

## CHÍNH SÁCH XÃ HỘI ĐỐI VỚI CÔNG NHÂN TỪ MỘT GÓC NHÌN XÃ HỘI HỌC BÙI ĐÌNH THANH\*

Đất Nước ta đang trong quá trình đẩy mạnh công cuộc đổi mới trong sự nghiệp xây dựng chủ nghĩa xã hội. Quá trình đó gắn liền với các thay đổi rất sâu sắc và nhanh chóng trên mọi mặt của đời sống xã hội. Thực tiễn trong mấy chục năm qua, đặc biệt là khi thống nhất đất nước đến nay cho thấy muốn xây dựng thành công chủ nghĩa xã hội, một trong những nhiệm vụ quan trọng là phải biết quản lý xã hội một cách khoa học về cả hai mặt vĩ mô và vi mô.

Trong nhiệm vụ quản lý xã hội, sự kết hợp thi hành chính sách kinh tế và chính sách xã hội là hết sức quan trọng. Một thời gian khá dài, trong các kế hoạch của nhà nước, chúng ta thường chỉ chú trọng mặt chính sách kinh tế, chưa chú trọng mặt chính sách xã hội. Đại hội lần thứ VI của Đảng lần đầu tiên đã đưa vấn đề đó vào Báo cáo chính trị và Nghị quyết:

Chính sách xã hội bao trùm mọi mặt của cuộc sống con người: điều kiện lao động và sinh hoạt, giáo dục và văn hóa, quan hệ gia đình, quan hệ giai cấp, quan hệ dân tộc. Cần thể hiện đầy đủ trong thực tế quan điểm của Đảng và Nhà nước về sự thống nhất giữa chính sách kinh tế và chính sách xã hội, khắc phục thái độ coi nhẹ chính sách xã hội, tức là coi nhẹ yếu tố con người trong sự nghiệp xây dựng chủ nghĩa xã hội.

Song từ Nghị quyết đến thực tiễn cuộc sống không phải đơn giản, dễ dàng. Sau ba năm thực hiện Nghị quyết, kết quả đạt được chưa nhiều, như báo cáo của Hội đồng Bộ trưởng được trình bày tại Quốc hội khóa VIII, kỳ họp thứ sáu ngày 18/12/1989: Nhiều vấn đề xã hội gay gắt tồn đọng kéo dài, chậm được giải quyết. Nhà Nước chưa quan tâm đúng mức và chưa có chính sách, biện pháp có hiệu quả để xử lý mối quan hệ giữa kinh tế và xã hội trong quá trình phát triển: chưa dự kiến được những hậu quả tiêu cực về xã hội, về tư tưởng và tâm lý của các cơ chế, chính sách kinh tế mới để có biện pháp khắc phục kịp thời. Các cơ quan quản lý nhà nước đã bị cuốn hút vào việc đối phó với những khó khăn kinh tế cấp bách, trong thực tế đã giảm nhẹ sự chú ý đến các vấn đề xã hội. Để cho nhiều vấn đề xã hội cấp bách chậm được giải quyết là một khuyết điểm lớn".

---

\* Giá sư Sử học, Chủ nhiệm về đề tài nghiên cứu và Chính sách xã hội đối với giai cấp công nhân của Viện Xã hội học.

Những đoạn trích dẫn Nghị quyết trên đây đã nêu rõ chính sách xã hội là một vấn đề lớn. Bài viết này chỉ thu hẹp trong phạm vi “Chính sách xã hội đối với công nhân thuộc khu vực quốc doanh”. Đây là một phần trong tổng thể đề tài nghiên cứu về vấn đề tại giai cấp công nhân của Viện Xã hội học.

Để thực hiện nghiên cứu, với sự giúp đỡ và công tác của Liên đoàn lao động Hà Nội, chúng tôi đã tổ chức điều tra ở một số xí nghiệp quốc doanh ở Hà Nội với phương pháp phát bản ăng-két đặt câu hỏi về các đối tượng được phỏng vấn (giám đốc, bí thư đảng ủy chủ tịch liên đoàn lao động, công nhân trực tiếp sản xuất trả lời). Sau đây là những nhận xét chúng tôi rút ra từ sự tổng hợp các câu trả lời qua hơn 100 bản ăng-két. Trả lời câu hỏi đề ra trong 6 vấn đề thuộc nội dung chính sách xã hội đối với công nhân<sup>(1)</sup>. Vấn đề nào được xem là cấp bách và quan trọng hơn cả, trên 90% câu trả lời có tất cả các loại đối tượng được phỏng vấn cho biết đó là bảo đảm cho công nhân có việc làm thường xuyên, ổn định.

Điều đó phản ánh thực tế khách quan đời sống kinh tế xã hội nước ta từ đầu năm 1989 đến nay.

Trong quý 1 và quý 2 năm 1989, số lao động không có việc làm trong các xí nghiệp quốc doanh trên toàn quốc lên đến hàng chục vạn, tình hình đó diễn ra cùng với tình trạng ứ đọng sản phẩm với giá trị tính hàng trăm tỷ đồng, tiền mặt thiếu, việc trả lương cho công nhân chậm nhiều tháng và trả bằng các loại hiện vật: ngành nào, xí nghiệp nào sản xuất mặt hàng gì thì trả lương cho công nhân bằng mặt hàng ấy, từ hàng may mặc, xăm lốp xe đạp đến phân đạm, thuốc trừ sâu, xe cải tiến. . .

Tình trạng căng thẳng đó có dịu bớt đi trong những tháng cuối năm, nhưng số lao động dôi dư (mà để tránh ảnh hưởng đến tâm lý người công nhân sản xuất, người ta gọi là lao động chưa có nhu cầu) chỉ tính riêng ở Hà Nội cũng còn tới hàng vạn.

Bình tĩnh xem xét vấn đề thì thấy không có gì ngạc nhiên. Tình trạng đó là biểu hiện của cái bệnh kinh niên đã tồn tại nhiều chục năm, nhưng nó được cải thiện quan liêu bao cấp che phủ. Trong cơ chế vận hành của nền kinh tế, sản xuất không cần biết đến tiêu thụ, sản xuất không gắn với thị trường. Mỗi khi thấy năng suất lao động thấp, người ta lại giải quyết bằng cách đưa thêm người (mà phần lớn không được tuyển chọn, đào tạo kỹ) vào bộ máy sản xuất, làm cho nó càng nặng nề thêm, nhưng năng suất lao động và chất lượng sản phẩm không vì thế mà tăng lên. Cái vòng luẩn quẩn đó cứ thế tiếp diễn cho đến khi các xí nghiệp phải chuyển sang cơ chế hoạch toán kinh tế và tự cấp vốn làm “bùng nổ” vấn đề lao động.

Xã hội đứng trước một vấn đề rất cơ bản: một mặt, nền kinh tế kế hoạch hóa xã hội chủ nghĩa phải đảm bảo những quyền lợi kinh tế của toàn xã hội, có nghĩa là phải tăng năng suất lao động, một mặt khác lại phải bảo đảm những quyền lợi trong đó một điểm quan trọng là phải bảo đảm quyền có việc làm của người lao động, như đã được thừa nhận trong Hiến pháp.

Giải quyết được gọn ghẽ, êm thấm cả hai mặt của vấn đề đó quả thật không phải là đơn giản.

Nhìn về lâu dài và xét về mặt chiến lược phát triển kinh tế-xã hội của đất nước thì tình trạng giảm các nguồn lao động dôi dư đó là tất yếu, là phương hướng tiến lên, nhưng không nên có ảo tưởng có thể nhanh chóng khắc phục được. Vấn đề đó không chỉ phụ thuộc vào những yếu tố thuần túy kinh tế, mà còn phụ thuộc không kém phần quan trọng vào những yếu tố tâm lý, tình cảm xã hội có thể chấp nhận đến mức độ nào.

Một người công nhân, lao động dôi ra chờ đợi xã hội sắp xếp lại không chỉ có nghĩa là một phân tử trong bộ

<sup>(1)</sup> 6 Vấn đề về chính sách xã hội với công nhân được đặt ra để điều tra:

- 1- Bảo đảm cho công nhân có việc làm thường xuyên, ổn định.
- 2 - Chế độ tiền lương, tiền thưởng
- 3- Cải thiện đời sống vật chất và tinh thần cho công nhân (được biệt chú trọng vấn đề nhà ở)
- 4 – Bảo đảm dịch vụ nhằm giảm nhẹ cho công nhân trong việc nội trợ gia đình (đặc biệt là nữ công nhân).
- 5- Bồi dưỡng văn hóa, chuyên môn, kỹ thuật cho công nhân.
6. Đào tạo năng lực quản lý cho những người kế cận nhận chức lãnh đạo, quản lý( chú trọng đến công nhân).

máy kinh tế mà trước hết là một con người trong đó đã định hình những giá trị, tình cảm, quan hệ xã hội, lối sống. . . Tất cả những điều đó cần phải chú trọng nghiên cứu, phân tích.

Hiện nay, do chính sách xã hội quy định, các cơ sở sản xuất vẫn phải chi một khoản tiền lớn để giải quyết vấn đề đời sống cho những công nhân, lao động chưa có nhu cầu hoặc phải lại ra những việc làm như mở dịch vụ, làm các nghề thủ công như đan len, dệt thảm. . . Những cách giải quyết như vậy vẫn chỉ là vá vúi, những biện pháp tình thế vì như vậy, xí nghiệp vẫn sẽ không ra thoát tình trạng năng suất lao động thấp, giá thành sản phẩm cao, ảnh hưởng đến hiệu quả kinh tế của xí nghiệp là mục tiêu cuối cùng của hạch toán kinh doanh. Lao động sống là yếu tố duy nhất tạo ra giá trị mới nếu không được giải quyết triệt để thì khó có thể thực hiện được tình hình ưu việt và vai trò chủ đạo của kinh tế quốc doanh trong cạnh tranh và hợp tác.

Về lâu dài, theo tôi nghĩ, nên giải phóng cho các giám đốc xí nghiệp trách nhiệm lo tìm việc cho số công nhân, lao động dôi dư để tập trung vào việc lo cho xí nghiệp phát triển. Trách nhiệm bảo đảm lo tìm việc cho công nhân, lao động dôi dư cần chuyển sang cho các cơ quan lao động ở Trung ương và địa phương cũng như của cánh quyền nhân dân các cấp. Hiện nay, Hội đồng bộ trưởng đã có Quyết định 176 để giải quyết vấn đề trợ cấp cho những người lao động dôi dư. Theo nội dung Quyết định đó, Nhà nước bảo đảm 50% và đơn vị sản xuất bảo đảm 50%.

Trong tình hình hiện nay, chắc sẽ có không ít một số đơn vị xí nghiệp không giải quyết được với mức độ đó, chưa nói đến cách giải quyết như vậy sẽ làm cho giá thành sản phẩm tăng.

Kết quả của cuộc điều tra cũng cho thấy nổi lên vấn đề di động xã hội của công nhân và lao động. Đó là điều không tránh khỏi trong việc giải quyết những trường hợp công nhân và lao động dôi dư

Khi người lao động có quyền làm cho sức lao động của mình, được tự do lao động: tự do hành nghề và thực hiện những nghĩa vụ lao động theo đúng quy định của

luật và sức lao động được trả đúng giá trị thì di động xã hội của công nhân và lao động là có tính hợp quy luật.

Nhưng tình trạng hiện nay khi những công nhân có trình độ kỹ thuật, tay nghề cao ở một số ngành mũi nhọn trong nền kinh tế quốc dân, như ngành cơ khí phải rời bỏ đơn vị sản xuất vì những khó khăn tạm thời chưa khắc phục được và khi rất nhiều công nhân lao động ở nhiều ngành sản xuất, đặc biệt là ở ngành xây dựng, là những người đầu tiên được đưa vào danh sách lao động dôi dư do lao động giản đơn, tay nghề thấp thì lại là điều không bình thường.

Ai cũng biết trong gia đình, ngoài xã hội còn tồn tại nhiều điều bất công đối với phụ nữ. Lúc này lại thêm một điều bất công trong lao động, nghề nghiệp. Đối với những công nhân lao động phụ nữ ở một độ tuổi nào đó thì rời khỏi đơn vị sản xuất, xí nghiệp chỉ còn lại hai cách: một là về làm công việc lợi trợ kèm một nghề phụ nào đó hoặc chạy chợ, buôn. Thủ ng bán mẹt để bù đắp thêm vào ngân sách chi tiêu của gia đình vốn đã co hẹp mà họ là những người quản lý chính.

Sau vấn đề bảo đảm việc làm mới quan tâm lớn thứ hai của công nhân lao động là vấn đề tiền lương. Về điều này thì chẳng cần hiểu biết gì sâu sắc về xã hội học mới có thể phân tích được. Mỗi người công nhân, mỗi người lao động là một nhà xã hội học am hiểu sâu sắc cuộc sống của họ với số tiền lương họ nhận được từ xã hội.

Các nhà kinh tế học, xã hội học, thống kê học, các cơ sở sản xuất, các cơ quan nghiên cứu của Bộ Lao động của Tổng Liên đoàn lao động đều tính toán vấn đề tiền lương và đời sống. Dù tính toán theo cách nào thì cũng phải thừa nhận là tiền lương hiện nay, về thực chất chưa thể gọi là tiền lương được vì nó chưa được xem là một yếu tố của quá trình sản xuất, chưa phải là giá cả sức lao động và chưa được tính đúng giá trị.

Năm trước đây trong cuộc điều tra xã hội học về công nhân, viên chức Hà Nội, nguyện vọng bức thiết số một của họ là giải quyết vấn đề tiền lương, nâng cao mức sống.

Nguyện vọng đó đến nay chưa thực hiện được và có thể cuộc sống còn khó khăn hóa, vì 5 năm trước đây còn chưa đặt ra vấn đề lao động dôi dư, còn chưa rút ra từ đồng lương để chi cho những vấn đề học phí, viện phí và biết bao khoản đóng góp khác.

Do chưa được giải quyết (tuy có một số điểm bổ sung trong chế độ lương, nhưng về cơ bản vẫn là cái khung của chế độ lương đặt ra trước đây 30 năm quá cũ kỹ lạc hậu) nhưng cũng do cuộc sống đòi hỏi nên ở nhiều ngành, đặc biệt là ở các ngành sản xuất phân phối, lưu thông đã tìm mọi cách đi vòng về vượt qua các chế độ, chính sách lương để tăng thêm thu nhập cho công nhân, lao động một cách chính đáng hoặc không chính đáng, có khi không chính đáng nhiều hơn, dẫn đến những tình trạng chênh lệch bất hợp lý về thu nhập và mức sống ngày càng lớn, gây nên tình trạng bất bình ngày càng tăng trong xã hội.

Đứng về toàn xã hội mà xét, với một chính sách lương như hiện nay khó tránh khỏi nhiều hiện tượng tiêu cực trong đời sống xã hội và điều đặc biệt cần nhấn mạnh là nó gây nên một sự lãng phí cực kỳ to lớn về năng lực trí tuệ của toàn xã hội vì nó không có tác dụng khuyến khích phát triển tài năng, chắt chiu, năng suất lao động do tính chất bình quân của nó.

Tổng số công nhân, viên chức hiện nay của ta lên tới hơn 4 triệu người chưa kể đến sĩ quan chuyên nghiệp trong các lực lượng vũ trang. Nếu tính cả gia đình của họ thì lên tới hàng chục triệu người. Do đó, vấn đề tiền lương có tác động to lớn đến đời sống vật chất, đến tư tưởng của công nhân, lao động là một vấn đề nhức nhối và cấp bách của xã hội. Chậm giải quyết ngày nào càng làm cho tình hình thêm gay gắt và khó khăn hơn.

Trong kế hoạch 5 năm 1986-1990, phần các vấn đề xã hội và đời sống nhân dân ghi rõ: “chế độ tiền lương các thang lương, bậc lương phải được sửa đổi và bổ xung nhằm thực hiện tốt nguyên tắc phân phối theo lao động, mức lương phải được điều chỉnh tương ứng với mức giá hình thành trong thực tế. Để thực hiện nghị quyết nói trên, thời gian không còn nhiều trong khi đó, nền kinh tế tuy đã có được một số tiến bộ bước đầu, nhưng kết quả đạt được chưa vững chắc và còn đang đứng trước nhiều thử thách. Vượt qua những thử thách đó, giải quyết được việc cải tiến một bước chế độ tiền lương sẽ là một đóng góp quan trọng vào việc ổn định xã hội, làm tăng thêm lòng tin tưởng của công nhân và lao động, đẩy mạnh công cuộc xây dựng phát triển đất nước.

Trong nhiệm vụ cải thiện đời sống, một vấn đề nổi bật được công nhân, lao động đặc biệt nhấn mạnh là vấn đề nhà ở. Từ cuộc điều tra của Viện Xã hội học về nhà ở được tiến hành ở Hà Nội cách đây gần 10 năm, qua cuộc điều tra cách 5 năm về đời sống công nhân viên chức Hà Nội và cuộc điều tra vừa mới tiến hành cho thấy vấn đề nhà ở vẫn chiếm một vị trí hàng đầu trong những vấn đề xã hội, và chắc là trong thập kỷ 90 vẫn sẽ còn nhiều khó khăn, mặc dù sẽ có những biện pháp tích cực để khắc phục với mức cố gắng cao nhất.

Về mặt xã hội học, vấn đề nhà ở không thuần túy chỉ là vấn đề xây dựng vật liệu kiến trúc mà là một *mô hình văn hóa* thể hiện những quan hệ trong gia đình giao tiếp xã hội, lối sống mới, nó còn liên quan đến các vấn đề công bằng xã hội, đạo đức, pháp luật là những vấn đề hiện nay đang nổi cộm trong xã hội ta.

Trong những vấn đề chúng tôi nêu lên về chính sách xã hội đối với công nhân lao động, có vấn đề bồi dưỡng và đào tạo.

Qua các câu trả lời phỏng vấn và đặt thứ tự ưu tiên, vấn đề này thường được xếp ở vị trí gần cuối.

Theo chúng tôi, đây là một vấn đề quan trọng nếu chúng ta xem xét vấn đề theo một quan điểm phát triển và chiến lược. Những số liệu của Tổng cục thống kê cũng như của Tổng Liên đoàn lao động cho tỷ lệ công nhân kỹ thuật trong các ngành kinh tế quốc dân của ta còn thấp, số thợ bậc cao, thợ lành nghề có ít. Số thợ bậc 3 trở xuống chiếm 64%. Số thợ bậc 7 chỉ chiếm 0,4%.

Chúng ta đang trong một thời đại mà cuộc cách mạng khoa học kỹ thuật tiến nhanh, tiến mạnh như vũ bão. Đất nước ta không thể đứng ngoài rìa của cuộc cách mạng khoa học kỹ thuật đó và cam tâm tụt lại không theo kịp thời đại. Chúng ta không thể chỉ bằng lòng với những điều từ trước vẫn cho là điểm mạnh của ta là có sức lao động dồi dào và tiền công rẻ. Không thể đem những cái đó đi vào đọ sức với thế giới ở thế kỷ 21. Trái lại, phải nhận thức được tính chất và yêu cầu của thời đại mới để đào tạo nhanh chóng trong một, hai thập kỷ sắp đến một đội ngũ lao động có trí thức kỹ thuật công nghệ mới đủ sức đáp ứng những nhiệm vụ chiến lược phát triển kinh tế xã hội của đất nước.

Ở ngay sát vách chúng ta, các nước Đông Nam Á Cũng nhận thức được rằng trong chiến lược phát triển, có một người lao động có trình độ khoa học kỹ thuật cao là một con chủ bài lợi hại và để đầu tư khá nhiều vào công việc đó. Và trên cơ sở tổng kết kinh nghiệm của nhiều nước đang phát triển tổ chức UNESCO khẳng định: coi nhẹ việc giáo dục nghề nghiệp, đặt nó ở vị trí thấp, tức là bỏ qua thực tế cuộc sống hiện nay, là bỏ lỡ cơ hội cải thiện chất lượng cuộc sống.

Về mặt quản lý xã hội một vấn đề quan trọng của xã hội học chính trị là nghệ thuật nắm bắt được nhanh nhạy và đúng thực chất tâm lý xã hội của các tầng lớp nhân dân, chủ động tạo ra và tăng cường những nhân tố đồng tình của xã hội (consensus social), giảm đến mức tối thiểu các nhân tố không đồng tình của xã hội (dissensus social).

Một xã hội, trong đó những nhân tố đồng tình chiếm ưu thế là một xã hội ổn định. Trái lại một xã hội trong đó những nhân tố không đồng tình phát triển sẽ dẫn đến tình trạng không ổn định và rối loạn. Tất nhiên, tình hình ổn định và không ổn định ở đây đều phải được hiểu theo nghĩa tương đối.

Tình hình xã hội ta vừa qua và hiện nay đáng được quan tâm về vấn đề này. Có không ít những nhân tố không đồng tình của xã hội thể hiện qua những bất ổn, lo âu, bất bình, phẫn nộ của công nhân và các tầng lớp nhân dân khác đối với những hiện tượng thiếu công bằng xã hội, vi phạm nghiêm trọng dân chủ và pháp luật, quan liêu tham nhũng, phung phí, chiếm đoạt và phá hoại tài sản của xã hội. Công nhân và những người lao động đang không có việc làm nghỉ gì khi một liên hiệp xí nghiệp chỉ với một cuộc hội nghị đa tiêu hết 410 triệu đồng mà phần lớn dùng để liên hoan, quà cáp, du hí.

410 triệu đồng có thể nuôi 400 gia đình công nhân trong 1 năm.

410 triệu đồng có thể xây dựng 140 gian nhà tình nghĩa cho những gia đình công nhân có con em là liệt sĩ.

410 triệu đồng có thể xây dựng trên 100 lớp học cho con em công nhân đang thiết lớp học.

410 triệu đồng có thể cung cấp gần 2 vạn học bổng toàn phần cả năm cho sinh viên thuộc gia đình công nhân nghèo.

Công nhân và những người lao động đang mồ hôi, sôi nước mắt, chắt chiu từng đồng đóng góp cho công cuộc xây dựng đất nước. Nghĩ gì khi hàng trăm tỷ đồng

đã bị mài bằng những thủ đoạn của những phần tử thoái hóa, biến chất trong bộ máy ngân hàng? 100 tỷ đồng, đó là gấp đôi số tiền mà Nhà nước bỏ ra năm 1989 để trợ cấp cho cố công nhân, lao động chưa có nhu cầu sử dụng trong nền kinh tế quốc đảo. là gần tiếp đôi số tiền mà một ngành quan trọng của nền kinh tế quốc dân, ngành sản xuất xi-măng nộp cho ngân sách Nhà nước cả năm 1989.

Cũng không nên quên một yếu tố quan trọng là chúng ta đang sống trong một thời đại mà quả đất dần dần trở nên nhỏ bé, mối quan hệ giữa các quốc gia, dân tộc đều có ảnh hưởng, tác động lẫn nhau, cả về mặt tốt cũng như mặt không tốt. Những gì đang diễn ra ở các nước xã hội chúng ta không thể không tác động đến chúng ta ở mặt này hay mặt khác, ở mức độ này hay mức độ khác, xảy ra một cách tự phát vì những nguyên nhân xã hội nào đó và cũng không loại trừ khả năng yếu tố kích động từ bên ngoài.

Trong các bảng ăng-két, những câu trả lời đã nhấn mạnh ý thức giác ngộ chính trị của công nhân lao động nước ta khá cao, hiểu biết những khó khăn của đất nước, sẵn sàng chịu đựng gian khổ, hy sinh khi cần thiết, nhưng đồng thời cũng đã thoáng có ý kiến oán Đảng, oán Nhà nước để cho người công nhân và lao động sống khổ, và cho rằng không thể “lạm dụng” mãi lòng tốt của công nhân. Đó là một tâm trạng xã hội mà trong cuộc điều tra xã hội học về công nhân, viên chức Hà Nội tháng 3 và tháng 4 năm 1984 chưa thấy có.

Chính sách xã hội đối với công nhân là một vấn đề lớn và còn liên quan đến nhiều vấn đề quan trọng khác như vấn đề xác định thế nào là giai cấp công nhân trong thời đại mới, vấn đề cơ cấu xã hội của giai cấp công nhân Việt Nam hiện nay. . .

Chúng tôi mong sẽ có dịp đề cập đến những vấn đề đó trên Tạp chí Xã hội học.