mới cơ cấu hệ thống tổ chức Công đoàn.

3.1.1. Công đoàn cơ sở và các hình thức tập hợp quần chúng

Vấn đề đầu tiên cần giải quyết đó là tổ chức Công đoàn cơ sở. Vì cơ sở là nơi thể hiện quyền làm chủ của nhân dân, là nguồn gốc sức mạnh của mỗi tổ chức. Công đoàn cơ sở là người đại diện trực tiếp cho đoàn viên công nhân, viên chức, lao động, là nơi trực tiếp thực hiện chức năng của Công đoàn.

3.1.2. Đổi mới tổ chức hoạt động Công đoàn cấp trên cơ sở

Trước đây, sự tồn tại và hoạt động của cơ sở phân lớn là để thực hiện chỉ thị, Nghị quyết của cấp trên. Nay cần xác định rõ sự tồn tại của cấp trên trước hết là để hoạt động thích hợp với từng loại hình. Nhiệm vụ chủ yếu của Công đoàn cấp trên cơ sở là hướng dẫn, giúp đỡ và kiểm tra hoạt động của Công đoàn cơ sở, xây dựng mô hình và phổ biến kinh nghiệm tiên tiến.

3.2. Đổi mới phương thức hoạt động Công đoàn:

Đổi mới phương thức hoạt động thể hiện ở hình thức, phương pháp hoạt động, lề lối làm việc, mô hình tổ chức và bố trí cán bộ theo hướng: Chuyển từ lối chỉ đạo theo kiểu hành chính sang lối hoạt động sát cơ sở, sát quần chúng, coi trọng điều tra, khảo sát tìm hiểu tâm lý, nguyện vọng của từng đoàn viên, gần với quần chúng, với thực tế ở cơ sở, lấy hiệu quả phục vụ quần chúng làm mục tiêu phấn đấu; lấy việc phục vụ đoàn viên, và tổ chức cơ sở làm điểm xuất phát cho mọi chủ trương, chương trình công tác.

3.3. Xây dựng đội ngũ cán bộ Công đoàn vững mạnh

Một là, có bản lĩnh chính trị vững vàng, kiên định với mục tiêu của đất nước, hết lòng vì sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, vì việc làm, đời sống, dân chủ và công bằng xã hội, xây dựng giai cấp công nhân và tổ chức Công đoàn vững mạnh.

Hai là, có trình độ văn hoá nghề nghiệp, có kiến thức quản lý kinh tế-xã hội, am hiểu luật pháp, có năng lực trí tuệ, có kiến thức về xã hội học, công tác xã hội, tâm lý học xã hội, có khả năng vận động quần chúng và tổ chức các hoạt động thực tiễn.

Ba là, cần có sự thành thạo về kỹ năng, kỹ xảo trong nghiệp vụ công tác Công đoàn.

Bốn là, có đạo đức trong sáng lành mạnh, phong cách quần chúng kiên quyết bảo vệ lẽ phải, đấu tranh chống các biểu hiện tiêu cực, lạc hậu, hết lòng vì quyền lợi hợp pháp chính đáng của đoàn viên, công nhân, viên chức và lao động.

3.4. Tăng cường kinh phí và phương tiện hoạt động của Công đoàn

Công đoàn là thành viên trong hệ thống chính trị, là chỗ dựa của Đảng và Nhà nước. Việc Nhà nước có trách nhiệm tạo điều kiện về kinh phí và phương tiện hoạt động cho Công đoàn là cần thiết là hợp lý. Tuy nhiên, Công đoàn không phải là bộ máy hành chính của Nhà nước. Việc trích ngân sách của Nhà nước để Công đoàn hoạt động có mức độ. Vì vậy Công đoàn cần mở rộng hoạt động kinh tế theo đúng pháp luật để tăng thêm nguồn thu, bổ sung thêm ngân sách hoạt động.

3.5. Đổi mới mối quan hệ giữa Công đoàn với các thành viên trong hệ thống chính trị.

Mối quan hệ của Công đoàn với các thành viên trong hệ thống chính trị là mối quan hệ mật thiết gắn bó, độc lập và chủ động phối hợp trên nền tảng định hướng chính trị của Đảng, trên nền tảng thực hiện các nhiệm vụ, kế hoạch phát triển Đất nước. Mối quan hệ đó được vận hành bởi các quy chế phối hợp dựa theo các nguyên tắc Mác xít của lập trường giai cấp công nhân. Mối quan hệ này không phải là ngẫu nhiên hoặc do chủ quan đòi hỏi riêng của tổ chức Công đoàn mà là do đòi hỏi khách quan của cả hệ thống chính trị, đòi hỏi của Đảng, Nhà nước, các đoàn thể nhân dân, các tổ chức xã hội. Sự đòi hỏi đó xác định yêu cầu đổi mới về nội dung, mức độ, yêu cầu đổi mới từng mối quan hệ riêng giữa Công đoàn với từng thành viên và giữa Công đoàn với toàn bộ hệ thống chính trị. Thực hiện đổi mới mối quan hệ của mình trong xã hội tổ chức Công đoàn sẽ khẳng định được vai trò, vị trí trong hệ thống chính trị.

3.6. Đổi mới các hoạt động cụ thể của Công đoàn

3.6.1. Chăm lo đời sống, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của công nhân, lao động

Việc chăm lo đời sống, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của công nhân, lao động đã trở thành chức năng trung tâm của Công đoàn Việt Nam trong nền kinh tế thị trường.

3.6.2. Tổ chức các phong trào thi đua

Có ý kiến cho rằng, trong cơ chế thị trường hiện nay, thi đua đã mất ý nghĩa của nó và thay thế vào đó là sức mạnh của cạnh tranh. “Bàn tay vô hình” thao túng hoạt động của các chủ thể kinh tế, buộc họ chạy theo lợi nhuận và từ bỏ sự mềm yếu của lòng nhân đạo. Những ý kiến này đã bỏ quên tính định hướng xã hội chủ nghĩa trong quá trình thực hiện nền kinh tế thị trường ở Việt Nam hiện nay.

3.6.3. Hoạt động xây dựng đời sống văn hoá ở cơ sở

Thông qua hoạt động xây dựng đời sống văn hoá ở cơ sở để khơi dậy những năng lực sáng tạo, tinh thần vươn lên của công nhân, lao động, chống những ảnh hưởng tiêu cực của cơ chế thị trường, đẩy lùi tệ nạn xã hội, để mỗi gia đình, mỗi cơ sở và khu dân cư là một môi trường văn hoá giàu tính nhân văn.

3.6.4. Hoạt động thương lượng, ký kết thoả ước lao động tập thể

Trong nền kinh tế nhiều thành phần, vai trò của Công đoàn trong việc đại diện cho người lao động để thương lượng, ký kết thoả ước lao động tập thể góp

phần nâng cao vị thế của tổ chức Công đoàn. Thông qua việc thương lượng, ký kết Thỏa ước lao động tập thể tổ chức Công đoàn càng làm tốt hơn chức năng bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động.

3.6.5. Công tác xây dựng và giám sát việc thực hiện chế độ, chính sách, pháp luật liên quan đến người lao động

Tham gia xây dựng và giám sát thực hiện chế độ, chính sách, pháp luật liên quan đến người lao động là nhiệm vụ quan trọng của Công đoàn Việt Nam trong nền kinh tế thị trường. Thông qua nhiệm vụ này, hoạt động của Công đoàn Việt Nam ngày càng mang tính xã hội cao, đáp ứng yêu cầu quản lý Nhà nước, xã hội trong tình hình mới.

3.6.6. Xác định rõ vai trò của tổ chức Công đoàn trong nền kinh tế tri thức

Việt Nam nói chung, công nhân, viên chức, lao động và tổ chức Công đoàn nói riêng có nhiều cơ hội để tiến tới kinh tế tri thức vào những thập kỷ tới, công nhân, viên chức, lao động hơn bao giờ hết cần được đào tạo để phát triển năng lực nội sinh với những giá trị mới để có thể đáp ứng yêu cầu của kinh tế tri thức trong tương lai. Vị trí của tổ chức Công đoàn có tiếp tục được nâng cao hay không sẽ phụ thuộc và việc giáo dục - đào tạo công nhân, viên chức, lao động nguồn nhân lực mới với chất lượng cao phù hợp, đáp ứng việc thực hiện thắng lợi chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của Việt Nam đến năm 2020.

Công đoàn là tổ chức chính trị - xã hội rộng lớn của công nhân, viên chức, lao động Việt Nam. Có vị trí to lớn trong hệ thống chính trị nước ta. Cùng với quá trình đổi mới toàn diện Đất nước, tổ chức Công đoàn đã tự đổi mới mình, trước hết là đổi mới cơ cấu tổ chức, cán bộ. Từng bước hoàn thiện tổ chức, đội ngũ cán bộ, đáp ứng yêu cầu trong giai đoạn mới, góp phần củng cố khối Đại đoàn kết dân tộc. Khẳng định vị thế của mình trong hệ thống chính trị Việt Nam thời kỳ đổi mới, cùng toàn dân thực hiện thành công sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá Đất nước.

PHẦN BA: KẾT LUẬN

1. Kết luận

Công cuộc đổi mới Đất nước càng đi vào chiều sâu, cùng với sự phát triển của nền kinh tế hàng hoá nhiều thành phần và dân chủ hoá xã hội, các đoàn thể quần chúng, trong đó có tổ chức Công đoàn ngày càng phát triển đa dạng cả về cơ cấu và loại hình hoạt động. Với đề tài “Biến đổi cơ cấu tổ chức của hệ thống Công đoàn Việt Nam thời kỳ đổi mới”, chúng tôi đã đưa ra hai giả thuyết nghiên cứu: 1/ Sự biến đổi cơ chế quản lý kinh tế đã dẫn đến sự biến đổi nhất định về hệ thống chính trị, từ đó tất yếu dẫn đến sự biến đổi về cơ cấu tổ chức của hệ thống Công đoàn Việt Nam; 2/ Sự biến đổi hiện nay của tổ chức Công đoàn có vấn đề hợp lý phù hợp với yêu cầu thực tiễn nhưng cũng có vấn đề chưa hợp lý. Do đó vai trò của Công đoàn trong hệ thống chính trị cũng chưa đáp ứng yêu cầu trong quá trình đổi mới và quá trình toàn cầu hoá. Trong quá trình nghiên cứu, chúng tôi đã cố gắng làm sáng tỏ hai giả thuyết trên và khẳng định các giả thuyết đặt ra đã được giải quyết. Sau đây, chúng tôi điểm lại những nét chính mà luận án đã đề cập.

1.1 Về sự biến đổi cơ cấu tổ chức của hệ thống Công đoàn Việt Nam. Qua khảo sát định tính và định lượng đối với đối tượng là cán bộ Công đoàn các cấp, công nhân, lao động trong một số doanh nghiệp ở một số tỉnh cả phía Bắc và phía Nam, từ sự nghiên cứu hệ thống chiều dọc đến nghiên cứu về phát triển quy mô chiều ngang và sự biến đổi trong cơ cấu nội tại□ luận án đã làm rõ ở mọi cấp độ trong hệ thống Công đoàn đều có sự biến đổi rõ nét. Sự biến đổi này không dẫn đến sự biến đổi về bản chất của tổ chức Công đoàn mà dẫn đến sự đa dạng về loại hình, sự phong phú về hình thức tập hợp, sự linh hoạt về phương pháp hoạt động Công đoàn ở tất cả các cấp Công đoàn từ Trung ương đến cơ sở. Có thể dễ dàng nhận thấy số lượng tổ chức Công đoàn trong khu vực doanh nghiệp Nhà nước giảm mạnh, Công đoàn khu vực kinh tế ngoài quốc doanh tăng nhanh. Ngoài ra tổ chức Công đoàn còn vươn tới các xã, phường□

1.2. Sự biến đổi về cơ cấu tổ chức đã dẫn đến sự biến đổi mạnh mẽ về cơ cấu đội ngũ cán bộ Công đoàn theo hướng tinh giản biên chế, nâng cao năng lực và bản lĩnh của cán bộ Công đoàn, giảm dần số cán bộ Công đoàn chuyên trách trực tiếp do Công đoàn trả lương, tăng nhanh số cán bộ Công đoàn không chuyên trách. Trước đổi mới, cán bộ Công đoàn chuyên trách có 15.813 người, đến năm 1998 còn 7.159 người và đến tháng 6-2003 còn 6.452 người. Cán bộ Công đoàn

không chuyên trách trước đổi mới có 511.288 người đến tháng 6-2003 có trên 700.000 người.

Về độ tuổi của cán bộ Công đoàn, qua khảo sát của đề tài, với tuổi dưới 50 chiếm đại đa số. Điều này có nghĩa là từ khi đổi mới, đội ngũ cán bộ Công đoàn đã được trẻ hoá rõ rệt.

Về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ cán bộ Công đoàn từ khi đổi mới đã được nâng lên đáng kể. Hiện nay số cán bộ có trình độ từ cao đẳng trở lên chiếm 55,6%. Ngoài ra, trình độ ngoại ngữ, tin học đối với cán bộ Công đoàn ngày nay cũng rất được quan tâm đào tạo. Điều này trước đổi mới hầu như chưa đặt ra đối với cán bộ Công đoàn, nhất là cán bộ Công đoàn cơ sở.

Từ sự biến đổi về cơ cấu và loại hình tổ chức Công đoàn, những phẩm chất và năng lực khác của cán bộ Công đoàn cũng có sự chuyển biến theo hướng tích cực. Riêng về tác phong quần chúng, qua khảo sát đã thu được ý kiến trả lời của 92,8% số người được hỏi là đã được nâng cao trong quá trình đổi mới. Điều này chứng tỏ trong hoạt động Công đoàn ngày nay, người cán bộ không thể với tác phong như công chức trước đây, với tác phong quan liêu, xa rời quần chúng, quen ra các chỉ thị□ mà ngày nay cần phải có tác phong sâu sát quần chúng, có như vậy mới nói lên tiếng nói của quần chúng, quan tâm đến tâm tư, nguyện vọng, nhu cầu của quần chúng và được quần chúng tín nhiệm.

1.3. Khảo sát thực trạng tổ chức, hoạt động Công đoàn trong giai đoạn hiện nay để tìm hiểu nguyên nhân dẫn đến sự biến đổi sâu sắc, toàn diện về cơ cấu tổ chức của hệ thống Công đoàn Việt Nam, chúng tôi đã thu được kết quả khá toàn diện. Lý giải về nguyên nhân biến đổi nói chung là do công cuộc đổi mới Đất nước do Đảng ta khởi xướng. Còn cụ thể, tổ chức Công đoàn có sự biến đổi là do chưa phù hợp với sự chuyển đổi cơ chế quản lý. Về nội dung hoạt động Công đoàn, chúng tôi cũng đặt vấn đề tìm hiểu để thấy trong quá trình đổi mới, nội dung hoạt động Công đoàn đã có sự thay đổi như thế nào. Qua khảo sát, chúng tôi thu được kết quả là: có những nội dung hoạt động Công đoàn chỉ mới xuất hiện sau khi công cuộc đổi mới Đất nước diễn ra như tổ chức Đại hội cổ đông. Hoặc những vấn đề ngày càng được quan tâm ở mức độ cao hơn như tham gia xây dựng và thực hiện kế hoạch sản xuất kinh doanh, ký thoả ước lao động tập thể, tham gia giải quyết việc làm, phát triển đoàn viên khu vực kinh tế ngoài quốc doanh□

Như vậy là các hoạt động Công đoàn ngày càng cụ thể, thiết thực gắn liền với sự tồn tại và phát triển của đơn vị, của doanh nghiệp, gắn liền với lợi ích của

người lao động. Tổ chức Công đoàn không chỉ cần thiết đối với quần chúng công nhân, lao động mà còn cần thiết đối với cả người sử dụng lao động để tham gia cùng tháo gỡ khó khăn, xây dựng và phát triển doanh nghiệp ổn định vững chắc.

1.4. Qua nghiên cứu, chúng tôi có thể khẳng định vị thế của tổ chức Công đoàn trong hệ thống chính trị ngày càng rõ rệt. Như chúng ta đã biết, từ khi đổi mới Đất nước, hệ thống chính trị nước ta cũng có sự đổi mới. Tất cả các thành viên của hệ thống chính trị đều tự đổi mới và đổi mới cả về quan hệ với các thành viên khác. Trong hệ thống các quan hệ giữa các thành viên của hệ thống chính trị, Đảng cộng sản Việt Nam vừa có quan hệ lãnh đạo toàn diện các thành viên khác nhưng lại cũng có mối quan hệ của thành viên với thành viên. Đối với tổ chức Công đoàn, Đảng lãnh đạo nhưng Công đoàn lại là cầu nối giữa Đảng với quần chúng công nhân, lao động, tạo điều kiện cho Đảng lãnh đạo tốt hơn và Công đoàn cũng tham gia xây dựng Đảng ngày càng vững mạnh.

Mối quan hệ giữa Công đoàn với Nhà nước là mối quan hệ về lợi ích giữa một bên là đại diện cho lợi ích dân tộc, lợi ích toàn thể và một bên là lợi ích của công nhân, lao động. Mối quan hệ giữa Công đoàn với Nhà nước chính là nhằm thúc đẩy có hiệu quả việc giải quyết các mối quan hệ lợi ích giữa các thành phần kinh tế. Trong quá trình hoạt động, Công đoàn cung cấp thông tin đời sống xã hội, phản ánh tâm tư nguyện vọng của người lao động, khuyến nghị các giải pháp để Nhà nước quản lý Đất nước có hiệu quả, bảo đảm quyền làm chủ của nhân dân, đồng thời giữ vững kỷ cương pháp luật của Đất nước, giữ vững an ninh chính trị và chủ quyền quốc gia.

Mối quan hệ giữa Công đoàn với các đoàn thể nhân dân khác là mối quan hệ bình đẳng, phối hợp trên nền tảng lợi ích chung của dân tộc và quần chúng nhân dân, trong đó Công đoàn đóng vai trò là người khởi xướng nhiều phong trào quần chúng nhằm hướng tới sự ổn định và phát triển của xã hội.

Tuy nhiên, qua nghiên cứu quá trình biến đổi cơ cấu tổ chức của hệ thống Công đoàn Việt Nam cũng còn có điều chưa thật hợp lý. Hoạt động còn trùng chéo, cơ cấu tổ chức chưa thật phù hợp với việc tập hợp đông đảo các đối tượng tham gia hoạt động Công đoàn mà chúng tôi sẽ nêu ở phần khuyến nghị.

Những kết luận mà chúng tôi nêu ra trên đây chỉ là những kết luận ban đầu trên cơ sở nghiên cứu ở một số địa bàn kết hợp phỏng vấn chuyên gia và tổ chức hội thảo trong phạm vi hẹp. Vì vậy, việc nhận định tổng hợp hơn, khái quát hơn, và kết luận chính xác hơn về sự biến đổi cơ cấu tổ chức của hệ thống Công

đoàn Việt Nam trong quá trình đổi mới còn cần có những nghiên cứu tiếp theo với quy mô rộng hơn, toàn diện hơn và lực lượng tham gia nghiên cứu đông đảo hơn.

Mặc dù vậy, trong phạm vi nghiên cứu của đề tài, chúng tôi bước đầu có thể nêu một số khuyến nghị sau đây.

2. Khuyến nghị

2.1. Đối với Đảng

- Tăng cường củng cố, xây dựng tổ chức Đảng cơ sở trong các doanh nghiệp, đẩy mạnh công tác phát triển Đảng trong các thành phần kinh tế, nhất là khu vực kinh tế ngoài quốc doanh. Trong tương lai, công nhân, lao động khu vực kinh tế ngoài quốc doanh ngày càng phát triển, họ là lực lượng trực tiếp thực hiện đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước. Đảng cần tập hợp, bồi dưỡng và phát triển lực lượng ở khu vực này để đảm bảo lãnh đạo toàn diện, đúng hướng đối với sự phát triển kinh tế xã hội của Đất nước.

- Cần chỉ thị cho các cấp uỷ Đảng thường xuyên đôn đốc, kiểm tra việc thực hiện chỉ thị phát triển Công đoàn khu vực kinh tế ngoài quốc doanh.

2.2. Đối với Nhà nước

- Đẩy mạnh chỉ đạo các cấp, các ngành kiểm tra việc thực hiện Bộ luật Lao động, Luật Công đoàn. Xử lý nghiêm những trường hợp vi phạm luật như cản trở thành lập Công đoàn cơ sở, cản trở hoạt động Công đoàn. Xử lý nghiêm những trường hợp vi phạm thoả ước lao động, tranh chấp lao động, nợ lương, trả lương sai quy định, không đóng bảo hiểm cho người lao động□

- Nghiên cứu ban hành quy định bảo vệ cán bộ Công đoàn, tạo điều kiện để cán bộ Công đoàn hoạt động. Coi cán bộ Công đoàn là một nghề đặc biệt được pháp luật bảo vệ.

- Nghiên cứu chỉ đạo triển khai thực hiện cơ chế 3 bên: Nhà nước, Công đoàn, giới chủ. Cần thể chế hoá những quy định hoạt động của cơ chế 3 bên .

2.3. Đối với hệ thống Công đoàn

- Cần nghiên cứu xây dựng mô hình tổ chức phù hợp với quá trình biến đổi của kinh tế - xã hội để hoạt động Công đoàn ngày càng có hiệu quả hơn.

- Tổng liên đoàn cần có biện pháp tích cực, cụ thể hơn nữa nhằm củng cố, xây dựng hệ thống tổ chức nhằm phát huy hiệu quả cao nhất cho hoạt động Công đoàn, tránh trùng chéo về chỉ đạo giữa Liên đoàn Lao động địa phương và

Công đoàn ngành. Công đoàn ngành địa phương nên để Công đoàn ngành Trung ương chỉ đạo trực tiếp, Liên đoàn Lao động địa phương phối hợp chỉ đạo.

- Kiện toàn hệ thống tổ chức, vẫn trên cơ sở 4 cấp cơ bản nhưng tùy theo điều kiện cụ thể có thể tổ chức thành 5 cấp để thuận lợi hơn trong việc chỉ đạo nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động Công đoàn bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động đạt kết quả cao nhất.

- Nghiên cứu các biện pháp nhằm đa dạng hoá hình thức tập hợp các đối tượng tham gia hoạt động Công đoàn dựa trên cơ sở nhiệm vụ chuyên môn. Thực hiện hài hoà, linh hoạt nguyên tắc tổ chức theo ngành, nghề và vùng, lãnh thổ, không cứng nhắc, rập khuôn như hiện nay.

- Chủ động đề xuất với Nhà nước và nghiên cứu những quy định về cơ chế phối hợp 3 bên (Nhà nước, Công đoàn, Giới chủ) để sớm triển khai thực hiện nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động Công đoàn.

- Tăng cường tổ chức chỉ đạo, hoạt động Công đoàn cơ sở phường, xã, nghiệp đoàn, hoạt động Công đoàn khu công nghiệp. Sớm tổng kết về tổ chức hoạt động Công đoàn phường, xã, nghiệp đoàn khu công nghiệp để có những điều chỉnh kịp thời nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động ở khu vực này.

- Đề nghị Tổng Liên đoàn khi quyết định số lượng cán bộ chuyên trách Công đoàn ở các ngành, các cấp căn cứ vào số lượng đoàn viên thực tế. Đối với cấp Công đoàn cơ sở nên lấy mốc 500 đoàn viên trở lên để quy định số lượng cán bộ chuyên trách Công đoàn, có như vậy Công đoàn cơ sở mới có đủ điều kiện để hoạt động và làm cho Công đoàn cơ sở bớt lệ thuộc vào chủ doanh nghiệp về mặt kinh tế nhằm phát huy tính độc lập tương đối của tổ chức Công đoàn.

- Trước khi tham gia với Nhà nước về các chủ trương chính sách có liên quan đến quyền lợi, nghĩa vụ của người lao động, đề nghị Tổng Liên đoàn cần tham khảo ý kiến của cơ sở, của các ngành, địa phương để tính khả thi của việc tham gia được cao hơn.

- Chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công đoàn vững về lý luận, giỏi thực hành nghiệp vụ. Quan tâm đầu tư hơn nữa về mọi mặt đối với trường Đại học Công Đoàn Việt Nam, các trung tâm đào tạo bồi dưỡng cán bộ công đoàn các tỉnh, thành phố, khu vực. Có chính sách đào tạo và sử dụng hợp lý đội ngũ cán bộ Công đoàn, có chính sách ưu đãi những người có tâm huyết, có năng lực thực sự. Có biện pháp hữu hiệu để bảo vệ cán bộ Công đoàn. Tạo điều kiện cho cán bộ Công đoàn yên tâm làm việc.

**Danh mục Các công trình khoa học · công bố
liên quan đề tài luận án**

1. Chân dung người chủ tịch Công đoàn cơ sở trong giai đoạn hiện nay. Tạp chí Lao động và Công đoàn số 219 -1999.
2. Vấn đề đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công đoàn trong tình hình hiện nay. Tạp chí Lao động và Công đoàn số 222-1999.
3. Mấy suy nghĩ về vai trò của tổ chức Công đoàn trong nền kinh tế tri thức. Tạp chí Lao động và Công đoàn số 263-2002.
4. Nhận diện về hoạt động Công đoàn trong các Công ty cổ phần hiện nay. Tạp chí Xã hội học số 3-2004.

TRỞ VỀ NỘI DUNG CỦA ĐỀ