

XÃ HỘI HỌC VÀ QUẢN LÝ LAO ĐỘNG

SONG TÙNG

Thứ trưởng Bộ Lao động

NHƯ chúng ta đã biết, lĩnh vực sản xuất vật chất giữ vị trí quyết định trong quá trình phát triển xã hội. Con người lại là yếu tố quyết định của sản xuất vật chất. Bởi vậy, quản lý lao động là mặt quản lý có mối quan hệ khăng khít hàng đầu với quản lý xã hội.

Kinh tế lao động là cơ sở khoa học của quản lý lao động, nhằm tác động đến người lao động, bảo đảm tăng năng suất lao động và tái sản xuất sức lao động xã hội. Nội dung quản lý lao động bao gồm các mặt công tác chủ yếu sau đây:

Phân bố, phân công và sử dụng lao động toàn xã hội (bao gồm mở rộng phân công tại chỗ để phát triển nông, lâm, ngư nghiệp, tiểu thủ công nghiệp và công nghiệp; sắp xếp việc làm cho những người chưa có việc làm ở thành phố; điều động dân cư đi xây dựng kinh tế mới trong địa phương và trên phạm vi cả nước, v.v...);

- Tổ chức lao động khoa học và định mức lao động; quy định tiền công và tiền lương (bao gồm tất cả các chính sách phụ cấp như phụ cấp khu vực, phụ cấp nặng nhọc, độc hại, v.v...);

- Bảo hộ lao động và an toàn lao động trong sản xuất và công tác;

- Nâng cao tay nghề cho người lao động;

- Về kỷ luật lao động;

- Về thi đua xã hội chủ nghĩa, v.v...

Dưới ánh sáng của Nghị quyết Đại hội Đảng lần thứ IV và thứ V, công tác quản lý lao động có chuyển biến bước đầu theo hướng gắn quản lý lao động với nhiệm vụ chính trị, kinh tế - xã hội, quốc phòng và an ninh của đất nước. Trên khắp các miền của Tổ quốc, trong lĩnh vực lao động đã xuất hiện những nhân tố tích cực, chủ động, sáng tạo, mở ra cách làm ăn mới, khai thác tốt tiềm năng lao động, đất đai, ngành nghề trên địa bàn huyện, có nhiều hình thức phong phú mở rộng phân công lao động vào việc phát triển thâm canh, tăng vụ, chăn nuôi, tiểu thủ công nghiệp, v.v... Số người làm việc trong các ngành của nền kinh tế quốc dân trong 5 năm 1976-1980 bình quân hằng năm tăng thêm hàng vạn người, trong 2 năm 1981-1982 còn vượt hơn các năm trước. Nhà nước đã sắp xếp việc làm cho hàng vạn người hằng năm, điều động hàng chục vạn lao động đi xây dựng vùng kinh tế mới, huy động hàng chục triệu ngày công lao động nghĩa vụ phục vụ thủy lợi, đê điều, làm đường giao thông, thu hút hàng chục vạn lao động vào làm việc trong ngành thủ công nghiệp, dịch vụ.

Trong các ngành kinh tế quốc doanh và kinh tế tập thể, chế độ phân phối theo lao động đượ quán triệt trong các hình thức *khoán*, *trả lương theo sản phẩm* và các hình thức *thưởng*, đã kích thích được nhiệt tình lao động của người lao động, vì vậy số ngày công, giờ công tăng thêm, năng suất lao động trong các ngành có được nâng cao một bước; phong trào lao động trong các xí nghiệp công trường và nhất là trong các hợp tác xã nông nghiệp đang được đẩy lên với khí thế mới.

Để đẩy mạnh sản xuất, giảm bớt khó khăn trong đời sống của công nhân, viên chức, lực lượng vũ trang và các đối tượng hưởng trợ cấp khác, Đảng và Nhà nước đã ban hành một số nghị quyết, chỉ thị về cải tiến lưu thông phân phối (Nghị quyết 26/NQ-TW; Chỉ thị 109/CT-TW; quyết định 219/CP) trên cơ sở đẩy mạnh sản xuất cố gắng nắm hàng tốt hơn, quản lý tiền tệ, tài chính, giá cả; quản lý thị trường; đồng khởi đã ban hành bổ sung một số chế độ tiền lương, tiền thưởng nhằm khuyến khích công nhân, viên chức tăng năng suất lao động, tăng hiệu suất công tác. Nhờ các biện pháp nói trên, các ngành, địa phương, trên vị trí sản xuất, kinh doanh đã khắc phục nhiều khó khăn, phát huy tính chủ động sáng tạo với nhiều hình thức quản lý năng động, phấn đấu hoàn thành và hoàn thành vượt mức kế hoạch Nhà nước, tăng năng suất lao động, tăng sản phẩm xã hội, trên cơ

sở đó tăng thu nhập, giải quyết được một phần khó khăn trong đời sống, ổn định được lực lượng lao động trong các cơ sở sản xuất kinh doanh (¹).

Tuy vậy, trong công tác quản lý lao động còn tồn tại những khuyết điểm chính sau đây:

1. Lao động được huy động vào sản xuất xã hội còn ở mức thấp: ở các thành phố, thị xã, nhiều người chưa có việc làm; ở nông thôn quỹ thời gian lao động chưa được sử dụng còn lớn, tương đương với hàng triệu lao động. Một vài năm gần đây tuy tỷ lệ tăng tự nhiên và dân số có giảm, nhưng tốc độ tăng lao động vẫn chưa lớn hơn tốc độ tăng dân số nên mặc dù hằng năm số lượng lao động được thu hút vào sản xuất xã hội tăng 1.5 lần so với bình quân hằng năm trong thời kỳ 1976 – 1980, nhưng tỷ lệ số người chưa tham gia sản xuất xã hội và chưa có việc làm so với tổng số lao động xã hội vẫn tăng, nên chưa thực hiện được yêu cầu sử dụng đầy đủ và hợp lý nguồn lao động xã hội.

2. Về tổ chức lao động, chưa bảo đảm tính đồng bộ trong các khâu kế hoạch, trong xây dựng và áp dụng tổ chức lao động có hệ thống ở tất cả các cấp quản lý nền kinh tế quốc dân, mức độ và tốc độ tăng năng suất lao động còn thấp.

3. Thu nhập thực tế của các tầng lớp dân cư trong xã hội có sự chênh lệch quá bất hợp lý. Tiền lương cơ bản không thể hiện được nguyên tắc phân phối theo lao động và bảo đảm đời sống của công nhân viên chức, nhất là trong khu vực hành chính sự nghiệp, v.v ...

4. Vai trò pháp lệnh Nhà nước trong việc quản lý lao động bị giảm sút, việc quản lý lao động hầu như mới hạn chế trong khu vực nhà nước, v.v... (²)

Thực tiễn chứng minh trong quản lý lao động không những phải nghiên cứu về kinh tế lao động, mà còn phải nghiên cứu trên cơ sở xã hội học. Bởi vì, muốn tăng năng suất lao động ở một đơn vị sản xuất nào đó không chỉ giải quyết từ khía cạnh kinh tế lao động mà còn phải thiết lập thể chế chính trị tương ứng cùng với lĩnh vực tinh thần phù hợp với sản xuất vật chất. Ở đây thể hiện quan hệ gắn bó, hỗ trợ lẫn nhau giữa kinh tế học lao động với xã hội học, giữa quản lý kinh tế với quản lý xã hội trong lĩnh vực lao động sản xuất.

Mỗi quyết định về quản lý lao động phải đặt ra đồng thời cùng một lúc có hai mục tiêu:

1. Mục tiêu kinh tế: tức là trên cơ sở tận dụng kinh tế lao động nhằm tăng năng suất lao động.
2. Mục tiêu xã hội: nhằm nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho người lao động và trên cơ sở năng suất của mỗi người, bồi dưỡng ý thức làm chủ lập thể, xây dựng con người mới.

*

* *

Quản lý xã hội nói chung, quản lý lao động nói riêng là trách nhiệm của người lãnh đạo, người đứng đầu các ngành, các cấp từ Trung ương đến cơ sở. Đây là một vấn đề mới mẻ đòi hỏi ở người lãnh đạo không những tri thức khoa học - khoa học tự nhiên, khoa học chuyên ngành và khoa học xã hội - mà còn phải có trình độ lãnh đạo bao quát các sự việc bằng một tổng thể.

Khuyết điểm trong thời gian qua của chúng ta chủ yếu thể hiện ở mặt này, cụ thể là: trong sản xuất tiến bộ chưa đều, chưa mạnh và chưa vững chắc. Sản lượng tăng, song mặt năng suất, chất lượng và hiệu quả còn kém. Quan hệ sản xuất xã hội chủ nghĩa chậm được tăng cường và củng cố. Cải tạo xã hội chủ nghĩa tiến hành chậm, trận địa kinh tế xã hội chủ nghĩa có mặt bị suy yếu, đặc biệt là khu vực quốc doanh phát triển chưa xứng với vai trò chủ đạo của nó trong toàn bộ nền kinh tế. Nền kinh tế còn đứng trước những khó khăn và mất cân đối lớn.

¹, ². Báo cáo tổng kết của ngành lao động

Đời sống vật chất và văn hoá của công nhân viên chức và lực lượng vũ trang còn khó khăn đang là yêu cầu bức xúc phải giải quyết. Các hiện tượng tiêu cực chưa bị ngăn chặn. Nhiều chỉ tiêu về mức sống và văn hóa của nhân dân bị giảm sút. Dân số tiếp tục tăng qua nhanh.

Để góp phần khắc phục khuyết điểm trên đây, xã hội học còn phải tiến hành những cuộc điều tra nghiên cứu cụ thể ở ác địa phương và các đơn vị sản xuất nhằm cung cấp những thông tin chính xác, nhanh chóng và kịp thời, giúp cho người lãnh đạo ra được những quyết định quản lý có hiệu lực và hiệu quả.