

VẬN DỤNG LÝ THUYẾT VAI TRÒ ĐỐI VỚI VIỆC TÌM HIỂU HOẠT ĐỘNG CỦA CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN CƠ SỞ

(Số liệu của bài viết dựa trên kết quả nghiên cứu trường hợp tại một doanh nghiệp ngoài Nhà nước trên địa bàn Hà Nội)

Ngày nhận: 08/07/2017

Ngày phản biện: 24/08/2017

Ngày duyệt đăng: 28/09/2017

✍ TRƯƠNG NGỌC THẮNG*

Bài viết dựa trên kết quả khảo sát xã hội học sơ bộ tại Công ty TNHH may Kyung Việt, khu Công nghiệp Phố Nối, Hưng Yên. Những thông tin được tác giả thu thập thông qua một số phỏng vấn sâu và trưng cầu ý kiến tại địa bàn này.

Trên cơ sở vận dụng lý thuyết Vai trò để chỉ ra những yếu tố tác động đến hoạt động Công đoàn tại doanh nghiệp. Cụ thể đó là hoạt động hướng dẫn người lao động ký giao kết hợp đồng lao động.

Kết quả nghiên cứu cho thấy có nhiều yếu tố tác động đến hoạt động hướng dẫn ký kết hợp đồng lao động như: Được chủ doanh nghiệp tạo điều kiện thuận lợi; Mối quan hệ tốt giữa chuyên môn và Công đoàn; Cán bộ Công đoàn hiểu rõ chính sách pháp luật; Việc quan tâm đến phát triển đoàn viên trong doanh nghiệp; Về việc đào tạo lý luận của cán bộ Công đoàn; Về chức vụ chuyên môn trong doanh nghiệp của Cán bộ Công đoàn; Dựa vào các qui định của pháp luật để hoạt động; Tự chủ về kinh phí hoạt động. Trong đó Cán bộ Công đoàn hiểu rõ chính sách pháp luật là yếu tố tác động nhiều nhất.

Từ khóa: Lý thuyết, vai trò Công đoàn, cán bộ công đoàn cơ sở

APPLYING THE THEORY OF ROLE TO LEARNING THE ACTIVITIES OF TRADE UNION OFFICIALS AT GRASSROOTS LEVEL
(The information take by case study in Kyung Viet sewing factory Limited Liability Company)

This writing based on the sociology survey results in Kyung Viet sewing factory Limited Liability Company, Pho Noi Industrial zone, Hung Yen Province. These information was collected through interview and referendum.

The writing showed that the factors affect the activity of trade union by using the role theory. Specially is helping the employee with their contracts.

According to the results, there are many factors affecting the labor contracts : the generous employer, the good relationship between employer and trade union, trade union staff's knowledge of Law, the training of trade union staff, the function of trade union staff, the labor and employment Law, funding independence. The knowledge of trade union staff is the most effective factors.

Keywords: Theory, Role of trade union, grassroots trade union officials

Đặt vấn đề

Việt Nam đã hội nhập ngày càng sâu rộng vào kinh tế quốc tế. Quá trình hội nhập đã và đang diễn ra với tốc độ nhanh, sự cạnh tranh trong nước và quốc tế ngày càng gay gắt, trong khi đó năng suất lao động trong các doanh nghiệp ngoài Nhà nước còn thấp, dẫn đến khả năng cạnh tranh còn hạn chế, trình độ chuyên môn của phần lớn người lao động còn thấp, ý thức tổ chức kỷ luật chưa cao, tác phong công nghiệp chưa định hình rõ dẫn đến nguy cơ doanh nghiệp phá sản, người lao động mất việc làm ngày càng gia tăng, điều này ảnh hưởng trực tiếp đến người lao động, đến sự biến động lao động.

Chính toàn cầu hoá và hội nhập cũng đưa đến cho người lao động những gánh nặng. Đầu tiên là tỉ

lệ mất việc làm có thể gia tăng ở một số ngành; CNLD phải đương đầu với sự cạnh tranh gay gắt trên thị trường lao động khu vực và quốc tế; người lao động phải chịu áp lực lớn về cường độ lao động...

Đứng trước thực tế đó, hàng loạt các câu hỏi được đặt ra: Thực trạng quyền lợi người lao động như thế nào, ai là người bảo vệ quyền lợi cho người lao động? Quyền lợi của người lao động được bảo vệ như thế nào? Nhà nước, Công đoàn- đại diện cho người lao động có vai trò như thế nào đối với việc bảo vệ quyền lợi người lao động? Có mối liên hệ nào giữa Nhà nước, thông qua cơ chế, chính sách, doanh

* Trường Đại học Công đoàn

ngành và Công đoàn, đại diện cho người lao động đối với việc đảm bảo quyền lợi người lao động không?... Để trả lời được những câu hỏi trên, vấn đề quyền lợi của người lao động phải được nhìn nhận một cách tổng thể trong mối quan hệ giữa doanh nghiệp, các thiết chế và Công đoàn. Trong bài viết này, tác giả mong muốn chia sẻ việc vận dụng lý thuyết vai trò để tìm hiểu về vai trò của Công đoàn cơ sở đối với việc bảo vệ quyền, lợi ích chính đáng của người lao động góp phần tìm hiểu thực trạng hoạt động của Công đoàn nói chung và hoạt động bảo vệ quyền lợi người lao động nói riêng trong các doanh nghiệp, đồng thời có cơ sở chỉ ra những yếu tố ảnh hưởng đến hoạt động bảo vệ quyền lợi người lao động của Công đoàn trong giai đoạn hiện nay nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động bảo vệ quyền lợi người lao động của Công đoàn cơ sở.

Công đoàn cơ sở có vị trí, vai trò hết sức quan trọng trong doanh nghiệp và với người lao động. Một tổ chức công đoàn cơ sở hoạt động hiệu quả có thể giúp hài hòa lợi ích của người sử dụng lao động và người lao động, qua đó góp phần nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

Vận dụng lý thuyết về vị thế - vai trò để tìm hiểu vai trò của Công đoàn cơ sở

Cần phải nhấn mạnh, trong bài viết này, chúng tôi không có ý định trình bày toàn bộ nội dung lý thuyết vị thế vai trò mà chỉ mong muốn chia sẻ cách thức vận dụng lý thuyết để tìm hiểu vai trò của cán bộ công đoàn cơ sở trong việc bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động nói chung và cụ thể là việc giúp đỡ người lao động trong việc ký kết hợp đồng lao động. Bài viết này cũng không đề cập trực tiếp đến vai trò của tổ chức Công đoàn mà thông qua kết quả nghiên cứu trường hợp doanh nghiệp ngoài Nhà nước trên địa bàn Hà Nội để phân tích vai trò của các cán bộ công đoàn cơ sở. Chính vì vậy, lý thuyết vai trò ở đây được áp dụng nghĩa là vai trò xã hội của cá nhân chứ không phải vai trò của tổ chức xã hội. Tuy nhiên, việc phân tích vai trò của cán bộ Công đoàn cơ sở phải được khái quát cho vai trò của tổ chức công đoàn cơ sở.

Khái niệm vai trò xã hội dùng để chỉ “vai diễn” hoặc trách nhiệm mà cá nhân đảm đương thực hiện trong một thời gian nhất định do mọi người tín nhiệm, giao phó và mong đợi... Ví như chủ tịch trong bộ máy chính quyền, Cán bộ Công đoàn trong tổ chức Công đoàn.

Những vai trò này do cá nhân học hỏi, rèn luyện, trong quá trình xã hội hoá cá nhân tạo nên. Tất nhiên trong một tổ chức xã hội bao gồm nhiều vai trò do xã

hội “phân công”; có người tuy năng lực; điều kiện chủ quan và khách quan có thể có vai trò là người thừa hành, thực hiện. Trong một cơ quan, một hệ thống quản lý, một tổ chức xã hội, sự sắp xếp các vai trò được thực hiện và diễn ra một cách có tổ chức, theo những khuôn mẫu nhất định. Thông thường những người có vai trò dù thấp, dù cao, theo quy luật của sự phát triển, đều phải thường xuyên học hỏi; rèn luyện trong các hành động thực tế để noi gương các đồng nghiệp cao tuổi, giàu kinh nghiệm, để nâng lên các vai trò quan trọng hơn, hữu ích hơn trong phạm vi nghề nghiệp, chuyên môn của mình.

Trong quá trình nghiên cứu về vai trò của công đoàn cơ sở, chúng ta phải nghiên cứu, mô tả, các đặc điểm của vai trò và các cách thức ảnh hưởng của chúng đối với hành vi của mỗi cá nhân; Người ta thường chú ý tới các vai trò định chế tức là loại vai trò mà mỗi cá nhân khi sắm vai phải hoạt động theo khuôn mẫu, cách thức nhất định mà định chế đã chế tài, đã quy định sẵn (theo luật pháp quy định, theo điều lệ của tổ chức, theo yêu cầu mong đợi của tập thể xã hội ở người sắm vai trò đó)

Ngày nay trong xã hội, tất cả lĩnh vực hoạt động từ chuyên môn khoa học, nghiệp vụ.... đều đã được chuẩn hoá dần dần. Do đó muốn tham gia vào bất cứ công việc gì mỗi cá nhân đều phải chuẩn bị, học hỏi, đào tạo, bồi dưỡng, tuyển chọn và khi đã chính thức hoạt động phải tuân thủ các nội quy, quy chế nhằm đáp ứng đòi hỏi của xã hội, nhằm đạt hiệu quả cao theo đúng chuẩn mực của các vai trò mà xã hội mong đợi; Cán bộ công đoàn cơ sở phải thực hiện đúng, đầy đủ chức năng, nhiệm vụ được quy định đối với công đoàn cơ sở.

Thông thường các cá nhân khi đảm trách một vai trò nào đó luôn luôn phải tuân thủ, thực hiện, đúng vai trò mà xã hội mong đợi với “ chức danh “của nó phải thường xuyên tự hoàn thiện nếu không muốn trở thành lạc hậu hoặc bị loại bỏ. Xã hội luôn thông qua dư luận, đánh giá, nhận xét về các vai trò của mỗi cá nhân. Mỗi cá nhân cũng thường xuyên nhận biết về vai trò của mình, nhất là về các vai trò chính yếu mà theo thời gian nó luôn biến đổi.

Những tình huống khác nhau luôn luôn xảy ra khi ta sắm một vai trò nhất định, thậm chí có trường hợp xảy ra xung đột giữa các vai trò, sự học hỏi, rút kinh nghiệm từ các khuôn mẫu của các vai trò mà người đảm nhiệm phải học hỏi liên tục, học hỏi suốt đời và trung thực. Đó là bí quyết để đạt tới thành công, đáp ứng sự mong đợi của xã hội.

Khái niệm vai trò được vận dụng nhằm định hướng cho nghiên cứu, thao tác hóa khái niệm để qua đó

thu thập những luận cứ thực tiễn nhằm đạt mục tiêu đã đề ra.

Mỗi cá nhân trong xã hội đều có vị trí nhất định và hoàn thành những chức năng cụ thể khi có những quyền và nghĩa vụ phù hợp, tức là có vị thế xã hội nhất định. Theo Smelzer, vị thế là vị trí của con người trong xã hội mà gắn liền với nghĩa vụ và quyền hạn nhất định. Chính vì vậy, nghiên cứu vai trò của Công đoàn luôn được đặt trong tính nhiều mặt của nó: vừa nghiên cứu quyền lực của cán bộ Công đoàn vừa nghiên cứu trách nhiệm của họ đối với doanh nghiệp và người lao động.

Một ý nghĩa không kém phần quan trọng đối với đặc điểm nhân cách là vai trò xã hội. Theo Smelzer, vai trò là hành vi mà được mong đợi ở con người chiếm vị thế nhất định. Ian Robertsons cho rằng, vai trò xã hội là việc đảm nhiệm hay thể hiện đầy đủ các hành vi, nghĩa vụ, hệ thống chuẩn mực trên cơ sở vị thế. Khi khẳng định một cách đặc biệt mối liên hệ không tách rời của vai trò với những giá trị. T. Parsons đã xem xét vai trò xã hội với tư cách hành vi được điều chỉnh một cách chuẩn mực. Những hành vi này dựa trên những giá trị được thừa nhận chung và cấu thành nên yếu tố cơ cấu cần thiết của hệ thống xã hội. Ông cho rằng những vai trò xã hội là phương tiện thể hiện những giá trị xã hội trong những hành động xã hội cụ thể của cá nhân. Mỗi cá nhân đều cố gắng chọn lựa vai trò xã hội mà đáp ứng được những định hướng giá trị, những quyền lợi và mô típ của nó.

Nghiên cứu vai trò của cán bộ Công đoàn cơ sở cần phải được chỉ rõ trên những chỉ số đo đạc như mong đợi của người lao động đối với trách nhiệm của cán bộ công đoàn trong việc bảo vệ quyền lợi của họ. Chính vì vậy, khi thiết kế nghiên cứu, người nghiên cứu phải chú ý đến việc xác định đầy đủ những việc làm/hoạt động cụ thể của cán bộ Công đoàn. Trong nghiên cứu này, vai trò của cán bộ Công đoàn trong việc bảo vệ quyền lợi của người lao động được thể hiện thông qua một loạt các hoạt động như: thu thập và phản ánh ý kiến của người lao động để đề xuất với chủ doanh nghiệp; tư vấn, giáo dục và phổ biến cho người lao động kiến thức pháp luật lao động và những quy chế của doanh nghiệp; theo dõi, kiểm tra và giám sát trách nhiệm của chủ doanh nghiệp trong việc đảm bảo quyền lợi của người lao động.

Vai trò xã hội là hành vi mong đợi của con người, mà gắn liền với vị thế xã hội và mang tính điển hình đối với người có vị thế phù hợp trong xã hội đó. Điều này được thể hiện trong tổng hoà những mong đợi

("mong đợi vai trò"), được đưa ra bởi xã hội hay nhóm xã hội trước cá nhân có một vị trí xã hội nhất định.

Lý thuyết vị thế - vai trò cho phép nghiên cứu một cách thích hợp hành vi của cá nhân trong hệ thống quan trọng của những mức độ "cá nhân - nhóm xã hội - xã hội". Sự nghiên cứu cá nhân xuyên qua lăng kính vị thế và vai trò xã hội cho phép mở ra cơ chế cụ thể những liên hệ qua lại và tương tác của nó với những yếu tố cơ cấu xã hội khác và với xã hội nói chung. Trong nghiên cứu khi nhà nghiên cứu cần vận dụng lý thuyết vai trò làm cơ sở phương pháp luận để tìm hiểu mối quan hệ giữa các vị trí và vai trò xã hội của chủ doanh nghiệp, tổ chức công đoàn và người lao động trên cơ sở chỉ rõ mối quan hệ chặt chẽ giữa quyền và trách nhiệm cũng như mong đợi xã hội giữa ba vị trí này trong doanh nghiệp.

Nghiên cứu trường hợp về vai trò của cán bộ Công đoàn cơ sở

Hợp đồng lao động, cơ sở pháp lý bảo đảm quyền lợi cho người lao động, theo quy định của Bộ luật Lao động, Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động. Có 3 loại hợp đồng lao động được Bộ luật Lao động quy định đó là: Hợp đồng lao động không xác định thời hạn (đây là loại hợp đồng mà người sử dụng lao động và người lao động không xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng); hợp đồng lao động dài hạn (là loại hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ 12 đến 36 tháng); hợp đồng theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng.

Việc ký kết hợp đồng lao động là cơ sở pháp lý xác định người lao động trong các doanh nghiệp được hưởng những quyền, lợi ích cũng như thực hiện các nghĩa vụ pháp lý của mình. Theo đó, khi ký kết hợp đồng lao động, người lao động được bảo đảm hưởng mức lương phù hợp với công việc thực hiện, mức lương này không thấp hơn mức lương tối thiểu do cơ quan nhà nước có thẩm quyền quy định và áp dụng cho từng thời kỳ. Hợp đồng lao động là cơ sở pháp lý để người lao động được hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội về ốm đau, thai sản, tử tuất, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, hưu trí, thất nghiệp; hưởng các quyền lợi khác về chế độ làm việc, chế độ nghỉ ngơi, an toàn lao động, vệ sinh lao động; việc ký kết hợp đồng lao động là biện pháp pháp lý quan trọng để bảo vệ, quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động khi giải quyết các tranh chấp lao động trường

hợp người lao động không ký hợp đồng lao động, thì tất cả các quyền lợi về lương, các chế độ bảo hiểm xã hội, chế độ làm việc, nghỉ ngơi, an toàn lao động - vệ sinh lao động sẽ không có cơ sở được bảo đảm theo đúng quy định của pháp luật.

Như vậy có thể thấy, người lao động cần biết để quyền lợi của mình được đảm bảo, trước khi thực hiện công việc được giao, người lao động phải được ký hợp đồng lao động theo một trong 3 loại hợp đồng đã nêu trên phù hợp với tính chất công việc. Theo quy định của pháp luật.

Công đoàn cơ sở (bao gồm cả Công đoàn lâm thời) là nền tảng trong hoạt động của tổ chức Công đoàn, trực tiếp bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động. Điều 11 Luật Công đoàn ghi nhận: "Công đoàn cơ sở giám sát việc ký kết và thực hiện HĐLĐ".

Nghiên cứu đã chỉ ra, mặc dù vẫn còn nhiều doanh nghiệp chưa ký HĐLĐ với một số người lao động, nhưng vẫn có doanh nghiệp đã thực hiện tốt vấn đề này. Việc thực hiện tốt giao kết hợp đồng lao động cũng chứng tỏ có sự đóng góp tích cực của đội ngũ cán bộ Công đoàn cơ sở.

Vậy tại sao lại có Công đoàn cơ sở giúp doanh nghiệp và người lao động thực hiện tốt việc giao kết hợp đồng lao động, cũng có Công đoàn chưa thực sự thể hiện được vai trò của mình. Những yếu tố nào đã tác động đến vai trò mong đợi đối với cán bộ công đoàn cơ sở?

Lý thuyết vai trò là một trong những lý thuyết phù hợp để vận dụng giải thích những nhân tố ảnh hưởng đến hoạt động thúc đẩy việc giao kết HĐLĐ trong doanh nghiệp ngoài Nhà nước của đội ngũ cán bộ Công đoàn cơ sở. Giao kết hợp HĐLĐ chịu sự chi phối của người lao động, người sử dụng lao động và sự tác động của Công đoàn cơ sở. Trong quá trình thúc đẩy giao kết HĐLĐ, người sử dụng lao động, người cán bộ Công đoàn và người sử dụng lao động, đã phân tích xem hành động đó đã đem lại cho họ lợi ích gì, những chi phí cho hoạt động đó có tương xứng không, hoạt động đó có làm ảnh hưởng gì đến họ. Việc phân tích đó vừa phụ thuộc vào nhận thức, trình độ của mỗi cán bộ Công đoàn, vừa phụ thuộc vào những chế tài được qui định trong Bộ luật Lao động và Luật Công đoàn.

"... Thực ra chúng tôi biết rất rõ trách nhiệm của mình đối với giúp đỡ người lao động ký kết HĐLĐ, biết rõ ý nghĩa của HĐLĐ đối với người lao động; Người lao động được ký kết HĐLĐ chính là cơ sở để quyền lợi của họ được đảm bảo. Nhưng có trường hợp người sử dụng lao động không muốn ký vì họ sợ

bị ràng buộc và tăng chi phí, và có nhiều trường hợp người lao động cũng không muốn ký vì họ chưa hiểu rõ về lợi ích của HĐLĐ. Trong trường hợp người sử dụng lao động không muốn ký mà cán bộ Công đoàn không có phương pháp thuyết phục tốt chắc chắn dẫn đến quyền lợi của chính họ bị ảnh hưởng và chưa chắc họ đã bảo vệ được quyền lợi của họ. Trong trường hợp người lao động không muốn ký thì cán bộ Công đoàn phải tuyên truyền, vận động, giải thích cho họ những lợi ích của HĐLĐ và phải nắm được tâm tư nguyện vọng của họ. Việc làm đó mất rất nhiều thời gian và ảnh hưởng đến công việc chuyên môn. Trong khi thu nhập của cán bộ Công đoàn lại chính là công việc chuyên môn. Nếu cán bộ Công đoàn không thực hiện đúng nhiệm vụ của Công đoàn thì mức độ thiệt hại không lớn bằng việc không hoàn thành nhiệm vụ chuyên môn..." [Trích phỏng vấn sâu cán bộ Công đoàn]

Lý do mà một số cán bộ Công đoàn chưa thực sự thành công trong việc bảo vệ quyền lợi người lao động là giá trị hướng tới, là những mong đợi đối với Công đoàn, họ không dám đấu tranh cho quyền lợi người lao động là vì họ chưa nhận thức đúng về vị trí, vai trò của mình, họ chưa hiểu đúng về mối quan hệ lao động trong doanh nghiệp. Điều này cũng chứng tỏ một bộ phận cán bộ Công đoàn chưa đáp ứng được vai trò của mình.

"...Tôi cho rằng nếu cán bộ Công đoàn nhận thức đúng vai trò của mình, họ biết hài hoà mối quan hệ lao động trong doanh nghiệp, họ biết cách giúp người sử dụng lao động hiểu được tầm quan trọng của người lao động đối với sự tồn tại và phát triển của doanh nghiệp thì họ hoàn toàn có thể bảo vệ được quyền lợi người lao động, cụ thể trong việc giao kết HĐLĐ và việc họ làm chắc chắn sẽ được người sử dụng lao động tán thành mà không sợ ảnh hưởng đến quyền lợi của mình..." [Trích phỏng vấn sâu cán bộ Công đoàn]

Mô hình thống kê xác định mức độ tác động của một số yếu tố đến hoạt động của Công đoàn cơ sở

Cùng với những thông tin định tính, tác giả cũng thử nghiệm mô hình thống kê logistic trên cơ sở lý thuyết vai trò để tìm hiểu những nhân tố ảnh hưởng đến hoạt động thúc đẩy giao kết HĐLĐ cũng như tỉ lệ ký hợp đồng lao động. Kết quả mô hình thống kê này đã là luận chứng thực nghiệm chỉ ra những nhân tố tác động đến hoạt động trên. Những nhân tố đó là trình độ đào tạo của cán bộ Công đoàn, kinh nghiệm (thông qua thời gian hoạt động Công đoàn), mối quan hệ tốt với người sử dụng lao động...

Mô hình Logistic về thực trạng ký hợp đồng lao động

	P_Value	Xác suất được ký hợp đồng lao động ước tính khi biến độc lập thay đổi một đơn vị và xác suất ban đầu là 50%
Biến phụ thuộc		
Việc ký hợp đồng lao động (có = 1)		
Các biến độc lập		
Việc tham gia xây dựng qui chế trong doanh nghiệp (có = 1)	0.02	70.01%
Được chủ doanh nghiệp tạo điều kiện thuận lợi (có = 1)	0.03	68.21%
Mối quan hệ tốt giữa chuyên môn và Công đoàn (có = 1)	0.02	72.20%
Cán bộ Công đoàn hiểu rõ chính sách pháp luật (có = 1)	0.02	72.50%
Trình độ chuyên môn của cán bộ Công đoàn (có trình độ đại học = 1)	0.03	71.20%
Được Công đoàn phổ biến về Luật lao động (có = 1)	0.005	60.01%
Việc quan tâm đến phát triển đoàn viên trong doanh nghiệp (có = 1)	0.05	56.35%
Về việc đào tạo lý luận của cán bộ Công đoàn (có = 1)	0.007	56.25%
Có phương pháp hoạt động phù hợp (có = 1)	0.03	56.10%
Về chức vụ chuyên môn trong doanh nghiệp của Cán bộ Công đoàn (có = 1)	0.04	55.60%
Tâm lý phục tùng tuyệt đối chủ của người lao động (có = 1)	0.05	54.65%
Thời gian công tác của cán bộ công đoàn (năm)	0.02	54.50%
Dựa vào các qui định của pháp luật để hoạt động (Có = 1)	0.02	54.10%
Tự chủ về kinh phí hoạt động	0.05	52.31%

nếu ban chấp hành Công đoàn cơ sở tham gia xây dựng được qui chế hoạt động trong doanh nghiệp thì xác suất ký HĐLĐ sẽ tăng từ 50% lên 70%. Nhân tố ảnh hưởng ít nhất đó là việc tự chủ kinh phí hoạt động.

Trong số những nhân tố làm thay đổi xác suất ký HĐLĐ đều có mối quan hệ với nhau và nhân tố mang tính chất quyết định đó là: Trình độ chuyên môn, trình độ lý luận về Công đoàn, kinh nghiệm công tác, phương pháp hoạt động phù hợp, nhận thức của người lao động và người sử dụng lao động, trong đó mối quan hệ giữa Ban chấp hành Công đoàn với chuyên môn và mỗi cán bộ Công đoàn cơ sở hiểu rõ chính sách pháp luật về lao động là hai yếu tố tác động mạnh nhất đến xác suất ký hợp đồng lao động của người lao động. Nếu cán bộ Công đoàn hiểu rõ chính sách pháp luật, xác suất ký hợp đồng lao động của người lao động tăng từ 50 đến 72.50%.

Như vậy có thể thấy khi vận dụng lý thuyết vị thế vai trò trong việc tìm hiểu vai trò của cán bộ Công đoàn cơ sở đối với việc bảo vệ quyền lợi người lao động nói chung và cụ thể là giúp đỡ người lao động ký giao kết hợp đồng lao động phần nào đã chỉ ra những mong đợi của người lao động đối với Công đoàn cơ sở, những hoạt động, những việc công đoàn cơ sở cần làm và những yếu tố tác động đến việc thực hiện vai trò mong đợi của người lao động đối với cán bộ công đoàn cơ sở trong việc bảo đảm quyền, lợi ích hợp pháp và chính đáng của họ. □

Ghi chú: Dựa trên 387 quan sát. Các đo lường đã được chuẩn hoá cho phù hợp.

Các nhân tố khác được giải thích tương tự và lần lượt đã có xác suất tăng khi biến độc lập mang giá trị một (trừ biến thời gian công tác, khi thời gian công tác tăng 1 năm thì xác suất ký HĐLĐ tăng từ 50% lên 54.10%.

Kết quả từ bảng thống kê trên cho thấy tất cả các yếu tố được xác định là biến độc lập đều có ảnh hưởng tới hoạt động thúc đẩy việc ký hợp đồng lao động. Tuy nhiên mức độ ảnh hưởng rất khác nhau. Trong đó việc Ban chấp hành Công đoàn cơ sở tham gia xây dựng được qui chế hoạt động trong doanh nghiệp có ảnh hưởng rất lớn đến tỉ lệ ký HĐLĐ. Khi các yếu tố khác không đổi trong cùng môi trường

Tài liệu tham khảo

1. Bộ luật Lao động sửa đổi, bổ sung năm 2012, Nxb. Lao động, Hà Nội,
2. Emile Durkheim, Các quy tắc của phương pháp xã hội học, Nxb. Khoa học xã hội. Hà Nội, 1993.
3. Gunter Endruweit - Chủ biên, Các lý thuyết xã hội học hiện đại, Nxb. Thế giới, 1999.
4. Gunter Endruweit và Gisela Trommsdorff - Từ điển Xã hội học - Nxb. Thế giới, 2002- Nhóm nghiên cứu Xã hội học (CCES) - Thực hiện dự án dịch thuật.
5. Lê Ngọc Hùng: Lịch sử và lý thuyết xã hội học, Nxb. Đại học Quốc gia Hà Nội, HN. 2002.
6. Nguyễn Viết Vương, Hoạt động Công đoàn trong các doanh nghiệp ngoài quốc doanh, NXB.Lao động, HN.2006, tr124,125.