

# TỪ THỰC TRẠNG, SUY NGHĨ MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM XÂY DỰNG VÀ NÂNG CAO ĐỜI SỐNG VĂN HÓA CHO CÔNG NHÂN NƯỚC TA HIỆN NAY

NGUYỄN VĂN NHẬT\*

## 1. Vai trò của đời sống văn hóa và thực trạng đời sống văn hóa của công nhân nước ta hiện nay

Như chúng ta đã biết, giai cấp công nhân là 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 có sứ mạng lịch sử to lớn, như Nghị quyết Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương khoá X (2008) nhận định: *"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).

Hiện nay ở nước ta có 11.567,7 nghìn công nhân và người lao động làm việc trong các ngành sản xuất kinh doanh và dịch vụ

công nghiệp, chiếm 1/4 tổng lực lượng lao động xã hội (2). Qua hơn 20 năm đổi mới, cùng với quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, giai cấp công nhân nước ta đã có những chuyển biến quan trọng, tăng nhanh về số lượng, đa dạng về cơ cấu, chất lượng được nâng lên.

Tuy nhiên, sự phát triển của giai cấp công nhân chưa đáp ứng được yêu cầu về số lượng, cơ cấu và trình độ học vấn, chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập kinh tế quốc tế; tác phong công nghiệp và kỷ luật lao động còn nhiều hạn chế; đa phần công nhân xuất thân từ giai cấp nông dân, chưa được đào tạo cơ bản và có hệ thống. Địa vị chính trị của giai cấp công nhân chưa thể hiện đầy đủ. Giai cấp công nhân còn hạn chế về phát huy vai trò 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. Giác ngộ giai cấp và bản lĩnh chính trị của công nhân không đồng đều; sự hiểu biết về chính sách, pháp luật còn nhiều hạn chế.

Tình hình trên bắt nguồn từ nhiều *nguyên nhân*, trước hết những hạn chế, yếu

\* PGS.TS. Viện Sử học

kém trong phát triển kinh tế - xã hội đã ảnh hưởng không nhỏ đến việc làm, đời sống và tư tưởng, tình cảm của công nhân. Trong những năm qua, Đảng ta đã chú trọng xây dựng giai cấp công nhân nhưng chưa được quan tâm đầy đủ, chưa ngang tầm với vị trí, vai trò của giai cấp công nhân trong thời kỳ mới. Nhà nước ban hành nhiều chính sách, pháp luật xây dựng giai cấp công nhân nhưng những chính sách, pháp luật này vẫn còn nhiều hạn chế, bất cập. Công đoàn và các tổ chức chính trị - xã hội khác có nhiều đóng góp tích cực vào việc xây dựng giai cấp công nhân nhưng hiệu quả chưa cao, còn nhiều yếu kém. Bản thân giai cấp công nhân đã có nhiều nỗ lực vươn lên nhưng chưa đáp ứng được yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước. Các doanh nghiệp và người sử dụng lao động thuộc các thành phần kinh tế đóng góp tích cực vào tạo việc làm và thu nhập cho công nhân nhưng không ít trường hợp còn vi phạm chính sách, pháp luật đối với người lao động.

Xuất phát từ tình hình thực tế trên, Đảng ta đã xác định rõ *"Xây dựng giai cấp công nhân nước ta lớn mạnh trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước là nhiệm vụ quan trọng và cấp bách của Đảng, Nhà nước, của cả hệ thống chính trị, của mỗi người công nhân và của toàn xã hội"* (3). Để phát triển toàn diện giai cấp công nhân cả về số lượng, chất lượng, cơ cấu, thiết thực nâng cao trình độ giác ngộ chính trị và bản lĩnh cách mạng, trình độ học vấn và nghề nghiệp theo hướng trí thức hoá, nâng cao năng lực ứng dụng và sáng tạo công nghệ mới, lao động đạt năng suất, chất lượng và hiệu quả, đi tiên phong trong công cuộc đổi mới, Đảng, Nhà nước và toàn thể dân tộc phải tiếp tục và đẩy mạnh việc xây dựng, chăm lo đời

sống mọi mặt cho giai cấp công nhân một cách tương xứng, kết hợp hài hòa giữa việc nâng cao đời sống vật chất với đời sống văn hoá, tinh thần.

Trong khuôn khổ bài viết này chúng tôi đề cập đến vấn đề xây dựng đời sống văn hoá cho giai cấp công nhân - một nội dung quan trọng, vừa là động lực vừa là mục tiêu xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam hiện nay và trong tương lai.

Khái niệm về *đời sống văn hóa* hiện nay còn nhiều ý kiến khác nhau, song tựu chung nội hàm đời sống văn hóa theo nghĩa rộng là toàn bộ những hoạt động sinh sống có ý thức của con người với tư cách là cá nhân và cộng đồng xã hội trong quá trình tiếp thu và sáng tạo các giá trị vật chất và giá trị tinh thần theo hướng chân, thiện mỹ nhằm thích ứng với nhu cầu tồn tại và phát triển của xã hội, mà trung tâm là sự tồn tại và phát triển của chính con người.

Theo nghĩa hẹp, đời sống văn hóa thường được dùng để chỉ đời sống tinh thần của con người, phân biệt với đời sống vật chất. Song trên thực tế, đời sống tinh thần và đời sống vật chất luôn có quan hệ mật thiết với nhau. Chính từ mối quan hệ biện chứng đó, chúng ta có thể coi đời sống văn hóa của giai cấp công nhân bao gồm những phức thể sau:

- Sản xuất và tái sản xuất ra bản thân đời sống vật chất của chính người công nhân, thể hiện ở việc làm, thu nhập và tiêu dùng về ăn, mặc, ở và các nhu yếu phẩm khác;

- Xây dựng gia đình, tái sản xuất ra con người và nuôi dạy con cái;

- Thực hiện định hướng giá trị đạo đức và chuẩn mực hành vi trong lao động sản xuất và trong quan hệ con người tại nhà máy, xí nghiệp...;

- Bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp trong các sinh hoạt xã hội;

- Thưởng thức và sáng tạo trong các sinh hoạt thể thao, du lịch, văn hóa, nghệ thuật, khoa học kỹ thuật...

Thực tế hiện nay ở nước ta, đời sống văn hóa của công nhân nhìn chung còn thấp, nghèo nàn, chưa phù hợp và đáp ứng được yêu cầu tái sản xuất nói riêng, yêu cầu phát triển của giai cấp công nhân và của xã hội nói chung. Điều đó bắt nguồn từ nhiều nguyên nhân:

- *Thứ nhất, do thu nhập thấp.* Đây là nguyên nhân quan trọng nhất gây nên sự nghèo nàn, đơn điệu, thấp kém trong sáng tạo và sinh hoạt văn hóa của công nhân. Theo số liệu điều tra năm 2009, thu nhập bình quân (tính cả lương, thưởng, làm thêm giờ...) của công nhân là 2.032.000 đồng, trong khi đó chi cho các nhu cầu thiết yếu gồm ăn, mặc, ở, vật dụng gia đình, đi lại đã chiếm tới khoảng 1.500.000 đồng (4).

- *Thứ hai, thiếu thời gian, điều kiện làm việc căng thẳng.* Ngoài thời gian làm việc theo quy định, công nhân thường xuyên phải làm tăng ca (thêm khoảng 2 giờ 30 phút/ngày), không những vậy điều kiện làm việc tại các công ty liên doanh và các doanh nghiệp nước ngoài rất căng thẳng, nên sau giờ làm việc, công nhân rất muốn và giành thời gian để nghỉ ngơi.

- *Thứ ba, trình độ học vấn của đại bộ phận công nhân còn thấp.* Đây cũng là một trong những nguyên nhân chủ yếu khiến đời sống văn hóa của công nhân nghèo nàn, thấp kém. Theo số liệu điều tra năm 2009, 65,8% công nhân tốt nghiệp trung học phổ thông (kể cả bổ túc văn hóa), còn lại có trình độ phổ thông cơ sở tiểu học hoặc chưa theo học cấp học nào. Trình độ học vấn sẽ ảnh hưởng và quyết định lớn đến nhận

thức và sự thụ hưởng văn hóa của công nhân.

- *Thứ tư, thiếu các cơ sở văn hóa, thiếu thiết bị phục vụ cho nhu cầu văn hóa, tinh thần của công nhân.* Hiện nay, tại các khu công nghiệp, khu chế xuất chúng ta mới chú ý xây dựng nhà xưởng, hạ tầng kỹ thuật, chưa chú ý đầu tư xây dựng các trung tâm sinh hoạt văn hóa, thể thao cho công nhân. Công nhân tại các khu công nghiệp, khu chế xuất chủ yếu sinh hoạt văn hóa tại nhà trọ, các nơi công cộng.

- *Thứ năm, nơi ở của công nhân quá chật chội, tạm bợ, thiếu vệ sinh.* Theo số liệu điều tra, mỗi công nhân trung bình chỉ có từ 2 đến 4m<sup>2</sup> nhà trọ. Không những vậy, một số nhà trọ còn mang tính tạm bợ, thiếu vệ sinh. Điều kiện sống như vậy ảnh hưởng rất lớn đến việc tổ chức sinh hoạt văn hóa của công nhân.

- *Thứ sáu, thiếu sự chăm lo cần thiết của chính quyền địa phương, doanh nghiệp và các tổ chức đoàn thể.* Hiện nay, Đảng và Nhà nước đã ban hành nhiều chủ trương, chính sách liên quan đến việc nâng cao đời sống văn hóa tinh thần cho công nhân, song có những chủ trương còn bất cập và thực hiện thiếu triệt để. Chính quyền các địa phương thường chỉ chú ý đến vấn đề an ninh, trật tự xã hội nơi có doanh nghiệp và nhiều công nhân lưu trú. Công đoàn và đoàn thanh niên tuy rất tích cực song do thiếu cán bộ, do hạn chế của cơ chế, thiếu các thiết chế văn hóa nên hiệu quả đem lại chưa cao.

- *Thứ bảy, nhu cầu của công nhân về đời sống văn hóa không cao.* Theo điều tra, trong các doanh nghiệp trên cả nước có tới hơn 70% công nhân xuất thân từ các vùng nông thôn, miền núi. Là những người trẻ tuổi, sống xa nhà, lẽ ra họ phải có nhu cầu

lớn và đa dạng về đời sống văn hóa, tinh thần, song thực tế nhận thức và yêu cầu của họ về đời sống văn hóa quá đơn điệu và thấp kém. Có tới 59% số công nhân được hỏi cho rằng thỉnh thoảng họ mới tham gia các hoạt động văn hóa còn 29,6% không hề tham gia gì; trong khi đó 61,4% số công nhân cho rằng họ hài lòng với đời sống văn hóa của mình.

Như vậy, đời sống văn hóa, tinh thần của công nhân thấp kém, nghèo nàn do cả nguyên nhân chủ quan và khách quan. Từ thực tế đó, chúng tôi đưa ra một số giải pháp nhằm xây dựng và nâng cao đời sống văn hóa của công nhân hiện nay và trong những năm tiếp theo.

## **2. Một số khuyến nghị và giải pháp nhằm xây dựng và nâng cao đời sống văn hoá cho giai cấp công nhân Việt Nam**

Trước khi đưa ra những giải pháp nhằm xây dựng và phát triển đời sống văn hóa của công nhân hiện nay, cần xác định *những nguyên tắc cần thiết* để từ đó có cơ sở xác định nhiệm vụ của từng ngành, từng cấp cũng như của bản thân người công nhân.

- *Thứ nhất*, xây dựng và phát triển giai cấp công nhân nói chung, đời sống văn hóa của công nhân nói riêng là nhiệm vụ của Đảng, Nhà nước và của cả hệ thống chính trị, của mỗi người công nhân và của toàn xã hội, trong đó vai trò của các cấp ủy đảng, của lãnh đạo doanh nghiệp, của tổ chức công đoàn, đoàn thanh niên và của chính quyền địa phương nơi công nhân lưu trú là trực tiếp và rất quan trọng.

- *Thứ hai*, mặc dù việc xây dựng và nâng cao đời sống văn hóa của công nhân là nhiệm vụ của cả hệ thống chính trị, song người công nhân là chủ thể, tự quyết định nhu cầu và tự chi trả cho các hoạt động văn

hóa của mình. Đời sống văn hóa, tinh thần diễn ra hàng ngày, là một phần cuộc sống cá nhân người công nhân, do vậy các tổ chức và các cá nhân khác chỉ hỗ trợ, giúp đỡ để công nhân nâng cao đời sống chứ không thay thế bản thân họ được. Chính quyền và tổ chức công đoàn cần vận động, tập hợp công nhân, hướng họ và đưa họ vào các hoạt động văn hóa lành mạnh và bổ ích.

- *Thứ ba*, đời sống văn hoá, tinh thần có mối quan hệ hữu cơ và phụ thuộc vào đời sống vật chất, do vậy, phải kết hợp hài hòa giữa việc xây dựng, nâng cao đời sống văn hoá, tinh thần với việc nâng cao đời sống vật chất cho công nhân mà cụ thể là điều kiện làm việc, tiền lương, chỗ ở...

- *Thứ tư*, như chúng ta đã biết, hàng ngày người công nhân làm việc trong doanh nghiệp 8 giờ, cả tăng ca thì đến 10 giờ, thời gian còn lại chủ yếu là ở nơi trọ, trong khi đó, đời sống văn hóa tinh thần là cái diễn ra liên tục, hàng ngày, hàng giờ. Do vậy, việc chăm lo, nâng cao đời sống văn hóa cho công nhân cần thiết phải được chú ý cả bên trong doanh nghiệp và bên ngoài, nơi công nhân cư trú, không thể chỉ chăm lo, nâng cao cho đời sống văn hóa tinh thần của họ chỉ ở nơi làm việc hay nơi cư trú mà phải chú ý một cách đồng bộ cả hai nơi đó.

- *Thứ năm*, đời sống văn hoá, tinh thần của công nhân hiện nay có sự chênh lệch giữa các loại hình doanh nghiệp và giữa các địa phương. Công nhân trong các doanh nghiệp Nhà nước hoặc doanh nghiệp cổ phần mà Nhà nước chiếm tỷ trọng lớn có cuộc sống tinh thần khá hơn do được sự quan tâm của cấp ủy, lãnh đạo và công đoàn. Ngược lại, tại các doanh nghiệp liên doanh hay doanh nghiệp nước ngoài trong các khu chế xuất, khu công nghiệp, đời sống văn hóa còn nghèo nàn, đơn điệu. Từ thực tế đó, việc xây dựng và nâng cao đời

sống văn hóa cho công nhân không thể chỉ dựa vào sự bao cấp của Nhà nước, cũng không thể bắt buộc các doanh nghiệp phải thực hiện mà cần thiết phải có sự vận động các chủ doanh nghiệp quan tâm đến việc cải thiện đời sống văn hóa cho công nhân.

- *Thứ sáu*, nền kinh tế nước ta đang vận hành theo hướng sản xuất hàng hóa và cũng do kinh phí Nhà nước có hạn, cho nên việc xây dựng và phát triển đời sống văn hóa của công nhân phải được thực hiện theo phương thức xã hội hóa và theo cơ chế thị trường; khuyến khích, hoan nghênh tất cả các giải pháp của các tổ chức, cá nhân nhằm nâng cao đời sống văn hóa, tinh thần cho công nhân.

### 2.1. Giải pháp chung

- *Coi trọng việc giáo dục chính trị, tư tưởng cho công nhân, nâng cao vị thế người công nhân xứng đáng với những đóng góp của họ cho xã hội.*

Giai cấp công nhân - những người trực tiếp làm ra của cải vật chất, những người đi đầu trong sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, do vậy, Đảng, Nhà nước cần phải nâng cao về mặt tinh thần, trước hết bằng sự trân trọng của xã hội đối với giai cấp này. Đảng, Nhà nước và tổ chức công đoàn cần đẩy mạnh việc giáo dục, hướng nghiệp, tuyên truyền, đề cao vai trò "người thợ" và thực hiện bình đẳng trong hưởng thụ văn hóa; sắp xếp lại thang bậc giá trị xã hội và dành vị trí xứng đáng cho giai cấp công nhân.

Đối với người công nhân, các cấp, các ngành nhất là các doanh nghiệp và tổ chức công đoàn cần tăng cường công tác *giáo dục truyền thống* cho họ về những giá trị được đúc kết trong lịch sử, nhất là truyền thống yêu nước, lòng nhân ái đối với cộng đồng và ý chí vươn lên thoát khỏi đói nghèo, lạc

hậu. Vấn đề trọng tâm là tạo sự chuyển biến quan trọng trong việc xây dựng người công nhân, viên chức, lao động mới: Lao động sáng tạo; vươn lên làm chủ trí thức và làm chủ bản thân; có lối sống văn minh, lành mạnh, tiến bộ; có ý thức và tác phong công nghiệp.

- *Kết hợp chặt chẽ giữa việc nâng cao đời sống văn hoá với việc bồi dưỡng nghiệp vụ, chuyên môn cho công nhân*

Như chúng ta đã biết, văn hoá trong thời đại công nghiệp phụ thuộc rất lớn vào trình độ nhận thức, trình độ chuyên môn của người lao động. Do vậy, khi xây dựng và phát triển các khu công nghiệp nhất thiết phải chú trọng việc phát triển nguồn nhân lực có chất lượng cao thông qua công tác đào tạo và hướng nghiệp; tập trung phát triển các trường nghề chuyên nghiệp, gắn liền giáo dục với nhu cầu của thị trường lao động.

Cùng với việc bồi dưỡng nâng cao trình độ nghiệp vụ, chuyên môn, công đoàn các khu chế xuất, khu công nghiệp (kết hợp với công đoàn cơ sở ở những đơn vị có công đoàn cơ sở) chú ý trang bị cho người lao động những nội dung cơ bản của *Luật Lao động, Luật Công đoàn...*, tập huấn tác phong lao động công nghiệp (đúng giờ, nhanh nhẹn, kỷ luật...). Làm được như vậy sẽ góp phần rất lớn thay đổi nề nếp, thói quen của người lao động, nâng cao giá trị và cải thiện cách đánh giá của giới chủ đối với công nhân.

- *Chú ý đầu tư xây dựng các cơ sở văn hóa, thiết bị phục vụ cho nhu cầu văn hóa, tinh thần của công nhân*

Hiện nay, tại các khu công nghiệp, khu chế xuất chúng ta mới chú ý xây dựng nhà xưởng, hạ tầng kỹ thuật, chưa chú trọng đầu tư xây dựng các trung tâm sinh hoạt

văn hóa, thể thao cho công nhân. Do vậy, Nhà nước và các địa phương cần quy hoạch các khu công nghiệp đồng bộ, đảm bảo kết hợp giữa cơ sở hạ tầng kỹ thuật với các công trình xã hội. Mặc dù đã có chủ trương, song Nhà nước và chính quyền các địa phương phải có chính sách đầu tư hợp lý, khuyến khích các khu công nghiệp, khu chế xuất, các doanh nghiệp xây dựng các loại hình nhà lưu trú, nhà văn hóa lao động, nhà văn hóa thanh niên, câu lạc bộ công nhân, hệ thống truyền thông đại chúng, nơi sinh hoạt của các tổ chức... Kinh phí cho các công trình này được tính vào giá trị đầu tư và hạch toán vào chi phí sản xuất.

*- Nâng cao chất lượng hoạt động của các nhà văn hoá*

Hiện nay, hoạt động của các nhà văn hoá gặp không ít khó khăn do cơ chế quản lý, kinh phí và nội dung hoạt động. Các nhà văn hóa quận, huyện, câu lạc bộ ở các doanh nghiệp cần phát huy tính chủ động trong nội dung và hình thức hoạt động, nhất là tập trung khai thác, phát huy các thế mạnh của từng nhà văn hóa, các điểm văn hóa, thể dục thể thao nhằm đáp ứng nhu cầu đời sống văn hóa, tinh thần và là nơi giáo dục, xây dựng thể chất của công nhân.

*- Cải thiện sức khỏe và điều kiện làm việc của công nhân*

Sức khỏe và an toàn lao động là yếu tố quan trọng đối với việc nâng cao đời sống vật chất và văn hóa cho công nhân, do vậy các doanh nghiệp cần có kế hoạch và biện pháp chăm lo cải thiện điều kiện lao động, bảo đảm an toàn lao động; chú trọng nâng cao chất lượng bữa ăn giữa ca và đảm bảo an toàn vệ sinh thực phẩm trong các nhà ăn tập thể. Nhà nước và chính quyền các địa phương cần tiếp tục đầu tư, nâng cấp các bệnh viện quận, huyện và trạm y tế xã,

phường, thị trấn nơi có đông công nhân; có cơ chế liên kết giữa ngành y tế với các khu công nghiệp, khu chế xuất, các doanh nghiệp để chăm sóc sức khỏe, khám và điều trị bệnh cho công nhân, kể cả ngoài giờ.

*- Xây dựng và có chính sách hỗ trợ nhà ở cho công nhân*

Hàng năm, Nhà nước và các địa phương cần thiết phải dành một tỷ lệ ngân sách hợp lý để xây dựng nhà ở cho công nhân. Trước mắt, tiếp tục đầu tư xây dựng ở các khu lưu trú hoàn chỉnh tại khu công nghiệp với các dịch vụ cần thiết cho công nhân (nhà ở, khu văn hóa, hệ thống thông tin, siêu thị, nơi sinh hoạt của tổ chức đảng, công đoàn, thanh niên, phụ nữ...). Nhà nước và các địa phương cần có chính sách khuyến khích các thành phần kinh tế đầu tư xây dựng nhà ở, nhà trọ cho công nhân đảm bảo chất lượng và theo đúng quy chuẩn bằng việc đưa ra những quy định ưu đãi về giá thuê đất cho doanh nghiệp xây dựng nhà lưu trú cho người lao động, không tính thuế thu nhập doanh nghiệp với các khoản thu từ việc cho công nhân thuê nhà, có chính sách khuyến khích doanh nghiệp hỗ trợ công nhân tiền thuê nhà trọ.

Trước mắt và trong tương lai, Nhà nước và chính quyền các địa phương cần điều chỉnh quy hoạch xây dựng các khu công nghiệp theo hướng tăng đất xây dựng nhà lưu trú công nhân và hạ tầng xã hội; đảm bảo đất dành cho tái định cư, đất xây dựng khu lưu trú công nhân có đủ hạ tầng kỹ thuật, hạ tầng xã hội, xử lý ô nhiễm và bảo vệ môi trường.

*- Đảm bảo cuộc sống gia đình cho công nhân*

Ổn định cuộc sống cho người lao động và gia đình họ là yếu tố quan trọng để công

nhân có điều kiện sản xuất tốt cũng như có điều kiện tham gia các hoạt động văn hoá, xã hội. Nhà nước, chính quyền địa phương và doanh nghiệp cần thiết đầu tư xây dựng mới và nâng cấp các nhà trẻ, trường mẫu giáo nơi có đông công nhân cư trú để đảm bảo cuộc sống và tái sản xuất sức lao động. Nhà nước cần có cơ chế để ngành giáo dục liên kết với các khu công nghiệp, khu chế xuất, các doanh nghiệp tổ chức giữ trẻ là con của công nhân phù hợp với giờ lao động của công nhân.

## 2.2. Những biện pháp cụ thể

1. *Lập Ban chỉ đạo xây dựng đời sống văn hóa, tinh thần cho công nhân ở các khu chế xuất, khu công nghiệp*

Các địa phương nơi có các doanh nghiệp và công nhân cư trú, cần thiết phải lập *Ban chỉ đạo xây dựng đời sống văn hóa*. Ban chỉ đạo này nên do một lãnh đạo tỉnh/thành phố làm trưởng Ban. Trong Ban chỉ đạo cần có đại diện của các Sở Văn hóa, Thể thao và Du lịch, Sở Lao động, Thương binh và xã hội, Liên đoàn Lao động, Đoàn Thanh niên, Hội Liên hiệp Phụ nữ. Ban chỉ đạo có trách nhiệm lập kế hoạch xây dựng, nâng cao đời sống văn hóa, tinh thần cho công nhân các doanh nghiệp, khu chế xuất, khu công nghiệp và tổ chức thực hiện kế hoạch đó.

2. *Đưa công tác xây dựng đời sống văn hóa, tinh thần của công nhân về cơ sở*

Như trên đã nói, sinh hoạt văn hoá của công nhân được thực hiện cả nơi làm việc và nơi cư trú, do vậy cần thiết phải giao trách nhiệm cho các cơ quan chính quyền địa phương (phường, xã) tổ chức các loại hình sinh hoạt văn hóa phù hợp với cộng đồng công nhân trên địa bàn. Chính quyền địa phương cần tăng biên chế cán bộ cho các phường xã, nơi có nhiều công nhân cư

trú; giao cho đoàn phường, xã, trách nhiệm tập hợp, tổ chức thanh niên công nhân vào những chi hội Liên hiệp Phụ nữ, chi đoàn Thanh niên cùng sinh hoạt với thanh niên địa phương.

3. *Xây dựng các mô hình nhà trọ văn minh, nhà trọ văn hóa, những tổ chức tự quản, các hội đồng hương của công nhân tại các khu lưu trú, khu nhà trọ*

Hiện nay, phần lớn công nhân thuê nhà trọ gần nơi lao động, đa phần là nhà trọ tư nhân, điều kiện sống, sinh hoạt khác nhau và nhiều khó khăn. Từ thực tế đó, chính quyền và các tổ chức xã hội tại địa phương nên có phương án tổ chức các mô hình nhà trọ văn minh, nhà trọ văn hóa tại những nhà trọ có tương đối nhiều phòng, tập trung một số lượng công nhân lưu trú lớn. Tại đây, chủ nhà và công nhân ở trọ cùng nhau xây dựng một môi trường sinh hoạt lành mạnh, văn minh, đảm bảo một số quy tắc về an ninh trật tự, vệ sinh; công nhân được tham gia vào những hoạt động đoàn thể tại địa phương.

Chính quyền và các đoàn thể tại địa phương giúp công nhân xây dựng các tổ chức tự quản của họ ở các khu nhà trọ, các tổ chức này được chính quyền địa phương, Ban quản lý các khu lưu trú công nhận tính hợp pháp, đại diện cho tập thể công nhân đang lưu trú. Thông qua các tổ chức tự quản này thực hiện tốt hơn công tác quản lý nhà nước, tuyên truyền phổ biến pháp luật, giữ gìn an ninh trật tự, xây dựng đời sống văn hóa lành mạnh trong công nhân. Các tổ chức tự quản sẽ là một kênh tiếp cận tốt của các đoàn thể đến với công nhân; do đó, trong quá trình xây dựng và hoạt động của các tổ chức này, các cơ quan đoàn thể cần tích cực tham gia, có sự hỗ trợ thích hợp giúp cho hoạt động được xuyên suốt, gây thành phong trào sâu rộng

**4. Khuyến khích, giúp đỡ công nhân tại các khu vực đông công nhân cư trú tổ chức các hội đồng hương**

Theo điều tra, nghiên cứu tại Thành phố Hồ Chí Minh và một số thành phố lớn khác, trong các mối quan hệ của người công nhân với các tổ chức (chính quyền địa phương, chủ doanh nghiệp, công đoàn cơ sở, Đoàn Thanh niên, hội Phụ nữ địa phương, nhóm bạn nghề, dịch vụ tư nhân, hội đồng hương) thì mối quan hệ với Hội đồng hương là mối quan hệ trực tiếp và mạnh nhất (5).

Từ thực tế đó, chi đoàn Thanh niên tại các khu phố, xóm, ấp đông công nhân cư trú cần lập danh sách công nhân theo quê quán của họ, tổ chức cuộc gặp mặt đầu tiên cho công nhân cùng tỉnh, huyện, hướng dẫn họ bầu người (ban) đại diện. Chính quyền phường, xã tạo điều kiện cho các hội đồng hương sinh hoạt (như cho mượn địa điểm, giúp liên hệ mời báo cáo viên, cung cấp các thông tin về sinh hoạt văn hóa tinh thần tại địa phương, các thông tin khác liên quan đến công nhân...).

**5. Khuyến khích nhân rộng một số mô hình sinh hoạt văn hóa phù hợp với nhu cầu và khả năng của công nhân**

**a. Mô hình quán cà phê "Điểm sáng văn hóa"**

Như chúng ta đã biết, ở các thành phố, thị xã, khu công nghiệp, công nhân thường có thói quen giải trí, thưởng thức tại các quán cà phê, rượu bia... Vì vậy, việc tổ chức các tụ điểm này thành nơi sinh hoạt văn hoá là rất quan trọng. Mô hình quán cà phê "Điểm sáng văn hoá" đã từng trở thành phong trào của ngành văn hóa thông tin Thành phố Hồ Chí Minh. Mô hình này có tác dụng đưa các hoạt động văn hóa - tuyên truyền đến với người dân dễ dàng hơn thông qua kênh truyền thông là các quán

cà phê đăng ký xây dựng thành "Điểm sáng văn hóa". Các quán cà phê tham gia mô hình này sẽ được hỗ trợ một số điều kiện vật chất nhất định như kệ báo, một số đầu báo miễn phí, trang trí quán, vài bộ cờ... Đổi lại, chủ các quán cam kết phục vụ có văn hóa, không chiếu các loại phim ngoài luồng, định kỳ tổ chức thi đấu cờ tướng, các chương trình văn nghệ, hát với nhau tại quán, hoặc có thể kết hợp truyền thông lồng ghép. Việc xây dựng mô hình này do ủy ban nhân dân phường/xã thực hiện thông qua bộ phận chuyên trách văn hóa thông tin hoạt động với sự phối hợp của đoàn Thanh niên địa phương; ở các khu công nghiệp, có thể kết hợp thêm với công đoàn. Ngoài một số sinh hoạt văn hóa lành mạnh, có thể lồng thêm vào đây những nội dung tuyên truyền về luật lao động, tư vấn tình yêu - hôn nhân - sức khỏe sinh sản... cho công nhân. Kinh nghiệm cho thấy, các quán cà phê đăng ký xây dựng "Điểm sáng văn hóa" thường có doanh thu tăng cao hơn các quán bình thường nên cũng không khó để thuyết phục được người dân tham gia. Với số lượng các quán cà phê âm nhạc mở ra nhiều tại các khu công nghiệp ngày một nhiều và thói quen ngồi quán cũng lan rộng trong công nhân thì đây là một mô hình dễ thực hiện, chi phí thấp mà hiệu quả cao trong việc cải thiện từng bước đời sống văn hóa, tinh thần của công nhân.

**b. Mô hình câu lạc bộ "Những người bạn", "Nhóm bạn nghề"**

Cũng theo số liệu điều tra, "nhóm bạn nghề" là mối quan hệ xếp thứ 3 của người công nhân ngang với mối quan hệ với công đoàn cơ sở (sau Hội đồng hương và Dịch vụ tư nhân). Mô hình "những người bạn" và "nhóm bạn nghề" là một loại câu lạc bộ giao lưu kết bạn. Đến với những buổi sinh hoạt của câu lạc bộ này, các thanh niên công



nhân được gặp gỡ nhiều người, cùng trao đổi, tâm sự những vấn đề trong cuộc sống và nghề nghiệp. Câu lạc bộ cũng tổ chức những hoạt động văn hóa, thể thao như chơi cầu lông, bóng chuyền, cờ tướng... hay những lớp học nấu ăn, học âm nhạc, học văn hóa... Hiện nay, mô hình này thực hiện khá thành công ở một số địa phương tại Thành phố Hồ Chí Minh do các tu sĩ đảm nhiệm. Đây là một mô hình hay hoàn toàn có thể thực hiện tại các khu lưu trú công nhân dưới hình thức câu lạc bộ hoặc hội đồng hương và nếu muốn nhân rộng thành công thì phải tìm được những người có nhiệt huyết, có khả năng kết nối cộng đồng tốt và có uy tín trong công nhân.

*6. Đa dạng hóa các loại hình văn hóa, tạo điều kiện cho các loại hình văn hóa tư nhân phát triển ở các khu vực đông công nhân cư trú thông qua các chính sách và sự hỗ trợ thích hợp*

Nhu cầu và sinh hoạt văn hoá của công nhân rất đa dạng nhưng cũng rất đơn giản. Ngoài việc tham gia hoạt động văn hoá tại các doanh nghiệp, thời gian còn lại, công nhân sinh hoạt văn hoá tại địa bàn cư trú. Theo kết quả khảo sát, dịch vụ tư nhân là đối tác có mối quan hệ chặt chẽ đối với đời sống văn hóa của công nhân, do vậy chính quyền phường, xã tại các nơi này nên có trách nhiệm định hướng, hỗ trợ, tạo điều kiện để các loại hình văn hóa tư nhân phát triển. Các loại hình văn hóa tư nhân được đề cập ở đây gồm: cửa hàng truy cập Internet, các cửa hàng cho thuê băng đĩa, cửa hàng cho thuê sách báo, quán karaoke, quán cà phê âm nhạc, cửa hàng văn hóa phẩm, tụ điểm hát với nhau...

*7. Đẩy mạnh cuộc vận động xây dựng công sở văn hóa ở các doanh nghiệp trong các khu chế xuất - khu công nghiệp.*

Đây là việc quan trọng và bổ ích không chỉ đối với công nhân mà đối với cả công chức, viên chức. Các Sở Văn hóa, Thể thao và Du lịch kết hợp cùng Liên đoàn Lao động, đoàn Thanh niên, các Hội doanh nghiệp, các báo địa phương, báo Tuổi trẻ, báo Thanh niên, các báo điện tử như VietnamNet, VNExpress kết hợp tuyên truyền về lợi ích của việc xây dựng văn hóa doanh nghiệp.

Nhà nước và chính quyền các địa phương cần xây dựng tiêu chuẩn "*Doanh nghiệp văn hóa*", "*Doanh nhân văn hóa*", cấp bằng và dấu chứng nhận sản phẩm của doanh nghiệp văn hóa để các đơn vị đủ tiêu chuẩn in trên bao bì sản phẩm của mình. Hàng năm Nhà nước hoặc chính quyền địa phương tổ chức xét duyệt và công bố danh sách các đơn vị đạt tiêu chuẩn này trên các phương tiện thông tin đại chúng. Tiêu chuẩn doanh nghiệp văn hóa có thể bao gồm: Tiêu chuẩn về công sở văn hóa; Tổ chức thường xuyên các hoạt động văn hóa tinh thần cho người lao động; Có ít nhất 20% số lượng người lao động tham gia sinh hoạt các câu lạc bộ văn hóa, thể thao... Đồng thời Nhà nước cần thường xuyên tổ chức lễ tôn vinh các doanh nhân, doanh nghiệp chăm lo tốt đời sống văn hóa tinh thần cho công nhân.

*8. Nâng cao chất lượng hoạt động của các đoàn thể tại các khu chế xuất, khu công nghiệp, đặc biệt là Công đoàn và Đoàn Thanh niên*

Nhà nước và các doanh đẩy mạnh việc thành lập công đoàn cơ sở ở những doanh nghiệp chưa có công đoàn và chú ý công tác phát triển đoàn viên. Ở những doanh nghiệp lớn, đông công nhân nên cử cán bộ công đoàn chuyên trách xuống phụ trách công đoàn cơ sở. Công đoàn các khu chế xuất, khu công nghiệp cần hỗ trợ về chuyên môn, tập huấn thường xuyên cho cán bộ công đoàn cơ sở để

họ có thể làm tốt hơn công tác bảo vệ quyền lợi của đoàn viên công đoàn.

Để gần gũi và sâu sát hơn đời sống của thanh niên công nhân cần có một cách tổ chức tập hợp mới ngoài các chi đoàn trong công ty, đó là đoàn thanh niên địa phương. Tuỳ từng doanh nghiệp và từng địa phương mà công nhân chuyển sinh hoạt về nơi cư trú, và tổ chức đoàn địa phương xem thanh niên công nhân như thanh niên địa phương, do đoàn cơ sở tổ chức tập hợp, xây dựng phong trào.

Tổ chức Đoàn cấp tỉnh, thành phố và Đoàn các khu chế xuất, khu công nghiệp cần nhân rộng các mô hình hoạt động như trung tâm hỗ trợ công nhân, văn phòng hỗ trợ đám cưới cho công nhân...

Vào các dịp hè và tết, thành/tỉnh đoàn cần tổ chức cho sinh viên một số trường đại học thực hiện chiến dịch "Mùa hè xanh", chiến dịch "Xuân tình nguyện" tại các khu chế xuất, khu công nghiệp với các hoạt động như giúp công nhân học văn hóa, ngoại ngữ, bồi dưỡng tri thức pháp luật, tri thức về đảm bảo vệ sinh an toàn thực phẩm, tư vấn về tình yêu, hôn nhân và gia đình, sức khỏe sinh sản, an toàn tình dục...

Công đoàn, Đoàn các khu chế xuất, khu công nghiệp cùng các công đoàn cơ sở cần phối hợp với các doanh nghiệp, các trường đại học, cao đẳng tổ chức các lớp học văn hóa, ngoại ngữ (đặc biệt là dạy nghe, nói tiếng Trung Quốc, Hàn Quốc, Nhật Bản), lớp dạy nấu ăn, dạy khiêu vũ, các câu lạc bộ cờ tướng, bóng bàn, cầu lông, âm nhạc, người yêu thơ... cho công nhân.

*9. Cần thiết tổ chức các chương trình giao lưu văn hóa giữa chủ doanh nghiệp với công nhân, nhất là với chủ doanh nghiệp nước ngoài*

Hiện nay, nhận thức của người sử dụng lao động, nhất là chủ doanh nghiệp nước ngoài với người lao động còn có nhiều khoảng cách. Đoàn Thanh niên, Công đoàn doanh nghiệp cần phối hợp tổ chức các chương trình giao lưu văn hóa, giúp người lao động tìm hiểu và có cách ứng xử phù hợp với giới chủ, đặc biệt là với các chủ doanh nghiệp nước ngoài.

Đồng thời, thông qua Hội doanh nghiệp và các lãnh sự quán, các địa phương thành lập những câu lạc bộ doanh nhân, giúp nhà đầu tư tìm hiểu bản sắc văn hóa của người Việt, kéo gần khoảng cách văn hóa giữa người sử dụng lao động và công nhân, tạo sự thông hiểu lẫn nhau trong cuộc sống và công việc.

Ngoài những kiến nghị và giải pháp đã nêu trên, còn nhiều vấn đề liên quan và tác động đến đời sống văn hóa của công nhân mà chúng ta cần quan tâm, đó là: Khuyến khích các doanh nghiệp đầu tư, phát triển các trung tâm dạy nghề, ngoại ngữ, tin học tại các khu chế xuất, khu công nghiệp; Cân đối tỷ lệ công nhân nam và nữ trong một khu công nghiệp hay cụm công nghiệp; Tạo cơ hội an cư dài lâu cho công nhân; Chính quyền địa phương cần đối xử với công nhân tại các khu chế xuất, khu công nghiệp như người có hộ khẩu thường trú...

Trên đây là những đề xuất qua quá trình nghiên cứu bước đầu về đời sống văn hóa của công nhân Việt Nam hiện nay. Để xây dựng và nâng cao đời sống văn hóa cho công nhân, nhất thiết phải thực hiện đồng bộ cả nội dung lẫn các giải pháp và phải được phối hợp triển khai đồng thời của tất cả các tổ chức, các ngành, của bản thân người công nhân và của toàn xã hội.

*(Xem tiếp trang 18)*

**CHÚ THÍCH**

(1), (2), (6). Vũ Kỳ Lân, Nguyễn Sinh. *Ký sự miền đất lửa*. Nxb. Tác phẩm mới, Hà Nội, 1978, tr. 5, 88, 138.

(3), (5). Nguyễn Huy, *Vinh Linh*. Nxb. Văn hóa, 1982, tr. 9-10, 116.

(4). Nguyễn Kỳ Lân, Nguyễn Sinh. *Hồi ký miền đất lửa*, tr. 128.

(7). *Lịch sử Đảng bộ Quảng Trị*. Tập II. Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 1999, tr. 283.

(10). Sở Văn hóa thông tin - Bảo tàng tỉnh Quảng Trị. *Di tích lịch sử văn hóa và danh lam thắng cảnh tỉnh Quảng Trị*. 2004, tr. 139-143.

(8), (9), (11). Nguyễn Huy, *Vinh Linh*. Nxb. Văn hóa, 1982, tr. 119, 117, 136.

**TỪ THỰC TRẠNG, SUY NGHĨ MỘT SỐ GIẢI PHÁP...**

(Tiếp theo trang 12)

**CHÚ THÍCH**

(1). Đảng Cộng sản Việt Nam. *Văn kiện Hội nghị lần thứ sáu Ban chấp hành Trung ương Đảng khoá X*. Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2008, tr. 43-44.

(2). Tổng cục Thống kê. *Niên giám thống kê năm 2008*. Nhà xuất bản Thống kê, Hà Nội, 2009.

(3). Đảng Cộng sản Việt Nam. *Văn kiện Hội nghị lần thứ sáu Ban chấp hành Trung ương khoá X*. Sdd, tr. 43.

(4). Những số liệu dẫn chứng tiếp theo trong bài được trích từ "*Kết quả xử lý phiếu điều tra công nhân lao động*" năm 2009 do Ban Chủ nhiệm đề tài "Xây dựng và phát triển đời sống văn hóa công nhân Việt Nam" thực hiện.

(5). Nguyễn Minh Hòa. *Vai trò của tổ chức trong việc chăm lo đời sống văn hoá tinh thần của công nhân trong các khu công nghiệp tập trung tại thành phố Hồ Chí Minh*. Tài liệu Hội thảo của đề tài.