

## **Hội thảo khoa học về "Chính sách xã hội đối với giai cấp công nhân"**

*Như Tạp chí Xã hội học số 4 năm 1989 đã đưa tin, ngày 27/12/1989 tại Hà Nội. Viện xã hội học đã tổ chức Hội thảo khoa học về "Chính sách xã hội đối với giai cấp công nhân". Đây là Hội thảo nghiệm thu đề tài nghiên cứu về "Cơ cấu xã hội và chính sách xã hội" của Viện đã tiến hành trong năm 1989.*

*Có 12 trong 25 báo cáo được trình bày ở Hội thảo tập trung vào ba chủ đề chính : Thực trạng của đời sống công nhân hiện nay; những thuận lợi và khó khăn để thực hiện các chính sách xã hội trong điều kiện đổi mới cơ chế từ tập trung quan liêu bao cấp mang cơ chế hạch toán kinh doanh theo tinh thần của Đại hội lần thứ VI Đảng Cộng sản Việt Nam; tự chủ động thực hiện các vấn đề thuộc chính sách xã hội tại các đơn vị cơ sở.*

*Trong mục "Diễn đàn Xã hội học" kỳ này chúng tôi trích in một số tham luận đề cập đến những vấn đề nói trên.*

## Về đề tài "Chính sách xã hội đối với giai cấp công nhân" trong nội dung nghiên cứu của Viện Xã hội học \*

Tương Lai \*\*

Chính sách xã hội đối với giai cấp công nhân chiếm một vị trí quan trọng trong đề tài nghiên cứu về "*Cơ cấu xã hội và chính sách xã hội*" của Viện Xã hội học, một đề tài nằm trong chương trình nghiên cứu khoa học cấp nhà nước của Ủy ban Khoa học xã hội Việt Nam.

Sự biến đổi cơ cấu kinh tế theo đúng hướng xã hội chủ nghĩa gắn liền với sự chuyển đổi cơ cấu xã hội. Từ một xã hội của sản xuất nhỏ, nông nghiệp lạc hậu, tự cung tự cấp chuyển sang một xã hội của nền kinh tế hàng hoá nhiều thành phần từng bước công nghiệp hóa và hiện đại hóa, giai cấp công nhân ngày càng giữ một vị trí quyết định trong đời sống kinh tế và xã hội, về số lượng cũng như về chất lượng, giai cấp công nhân phát triển cùng với như độ phát triển của lực lượng sản xuất, của sự chuyển đổi công nghệ và ứng dụng những thành tựu của khoa học kỹ thuật vào sản xuất. Quá trình hiện đại hóa nền kinh tế từ một cơ cấu kinh tế mang nặng tính chất nông nghiệp lạc hậu và xét trên tổng thể vẫn còn ở giai đoạn công nghệ thủ công vụ năng suất lao động trong nông nghiệp thấp hơn các nước đã phát triển đến tia bốn mươi lần (30-40 lần) và về công nghiệp thì còn thấp hơn đến hàng trăm lần, quá trình đó đặt trên vai giai cấp công nhân Việt Nam một nhiệm vụ thật nặng nề. Chính trong quá trình này, bản thân giai cấp công nhân cũng sẽ có những chuyển đổi lớn về cơ cấu. Đó cũng là quá trình là thức hóa đội ngũ giai cấp công nhân, tăng nhanh số lượng kỹ sư, kỹ thuật viên, số lượng công nhân có tay nghề gắn với trình độ khoa học kỹ thuật và trình độ văn hóa cao sẽ phát triển ngày càng nhiều. Chính sách xã hội phải góp phần đẩy sự phát triển đó của giai cấp công nhân. Một mặt phải có những dự báo xã hội đúng để góp phần hoạch định những chính sách phát huy được vai trò tiên phong của giai cấp công nhân trong sự nghiệp cách mạng mới. Sự nghiệp ấy được đặt trong bối cảnh nhân loại đang bước vào giai đoạn mới của nền văn minh mà trên những bước tiên kỳ diệu của tin học, của tự động hóa và người máy, của công nghệ vật liệu và năng lượng mới, của công nghệ sinh học. Cũng có thể nói được rằng, những đổi thay này dẫn đến những biến đổi trong tính chất của lao động và cơ cấu thành phần lao động trong xã hội, lao động trí thức có tinh chất sáng tạo sẽ là lao động đặc trưng. Mặt khác, lại phải có sự nhận diện đúng đắn thực trạng của đội ngũ công nhân hiện nay, đời sống sinh hoạt và điều kiện lao động của họ, trình độ và năng lực của họ để có những giải pháp thực liên sát đúng và hữu hiệu. Đây lại là đòi hỏi bức xúc của nghiên cứu khoa học xã hội, trước hết là xã hội học, cũng như của sự chỉ đạo thực tiễn.

Có thể nói được là nghịch lý, khi chúng ta nhân danh chủ nghĩa xã hội, nhân danh cho sự giải phóng con người nhưng lại chưa quan tâm đầy đủ đến mức tiêu Xã hội của hoạt động kinh tế, chưa chăm sóc đến con người một ý thức đầy đủ rằng đó là mục tiêu trực tiếp nhất của hoạt động kinh tế và cũng đồng thời là động lực quyết định của sự phát triển kinh tế. Những nhà hoạt động thực hiện trong phong trào công nhân, những cán bộ hoạt động công đoàn có tâm huyết đã chia sẻ với chúng tôi những nhận định về thực trạng của đời sống công nhân và những đòi hỏi cấp bách của việc đổi mới chính sách xã hội đối với giai cấp công nhân qua những khảo sát xã hội đối với đời sống công nhân mà Viện Xã hội học chúng tôi vừa triển khai.

\* Phát biểu khai mạc hội thảo "Chính sách xã hội đối với giới cấp công nhân" do Viện Xã hội học tổ chức ngày 27/ 12/1989.

\*\* Giáo sư, Viện trưởng Viện Xã hội học Tổng biên tập tạp chí Xã hội học.

Được sự giúp đỡ của Liên đoàn lao động Hà Nội, và từ đó là sự hỗ trợ quý báu của Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam, đề tài về chính sách xã hội đối với giai cấp công nhân của Viện chúng tôi do giáo sư Bùi Đình Thanh làm chủ nhiệm đã triển khai có kết quả những cuộc khảo sát nhiều xí nghiệp và nhà máy ở Hà Nội và một chuyến đi đại dài vào các tỉnh phía Nam để tìm hiểu sâu về chủ đề chúng tôi đang nghiên cứu. Những kết quả nghiên cứu và khảo sát sẽ được trình bày trong hội thảo này, và cùng với những cán bộ xã hội học chúng tôi, sẽ là những tiếng nói có sức nặng của những nhà hoạt động thực tiễn trong phong trào công nhân những cán bộ công đoàn, những giám đốc nhà máy, những cán bộ lãnh đạo của Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam liên đoàn lao động thành phố Hà Nội. Sự kết hợp giữa các nhà hoạt động thực tiễn và các cán bộ khoa học trong việc tìm hiểu và phân tích về thực trạng của lao động và đời sống công nhân, đề ra những kiến nghị nóng hôi hổi thô của cuộc sống và cơ sở khoa học của sự nghiên cứu nghiêm túc là một hoạt động cần được phát triển. Hội thảo khoa học “Chính sách xã hội đối với giai cấp công nhân” lần này là một ghi nhận quý báu của sự kết hợp nói trên và chúng tôi hy vọng rằng đây là sự khởi đầu tốt đẹp.

## Mấy nhận xét sơ bộ về những phản ứng tập thể của người lao động năm 1989

XUÂN CANG\*

Bên cạnh những thông tin sôi động, phấn chấn trong công cuộc đổi mới của đất nước diễn ra trong thời gian qua, là cuộc hội thảo này tôi muốn lưu ý một khía cạnh khác, được diễn ra trong thời gian qua, mà nóng bỏng. Tôi cho rằng năm 1989 còn phải được đánh dấu bằng một biến động xã hội khác, đó là những phản ứng tập thể, của người lao động mà trong khi nghiên cứu các vấn đề xã hội của giai cấp công nhân hiện nay không thể không chú ý.

Trong năm qua, những phản ứng tập thể đã xảy ra khoảng hơn hai chục cuộc (nếu tính cả sinh viên các trường đại học). Cụ thể, bắt đầu từ tháng ba năm nay, đã lần lượt có những cuộc nghị việc tập thể, tự động tập hợp đòi đối thoại với giám đốc: bỏ dạy học v. v. . . Thống kê sơ bộ cho thấy về các phản ứng tập thể trong năm qua thì ở thành phố Hồ Chí Minh có hai cuộc, ở Hải Phòng 3 cuộc. Hải Hưng 2 cuộc. Riêng khối các trường đại học có 8 cuộc phản ứng tập thể của sinh viên. Quý mô mỗi phản ứng tập thể này có từ hàng trăm cho đến hàng nghìn người tham gia. nời gian ngừng việc ít nhất là 5 giờ dài nhất là 3 ngày. Về phạm vi thì riêng phản ứng tập thể của sinh viên ở công viên Kỳ Hòa (thành phố Hồ Chí Minh) xảy ra ở nơi công cộng, ngoài đường phố, còn lại phần lớn xảy ra trong hàng rào của nhà máy và trường học. Còn phải kể thêm vào đây tình hình các giáo viên bỏ dạy học, không có tính chất tập thể, nhưng nếu cộng lại sẽ có một con số đáng kể và đáng suy nghĩ. Trong năm qua chỉ tính riêng ở 10 tỉnh và thành phố phía Nam đã có tới 6600 giáo viên bỏ dạy học.

Về diễn biến của các cuộc phản ứng tập thể thường như sau: Những người lao động tự động bảo nhau nghỉ việc, khi cơ quan, xí nghiệp biết chuyện đến điều đình thì họ mới đưa ra yêu sách ra. Hoặc có khi la hàng trăm, ít là hàng chục người không đi làm, kéo theo nhau đến văn phòng giám đốc xí nghiệp để chất vấn. Qua khảo sát cụ thể các trường hợp do chúng tôi xin nêu ra đây một số nhận xét:

1 Nguyên nhân trực tiếp làm bùng nổ các cuộc phản ứng tập thể là những đòi hỏi quyết một loạt vấn đề thuộc lợi ích hàng ngày, và thường là những lợi ích chính đáng của người là động. Ví dụ đó là những yêu cầu như:

- Yêu cầu chấm dứt tình trạng chậm lương, chậm học bổng.
- Yêu cầu cải thiện đời sống vì thu nhập không đủ sống, học bổng không đủ ăn.
- Có sự chênh lệch quá đáng giữa thu nhập của người sản xuất trực tiếp và người sản xuất gián tiếp.

Ngoài ra ở một số xí nghiệp cụ thể còn có những nguyên cơ như:

Xí nghiệp tăng tiền phạt hao hụt nguyên liệu một cách vô cớ hoặc không rõ lý do và mọi hậu quả đều đổ lên đầu người sản xuất (ví dụ như ở xí nghiệp thảm len Hàng Kênh - Hải Phòng).

- Những người quản lý chạy theo hình thức suông, lời nói không đi đôi với việc làm. (Ví dụ tuyên bố bán gạo trừ dần lương lại trừ dồn cục một lúc, đẩy người công nhân vào thế bí, hứa thưởng mặt hàng này lại thưởng mặt hàng khác, trong khi mặt hàng hứa thưởng đã có lại đem bán là số tiền chênh lệch gia không biết đi đâu. Xí nghiệp tuyên bố chưa có lương chi công nhân lại sẵn tiền chi ăn, uống cho cán bộ khi họp hành chiêu đãi, lễ tiết. Giám đốc xí nghiệp lên đài truyền hình báo cáo thành tích nhưng trong thực tế theo công nhân thì tình

\* Ủy viên Ban thư ký, Trưởng ban Văn hoá tư tưởng Tổng liên đoàn lao động Việt Nam

hình sản xuất và đời sống của người lao động không được như thế v. v. . . ).

2- Về sâu xa phải thấy được những nguyên nhân xã hội của vấn đề. Đó là sự bất bình âm i và những hiện tượng đặc quyền đặc lợi, về sự thiếu công bằng xã hội, về những người quản lý xí nghiệp, về thái độ xa rời, đối xử thô bạo, quan cách của họ đối với người lao động. . . Do có sự bất bình âm i này nên chỉ cần có một nguyên cơ nào đó là thực tế sẽ xấu đi như chúng ta đã biết. Hầu hết các cuộc phản ứng tập thể đều là tự phát, không có người tổ chức, chỉ đạo.

3- Một chỉ báo đáng chú ý là lực lượng tham gia chính, trong phần lớn các cuộc phản ứng tập thể là nữ công nhân (trong các ngành dệt vải, dệt thảm len, dệt thảm cói chế biến thủy sản, may mặc). Tại sao có thực tế đó? Có lẽ là nữ công nhân ở nước ta là người trước tiên bị chèn ép trong xử lý lao động, trong phân phối thu nhập xí nghiệp nữ thu nhập bình quân của nữ công nhân xí nghiệp may 2 Hưng yêu – nói xảy ra phản ứng tập thể củ 200 nữ công nhân là 30.000 đồng/tháng). Mặt khác nữ công nhân là chủ gia đình, là người nội trợ nên họ phải đối chọi với chính những giải khác nghiệt của thực tế khi cần phải cân đối đồng lương ít ỏi so với bát gạo mớ rau và bao nhu cầu khác trong cuộc sống thường ngày.

4. trong các cuộc phản ứng tập thể ấy, các tổ chức Đảng và công đoàn đều không nắm bắt được tình hình, tự động vì xa rời đời sống người lao động, không biết họ đang sống như thế nào, đang nghĩ và đang khao khát điều gì. Ở những cơ sở ấy số Đảng viên trực tiếp sản xuất là rất ít ỏi, lại phân tán. Cụ thể như ở xí nghiệp dệt thảm len Hải Hưng, chỉ có 10% Đảng viên là công nhân trực tiếp sản xuất. Mặt khác, có một thực tế là phát triển Đảng trong công nhân được người nào là ít lâu sau lại tuyển lựa đi đạo tạo để chuyên sang làm cán bộ gián tiếp. Còn tổ chức công đoàn thì vì không đại diện được cho quyền lợi chính đáng của công nhân, thực tế đã bị quản chúng bỏ qua.

Những phản ứng tập thể nói trên xảy ra tuy còn rải rác và là số ít nhưng rất đáng quan tâm ở đâu có khói ắt có lửa. Trong khi giúp Đảng và Nhà nước hoạch định các chính sách xã hội, theo tôi, chúng ta phải chú ý trước hết những chính sách thông tin, dân chủ những chính sách liên quan đến công bằng xã hội. Đã đến lúc cần phải nhìn nhận một cách nghiêm chỉnh về hiện tượng xã hội gay gắt này. Thực tế trong xã hội ta những phản ứng tập thể của người lao động bao giờ cũng mang tích chất là con dao hai lưỡi nó làm thiệt hại ngay chính lợi ích của người lao động.

Chính vì vậy cần phải nghiên cứu một cách thấu đáo về vấn đề này. Đã rõ ràng chưa khi nhìn nhận thế nào là lợi ích chính đáng của người lao động Quan hệ giữa người quản lý và người lao động trong xí nghiệp? Vấn đề dân chủ và công bằng xã hội trong sản xuất quốc doanh?

Các vấn đề cấp bách và quan trọng đó là công việc cần nghiên cứu của các nhà khoa học mà trước hết là các nhà xã hội học.

## Vài nét về đời sống và tâm trạng của công nhân Thủ đô năm 1989.

BÙI THỊ LIÊN\*

Trong năm 1989 đời sống của công nhân viên chức ở nước ta gặp rất nhiều khó khăn. Hà Nội cũng ở trong tình trạng chung đó. Sau đây là mấy nét khái quát về đời sống và tâm trạng của công nhân Thủ đô trong năm 1989.

Về việc làm: Đến tháng 6/1989 Hà Nội có 2,8 vạn công nhân phải nghỉ việc, trong đó 46,19% là nghỉ không lương hoàn toàn, số còn lại tùy theo từng đơn vị có những mức trợ cấp khác nhau, có khi là 50 đến 70% lương cơ bản, có khi từ 1/2 đến 1 xuất gạo tiêu chuẩn. Rất kỳ quặc là có nơi công nhân nghỉ việc đã không có lương còn phải nộp vào cho xí nghiệp từ 15 đến 17% lương cơ bản để giải quyết quyền lợi bảo hiểm xã hội, công nhân thường gọi đùa chua chát đó là “mất tiền để mua thất nghiệp”

*Điều kiện lao động* của công nhân đang xuống cấp ở mức báo động. Phần lớn công nhân làm việc có tính chất thủ công, lao động cơ bắp nặng nhọc, vất vả, tiếp xúc nhiều yếu tố nguy hiểm, độc hại. Máy móc nhà xưởng nhiều nơi cũ kỹ, lạc hậu, không bảo đảm độ an toàn lao động. Nồng độ bụi, khí độc, tiếng ồn, độ rung đều vượt mức giới hạn nhiều lần (trong nhà máy dệt nồng độ bụi qua từ 0,5 đến 4 lần, các phân xưởng đúc, cơ khí 20 lần. . .). Trong khi đó việc giáo dục bảo hiểm lao động bị buông lỏng pháp luật bảo hiểm lao động thì chấp vá thanh tra bảo hộ lao động không thường xuyên, ít hiệu lực, nên tai nạn lao động thường xảy ra. Riêng năm 1989 Hà Nội có 21 vụ tai nạn, làm 23 người chết.

*Vấn đề tiền lương.* Do sản không ổn định, thu nhập của công nhân mỗi nơi mỗi khác, sự phân cực giàu và nghèo rất nhanh, không thể chấp nhận được. Có nơi có người thu nhập 200-300 nghìn đồng/tháng thậm chí lên tới 500-700 nghìn đồng tháng, song nhiều nơi công nhân chỉ được hưởng lương cơ bản hay dưới mức tối thiểu do không đủ việc làm. Trong khi công nhân đang chịu đựng những khó khăn về kinh tế và đời sống như thế thì một số cán bộ có chức có quyền lợi dụng cơ chế thỏa thuận trong quý định 217. vin có liên doanh liên kết kinh tế, móc ngoặc với tư thương, nhượng bán thanh lý vật tư tài sản... tham ô bất hợp pháp hàng triệu đồng, giàu lên nhanh chóng:

*Chính sách nhà ở* của ta đã bộc lộ sự bất hợp lý quá lớn. Điều này mọi người đều biết, nhưng nhiều năm nay vẫn chưa sửa được. Hiện nay nhiều gia đình công nhân viên chức ở Hà Nội vẫn sống chen chúc chật chội trong các căn hộ chật hẹp: 6.000 trong số 30.000 hộ ở Hà Nội đang sống ở mức bình quân dưới 2m<sup>2</sup>/người. Trong khi đó nhiều cán bộ có chức có quyền được bù diện tích, khóa cửa để đẩy dành phần cho con cháu đến ở sau này.

Nhìn chung, công nhân lao động Thủ đô hiện nay rất lo lắng về công ăn việc làm, đời sống, về tình hình xuống cấp của đạo đức, nếp sống; an ninh xã hội. . . Họ còn lo lắng cho các thế hệ tương lai: lo con lớn không có việc làm, không đủ tiền ăn học, dễ bị tiêm nhiễm những thói hư, tật xấu. Họ bất bình trước những bất công xã hội, căm ghét bọn tham nhũng, đặc quyền đặc lợi, thoái hóa biến chất. Nhiều người không được phần khởi trong cuộc sống, oán trách chính sách bạc bẽo với công nhân, không còn tự hào mình là thành viên của giai cấp công nhân nữa. Đây là một việc đau lòng, nhưng vẫn phải nói để thấy sự thực và tìm ra những, phương pháp đúng đắn hơn để khắc phục.

Có thể nói đời sống và tâm trạng của công nhân viên chức Thủ đô trong năm 1989 giống

\* Phó Chủ tịch liên đoàn lao động thành phố Hà Nội

như hình ảnh thu nhỏ của tình hình đời sống và tâm trạng công nhân viên chức trong cả nước. Mặc dầu còn gặp nhiều khó khăn, nhưng người công nhân ít phần khởi và nhiệt tình tham gia sự nghiệp đổi mới. Không ai muốn quay lại chế độ bao cấp như trước. Định hướng chủ nghĩa xã hội vẫn là giá trị trung tâm đối với công nhân cố nhiên là một Chủ nghĩa xã hội đồng với bản chất khoa học và cách mạng của nó.

Riêng các chính sách xã hội đối với công nhân, Đảng và Nhà nước cần nghiên cứu gồm ban hành những chính sách mới về việc làm, nhà ở, tiền lương, bảo hiểm xã hội. . . thật phù hợp để người công nhân có thể đảm bảo được đời sống vật chất và tinh thần để họ có thể tham gia tích cực hơn nữa vào sự nghiệp đổi mới.

## Mấy ý kiến về thực trạng tiền lương của công nhân viên chức hiện nay

HOÀNG PHÚ NHUẬN\*

Trước hết nói về quan điểm tiền lương. Nhiều năm chúng ta quan niệm lương thực lĩnh vực phân phối lưu thông, bởi ngay trong định nghĩa về nó của các giáo trình, tài liệu đều nói đó là một bộ phận thu nhập quốc dân được phân phối lại cho người lao động. Một vài năm gần đây tuy có quan điểm lương là một yếu tố của sản xuất. Cho đến tận bây giờ vẫn chưa có một quan điểm thống nhất có tính khoa học, khách quan về tiền lương. Vì thế trong thực tế cơ chế lương đang vận hành là bất hợp lý, lộn xộn và Nhà nước khó kiểm soát.

Thực tế là, lương ở các ngành nghề buôn bán (nhuất là ngoại thương) dịch vụ khu vực phi sản xuất cao hơn khu vực sản xuất vật chất. Đã tách thành các từ lương lậu và lương- bổng và chính lậu và bổng là nguồn thu nhập đáng kể.

Nếu chỉ tính đơn thuần thu nhập bằng lương và mức chi tối thiểu của một gia đình 2 vợ chồng công nhân nuôi 2 con thì tiền lương cả tháng chỉ đáp ứng nhu cầu chi tối thiểu 13 ngày. Nếu một người công nhân nuôi một mình anh ta thì đảm bảo sống được 16 ngày.

Hiện nay (tính ở thời điểm qui 2/1989) lương thực tế của cán bộ công nhân viên chỉ còn bằng 53,46% so với tháng 9-1985. Trong thực tế qua sự thực hiện Nghị định 235/HDBT (9-1985) đã bộc lộ nhiều hạn chế. Trước hết đó là chế độ lương của các quan chức, vì cứ lên chức là tương ứng có mức lương cao hơn với nhiều chế độ kèm theo. Vì thế thực tế hội số tiền lương không còn ở mức 3,5 lần như Nghị định 235 qui định. Chúng tôi đã tính toán một cách cụ thể và khách quan là thực tế lương Bộ trưởng gấp 30 lần lương tối thiểu chứ không phải là 3,5 lần. Trong khi đó phần đầu để trở thành một người thợ tốt bậc (đặc biệt giỏi) là công việc cả một đời, thì chỉ chênh so với lao động giản đơn là 0,45 lần (chưa được gấp rưỡi lao động giản đơn). Nếu đem so sánh với người học nghề mới ra trường của chính ngành đó anh ta chỉ hơn có 0,28 lần Một kỹ sư tốt nghiệp tại học chỉ chênh so với lao động giản đơn có 0.3 lần.

Có thể nói rằng từ quan điểm về lương của người lao động sẽ dẫn đến thang bảng lương của Nghị định 235 đã thật sự giáng một đòn vào lực lượng sản xuất chủ yếu (cán bộ kỹ thuật, kỹ sư, bác sĩ, công nhân lành nghề. . .). Do đó, quá trình thực hiện 235 liên tiếp bị phá rào, bị thay thế bởi các chính sách địa phương và cả các chính sách nhà nước. Theo báo cáo của Bộ lao động và thương binh xã hội thì từ tháng 9-1985 đến nay tức là từ lúc ban hành Nghị định 235 về chúng ta cải cách chế độ tiền lương) chúng ta đã có 8 lần bổ xung, sửa đổi lại và cuối cùng là Quyết định 202, 203, tức chế độ lương hiện tại.

Trong thực tế có một bộ phận công nhân viên chức có thu nhập quá cao và có mức sống đàng hoàng. Do là những người có lợi thế về nghề nghiệp (ngoại giao, ngoại thương, tàu biển, hàng không. . .) có lợi thế về vị trí xã hội, về điều kiện tự nhiên ưu đãi trong khi chính sách thuế của Nhà nước còn nương nhẹ, và cuối cùng là tiêu cực, ăn cắp tài sản Nhà nước, tham ô, hối lộ v. v. . .

Mặt khác tình trạng chậm lương của cán bộ công nhân viên năm nào cũng diễn ra căng thẳng. Sáu tháng đầu năm 1989 nhiều cơ sở sản xuất nợ công nhân viên chức kéo dài 3 đến 4 tháng hoặc phải trả bằng hiện vật hàng hóa. Công nhân viên chức phải bán lại những vật phẩm đó với giá thấp hơn nhiều so với giá tính lương. Tóm lại, tiền lương đang là một vấn đề

\* Ban kinh tế và đời sống, Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam



nan giải- nhiều tiêu cực, nhiều vấn đề xã hội đang nảy ra xung quanh vấn đề này. Và tiền lương, vì thế liên quan trực tiếp và cụ thể với các chính sách xã hội khác. Đổi mới cơ chế lương là cần thiết và cấp bách.

## Cải thiện điều kiện làm việc trong khu vực kinh tế quốc doanh - một yêu cầu bức bách

LÊ VĂN CƯỜNG\*

*Nói đến điều kiện làm việc của người thợ trong xưởng máy,  
ta không thể tách rời những yếu tố về môi trường như ánh sáng,  
nhiệt độ, sự thông gió, nồng độ bụi và chất độc hại, tình trạng  
máy móc, thiết bị, dụng cụ phòng hộ lao động v. v. . . Tất nhiên!*

Còn có những yếu tố chủ quan của người thợ như tay nghề sức khỏe năng lượng bù đắp trong quá trình lao động. Ở đây tôi không có định trình bày các yếu tố nội tại, mà đi sâu vào những ảnh hưởng từ bên ngoài đối với con người. Những yếu tố này trực tiếp gây ra tai nạn lao động

Theo thống kê chưa đầy đủ trong 20 năm từ 1965 – 1985 có 481.126 người bị tai nạn lao động trong đó có 5880 người chết, tổng số ngày nghỉ do tai nạn lao động là 48 triệu ngày công. Đây là một thiệt hại lớn về tính mạng và kinh tế. Vì nếu một người làm việc 30 năm, mỗi năm 350 ngày thì số liệu trên tương đương với 4800 người làm việc suốt đời. Mới thống kê ở 2 địa phương và 8 ngành trong 3 năm 1986 – 1988 và 10 tháng đầu năm 1989 đã có 803 vụ tai nạn, làm chết 973 người.

Tính bình quân hàng năm có 24.060 người bị tai nạn lao động riêng người chết tai nạn lao động mỗi năm là 290 người.

Khi xem xét môi trường làm việc người ta nhận thấy bị ô nhiễm nghiêm trọng.

Ví dụ: mùa hè trong các xưởng dệt nhiệt độ thường từ 39 đến 40 độ C; ở nơi gần lò luyện, xưởng đúc: 40 đến 45 độ C; trong các hầm tàu 58 độ C; cạnh lò thủy tinh 62 độ C.

Thử tưởng tượng suốt 8 giờ làm việc mỗi ngày người công nhân phải thường xuyên sống trong nhiệt độ ấy thì sức khỏe giảm sút, bệnh nghề nghiệp sẽ phát triển thế nào.

Viện nghiên cứu khoa học bảo hộ lao động của Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam đã tiến hành do nhiều lần nồng độ bụi độc hại trong một số nhà máy, kết quả là : bụi hóa chất độc tăng từ 2 đến 50 lần cho phép.

Bụi bông trong các nhà máy dệt vượt 0,5 đến 4 lần. Đặc biệt bụi bản trong các nhà máy cơ khí vượt 29 đến 425 lần, trong các xưởng gạch ngói vượt 150 đến 410 lần. Kèm theo đó là tình trạng thiếu thốn quần áo bảo hộ lao động và những dụng cụ phòng hộ lao động thông thường như gang tay, khẩu trang, giày ủng,... Chất lượng dụng cụ phòng hộ lại kém, kiểu cách xấu, chậm cải tiến, người công nhân không ưa dùng, cho đến nay vẫn chưa được khắc phục.

Tiếng ồn và độ rung động vượt xa tiêu chuẩn cho phép tình trạng ánh sáng quá tối cũng là những yếu tố gây mỏi mệt làm mất dần khả năng nghề nghiệp của người lao động.

Nhưng tình trạng máy móc, thiết bị còn nguy hiểm hơn. Tàu vòm có bị đắm, đồ xe đỡ công nhân lên tầng nẻo cao sơn và rất nhiều sự cố của ngành giao thông vận tải, gây ra tai nạn, nguyên nhân chủ yếu là do thiếu an toàn về phương tiện. Khi kiểm tra 4 cảng lớn Hải Phòng, Sài Gòn, Đà Nẵng, Quy Nhơn, người ta thấy 60% tổng số máy trục các loại thiếu thiết bị an toàn, hoặc rơ mòn, quá tiêu chuẩn cho phép nhưng vẫn xử sử dụng. Vào các nhà máy cơ

---

\* Vụ tổng hợp, Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam

khi, chúng ta rất dễ nhận thấy các bộ phận truyền động không được che chắn.

Nhiều công trình vệ sinh, an toàn trong các nhà máy, hầm mỏ bị hư hỏng lâu ngày không được phục hồi, sửa chữa hoặc trang bị lại. Ví dụ máy hút bụi trong các xưởng dệt, thiết bị thông gió trong lò mổ v.v... và rất nhiều nơi như xưởng đúc, nhà máy gạch, xưởng hóa chất lẽ ra phải có dụng cụ, thiết bị phòng hộ lao động nhưng không hề được trang bị, lắp đặt

Trong điều kiện làm việc như trên, cộng thêm với mức trình độ hiện nay của đại đa số công nhân viên chức với đồng lương không đủ sống, tình hình bệnh nghề nghiệp phát triển đáng lo ngại, tuổi thọ về nghiệp ở nhiều ngành bị rút ngắn quá đáng. Theo thống kê mới tuy cả ngành y tế thì 37,5% công nhân lâm nghiệp bị bệnh cột sống, thấp khớp, 62,7% công nhân ngành dệt bị tai mũi họng mãn tính. Trong số 1,8 triệu công nhân viên chức mà ngành y tế theo dõi thì có 10 đến 13% bị các bệnh nặng, thể lực kém, không còn có khả năng lao động. Trong 8 năm, từ 1977 đến năm 1985, số công nhân viên chức có sức khỏe loại 1 từ 29% tụt xuống còn 16,4%. Số công nhân viên chức có sức khỏe loại 5 tăng từ 1 đến 6%.

Tình trạng chung về điều kiện lao động và tác hại của nó hiện nay là rất nghiêm trọng chúng ta đề nghị phải có ngay những biện pháp thiết thực, cụ thể:

1) Trước hết. Nhà nước và cơ sở phải tăng tỷ lệ đầu tư xây dựng, trang thiết bị các thiết bị phòng hộ lao động máy hút bụi, thông gió các công trình vệ sinh, các chạng bị che chắn, biển báo nơi nguy hiểm.

2) Sớm ban hành luật bảo hộ lao động, mở rộng diện bảo hộ lao động ra nhiều ngành kinh tế, nhiều lĩnh vực sản xuất và hoạt động xã hội.

3) Cần đẩy mạnh công tác nghiên cứu khoa học kỹ thuật bảo hộ lao động nhanh chóng đưa kết quả nghiên cứu về cơ sở, áp dụng vào sản xuất.

Cần thống nhất thành một trung tâm trang bị dụng cụ phòng hộ lao động. Đặc biệt cải tiến kiểu một áo quần bảo hộ lao động, cải tiến phương thức phân phối dụng cụ phòng hộ lao động. Tổ chức công tác thông tin bảo hộ lao động cho quần chúng.

4) Phát động phong trào quần chúng thực hiện quy trình quy tắc an toàn lao động tổ chức kiểm tra phong trào này. Kiến nghị ngừng sản xuất những nơi không an toàn. Ở đây vai trò của tổ chức công đoàn là rất quan trọng trong việc giáo dục quần chúng thực hiện qui trình qui tắc an toàn và phát động các phong trào thi đua an toàn trong sản xuất.

## **Tâm trạng công nhân viên chức trong tình hình kinh tế xã hội hiện nay**

HOÀNG ĐỨC PHƯƠNG\*

Theo tôi hiểu nói tâm trạng ở đây của công nhân viên chức là nói lên một sự thật của tâm lý và suy nghĩ của đông đảo người lao động hiện nay. Nói sự suy nghĩ chính là nói về những vấn đề tư tưởng của người công nhân viên chức trước thực tế kinh tế xã hội của đất nước. Nói như vậy là phải bàn về khai khía cạnh: mặt tốt và mặt xấu, mặt tích cực, tiêu cực trong tâm trạng và nhận thức của các tầng lớp các nhóm xã hội người lao động trong thực tế biểu hiện của tâm trạng và suy nghĩ của người lao động là rất đa dạng và phức tạp. Về khái quát có thể nhìn từ những khía cạnh sau:

### 1 Những biểu hiện tích cực của người lao động hiện nay:

Trước hết phải khẳng định rằng trong những biến động về chính trị, kinh tế, xã hội phức tạp hiện nay ở trong nước và trên thế giới thì người lao động - công nhân viên chức nước ta vẫn trung thành với mục tiêu, lý tưởng của chủ nghĩa xã hội. bao nhiêu năm theo Đảng trải qua hai cuộc kháng chiến và và đến hôm nay trong công cuộc đổi mới, xây dựng chủ nghĩa xã hội thì người lao động Việt Nam vẫn thể hiện phẩm chất cao cả đó. Trong công cuộc đổi mới hiện nay, người lao động Việt Nam đã ủng hộ trước hết và nhiệt tình những chủ trương đúng đắn của Đảng về xóa bỏ bao cấp, chuyển sang hoạch toán kinh doanh xã hội chủ nghĩa, Đa số công nhân chấp nhận những khó khăn trong giai đoạn chuyển đổi cơ chế sản xuất. kinh doanh như sắp xếp việc làm, thay đổi và mở rộng thị trường, sản xuất sản phẩm v.v...

Công nhân trong cả nước phấn khởi, quan tâm và tích cực tham gia phong trào chống tiêu cực mà Đảng ta chủ trương trong giai đoạn vừa qua. Chính vì thế lòng tin của người lao động vào đường lối của Đảng được củng cố lên một bước.

### 2. Những tồn tại về nhận thức tâm trạng người công nhân viên hiện nay:

Trong sự chuyển biến của nhiều vấn đề kinh tế, xã hội hiện nay thì sự thay đổi của các chuẩn giá trị, tâm trạng bản khoăn lo lắng là điều dễ hiểu. Vấn đề là cần nghiên cứu về tính chất và mức độ những tâm trạng ấy.

Hiện nay phải nói, sự băn khoăn nổi rõ nhất đấy là sự lo lắng về vấn đề việc làm, chế độ lương bất hợp lý và chính sách nhà ở thiếu công bằng đã có nhiều bài báo bài nghiên cứu đề cập đến vấn đề này. Tôi nghĩ đây là điểm đầu tiên phải chú ý của các chính sách xã hội.

Một số chính sách kinh tế cũng tác động đến tâm trạng người lao động. Tôi nói cụ thể như quyết định chung về phân cấp quản lý theo tinh thần Nghị định 217, hay về hợp đồng lao động theo Quyết định 04. Nhiều băn khoăn thắc mắc đã phát sinh. Vấn đề là các thắc mắc ấy có cơ sở đúng đắn hay không?

Trong thực tế đang tồn tại những tiêu cực, nhất là ở tầng lớp cán bộ quản lý, dân chủ và công bằng xã hội chủ nghĩa bị vi phạm nghiêm trọng đã ảnh hưởng xấu đến tâm trạng người lao động. Một số vụ phản ứng tập thể diễn ra trong năm qua đã minh chứng về điều đó.

Với những tác động kinh tế xã hội hiện nay đã xuất hiện và vì thế một số chuẩn mực đạo đức truyền thống bị xóa bỏ. Chúng tôi nghĩ, tìm hiểu và nghiên cứu về ý thức về tâm trạng người lao động hiện nay là cực kỳ quan trọng. Nó ảnh hưởng trực tiếp đến năng suất lao động xã hội, ảnh hưởng đến sự thành công hay thất bại của công cuộc đổi mới – và tôi nghĩ rằng ngành Xã hội học cần xem nó là một trong những công việc chính.

\* Phó Ban Văn Hóa. Tư tưởng Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam.

## Mấy kiến nghị về đổi mới chính sách bảo hiểm xã hội

TÔ THẠM – PHONG HẢI\*

Theo thống kê chưa đầy đủ, hiện nay cả nước có 600 – 330 người nghỉ hưu, 319901 người nghỉ mất sức dưới nhiều dạng, hơn 60 vạn người thất nghiệp tạm thời hoặc vĩnh viễn. Ngoài ra, còn gần 10 triệu người hưởng chính sách cách mạng. Những con số đó nói lên rằng vấn đề bảo hiểm xã hội giữ một vị trí cực kỳ quan trọng trong toàn bộ hệ thống chính sách xã hội của Đảng và nhà nước ta.

Tuy nhiên, vấn đề bảo hiểm xã hội ở ta cũng đang tồn tại nhiều bất hợp lý cần phải được xem xét lại. Chẳng hạn, hiện nay khu vực kinh tế quốc doanh được nhà nước cấp thêm một khoản bảo hiểm xã hội bằng 15 % tổng quỹ tiền lương thực trả vào trong giá thành sản phẩm. Xét về bản chất, dù hạch toán dưới dạng nào (khoản mục hay yếu tố) cũng do người tiêu dùng gánh chịu, ở khu vực hợp tác xã thì tự trang trải tự chủ, lời ăn, lỗ chịu. Về mức trợ cấp: nếu cũng có quá trình cống hiến như nhau, tuổi đời về hưu như nhau theo quy định hiện hành thì công nhân viên chức trước khi nhận sổ được lĩnh 4 tháng lương và được trợ cấp tối đa bằng 95% tiền lương so với khi đang làm việc. Trong khi đó xã viên hợp tác xã chỉ được trợ cấp bình quân 8 đến 10 kg gạo/người/tháng. Điều đó làm cho sự nghiệp bảo hiểm xã hội bị phân chia không phát huy được sức mạnh. Ngoài ra, sơ chế bảo hiểm xã hội ở ta còn mang nặng tính chất bao cấp, thoát ly thực tế, có quá nhiều tầng nấc và cấp quản lí, tách rời sự nghiệp quản lí bảo hiểm xã hội với quản lí lao động.

Nghị quyết đại hội lần thứ VI của Đảng, Nghị quyết 16 của Bộ chính trị được cụ thể hóa bằng các Nghị định 27, Nghị định 28 của Hội đồng Bộ trưởng đã xác định phải nhanh chóng xây dựng các chính sách bảo hiểm xã hội cho các đối tượng lao động, xóa bỏ sự phân biệt các chính sách bảo hiểm xã hội cho các đối tượng lao động, xóa bỏ sự phân biệt đối xử, bảo đảm sự bình đẳng đối với mọi người lao động. Qua khảo sát ở các địa phương và cơ, chúng tôi xin kiến nghị về chính sách quản lí bảo hiểm như sau:

1. Giao toàn bộ chính sách bảo hiểm xã hội khi công nhân viên chức, lao động đang là việc (dù là kinh tế quốc doanh hay kinh tế ngoài quốc doanh) cho cơ sở quản lí thu và chi trả cho từng người lao động theo đúng chế độ chính sách, pháp luật về bảo hiểm xã hội của nhà nước. Thiếu, cơ sở có thể huy động thêm nguồn kinh phí tự có. Thừa, cơ sở được toàn quyền sử dụng vào việc xây dựng các công trình phúc lợi, tham quan, nghỉ mát. Như vậy, đội bảo hiểm xã hội khỏi chạy vòng vèo qua nhiều khâu, đồng thời bỏ được hệ thống quản lí bảo hiểm xã hội từ quận, huyện, tỉnh, thành đến Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam. Cấp trên chỉ xây dựng chính sách, định hướng, kiểm tra, giám sát việc thực hiện. Từ nay không nên dùng khái niệm đủ quỹ bảo hiểm xã hội coi đó như một thành tích vốn có của một tổ chức nào đó.

2- Cần thành lập công ty bảo hiểm xã hội thống nhất cho cả hai khu vực trong và ngoài quốc doanh. Công ty bảo hiểm xã hội là đơn vị quản lí Nhà nước được tổ chức và hoạt động theo nguyên tắc lấy thu bù chi, hạch toán độc lập, có tư cách pháp nhân, được mở tài khoản ở ngân hàng, không phải nộp ngân sách phân thu chi qui bảo hiểm xã hội.

3 - Nhà nước cùng với các đơn vị kinh tế cơ sở cần có biện pháp chấm dứt ngay tình trạng công nhân viên chức đi không có việc làm, không lương lại còn phải đóng góp thêm vào quỹ bảo hiểm xã hội, cần phải có qui định bắt buộc khoản trợ cấp tối thiểu cho môi trường lao

\* Cán bộ Tổng liên đoàn lao động Việt Nam.

động thất nghiệp tạm thời hay vĩnh viễn nhưng chưa đến tuổi về hưu.

4- Đối với những gia đình thương binh, liệt sĩ gia đình có công với cách mạng, nên tách riêng, thành khoản trợ cấp xã hội do ngân sách nhà nước gánh chịu. Trong chương trình phát triển kinh tế xã hội. Đảng và Nhà nước phải có chính sách chăm lo, bồi dưỡng và ổn định cuộc sống cho những người này, đồng thời phát động toàn dân cùng có trách nhiệm quan tâm chăm sóc, giúp đỡ bằng các hình thức hữu ái, tương tế, cứu trợ...

5- Nên sớm xem xét và chấm dứt chính sách hưu non, mất sức hiện nay. Vì thực chất chính sách này đã tạo ra một khe hở cho người cống hiến ít lại được hưởng thụ nhiều, còn người cống hiến nhiều lại hưởng thụ ít, gây bất bình đẳng trong chính sách hội.

### **Vấn đề quyền lợi của người lao động từ một cơ sở sản xuất**

NGUYỄN VIỆT CHÁT \*

Vì xã hội ta trải qua một thời kỳ bao cấp quá dài nên người lao động trong biên chế có thói quen sống ỷ lại vào nhà nước, an phận, cam chịu một cuộc sống kham khổ

Thiếu thôn tất cả thiếu thôn cả về vật chất lẫn tinh thần, thiếu dân chủ và không có công bằng. Điều đó thể hiện ở các mặt sau đây:

- Quyền được làm việc của người lao động chưa xác định. Trước đây họ xin được ít công việc ở các cơ quan xí nghiệp là rất khó, con em họ trưởng thành rồi cũng thường là thất nghiệp vì không có việc làm nhà thấy chúng tôi đã xây dựng được 30 năm và tổng số công nhân viên chức cũng không phát triển thêm duy trì ở mức 560 đến 600 người. Trung bình mỗi hộ công nhân viên này có từ 2 đến 3 con, lớn lên và trưởng thành chỉ xin được việc làm khoảng 50%, số còn lại là vô công rồi nghề.

- Về đời sống thì tuyệt đại đa số công nhân viên sống bằng tiền lương chân chính đều thiếu ăn có một số ít khá chỉ chiếm khoảng 1 đến 1,6% đó là số biết làm ăn bằng nhiều cách khác nhau, trong đó có cách giàu bằng con đường buôn bán gian lận. Chính sách tiền lương của ta hiện nay còn nhiều bất hợp lý. Từ ngày cải cách cho đến nay, cứ mỗi lần sửa đổi chính sách tiền lương là một lần làm tổn thất đến quyền lợi của người lao động, làm cho bản chất của chính sách tiền lương bị méo mó, không còn tác dụng. Các đơn vị, các địa phương tự phát cân đối thu nhập cho đơn vị mình. Vì thế gây nên tình trạng mất cân bằng giữa các đơn vị, các ngành, các địa phương với nhau.

- Các chính sách xã hội của chúng ta là chưa rõ ràng, nhiều chấp vá và không đồng bộ cụ thể như hiện nay người lao động chẳng có quyền lợi gì trong chế độ viện phí, vì thế khi bị ốm đau họ khó có thể trang trải thuốc men...

Ngoài ra còn phải kể đến chế độ học phí. Hiện nay đang có hiện tượng dờ trảng dờ đèn đầu là quốc lập đầu là dân lập, nghĩa nghĩa vụ đóng góp như thế nào? ở mỗi địa phương, mỗi trường sở đang có những chế độ đóng góp khác nhau tất cả đều ảnh hưởng đến đời sống kinh tế thực tế của người lao động.

Vấn đề nhà ở hiện nay vẫn là điểm nóng của xã hội không những thiếu về diện tích ở mà chủ yếu là chưa có công bằng xã hội về chế độ phân phối nhà ở. Đang tồn tại sự mất cân đối

\* Chủ tịch công đoàn Nhà máy Xà phòng Hà Nội.

nghiêm trọng giữa người được phân phối và người chưa được phân phối nhà ở giữa chế độ nhà ở đối với cán bộ có chức có quyền và người lao động bình thường. Người công nhân chỉ được tiêu chuẩn 6m<sup>2</sup> nếu cộng cả gia đình vợ chồng con cái được trong khoảng 16m<sup>2</sup> trong khi đó có người được phân 2 đến 3 nơi ở rộng rãi. Có cần không nếu đưa tiền nhà vào lương như một biện pháp để sửa chữa sự mất công bằng xã hội ấy?

Rõ ràng muốn bảo vệ được quyền lợi cho người lao động thì trước hết phải đẩy mạnh sản xuất kinh doanh có hiệu quả. Chỉ khi người công nhân có thu nhập cao mới mong giải quyết những vấn đề khác. Tuy nhiên vai trò của dân chủ và công bằng xã hội là vô cùng to lớn. Chính vì thế ở góc độ người lao động trực tiếp chúng tôi mong muốn có những chính sách xã hội đúng đắn, được xây dựng trên cơ sở khoa học khách quan thể hiện được tính dân chủ và công bằng xã hội của chế độ ta.

## Thương nghiệp quốc doanh Hà Nội trước cơ chế thị trường cạnh tranh

HY MINH ĐỨC\*

Đến nay ngành thương nghiệp quốc doanh Hà Nội đã có 35 năm xây dựng, phát triển và trưởng thành. Từ năm 1988 đến nay toàn ngành đã đứng trước một thử thách to lớn trong sự chuyển đổi sang hạch toán kinh doanh xã hội chủ nghĩa. Sau khi tổ chức thí điểm thực hiện cơ chế khoán tại cửa hàng Bách hóa tổng hợp, một số cửa hàng và xí nghiệp chế biến thực phẩm năm 1989, tất cả các công ty trực thuộc ngành đã đi vào hạch toán kinh doanh xóa bỏ cơ chế bao cấp. Đến nay đã có 115 trên 129 đơn vị cửa hàng, xí nghiệp đã hạch toán kinh tế độc lập, thực hiện cơ chế khoán thu nhập. Từ đó đã thấy một hướng đi sau một chặng đường khó khăn, trước sức ép của thị trường với nhiều thành phần kinh tế.

Ngành thương nghiệp thành phố hiện nay có 10 công ty thương nghiệp với 11000 công nhân viên chức, có 91 cửa hàng và 881 điểm bán. Nếu kể cả 27 công ty thương nghiệp huyện, thị thì tổ công nhân viên chức là 14.500 người. Qua một năm thực hiện hạch toán kinh doanh, các công ty đi bước đầu khôi phục tính năng động, tự giác, gắn sản xuất với thị trường, mở rộng kinh doanh tổng hợp, tổ chức các hình thức dịch vụ sản xuất phụ trợ, sắp xếp tổ chức, giải thể 2 công ty, tinh giảm các phòng ban. Giảm mạnh các biên chế gián tiếp.

Trong 115 đơn vị cửa hàng, xí nghiệp hạch toán độc lập có 25% đơn vị kinh doanh có hiệu quả làm ăn có lãi, nộp đủ ngân sách, có mức thu nhập bình quân từ 50.000 đến 60.000 đồng/ tháng. Có 55% cửa hàng ở mức đảm bảo nghĩa vụ ngân sách, đủ việc làm, ở trên mức lương cơ bản, tức thu nhập bình quân khoảng 40.000 đồng/tháng Còn lại 20% đơn vị, cửa hàng còn nhiều khó khăn, thua lỗ, hòa vốn, cá biệt có nơi không nộp được ngân sách vì mức thu nhập bình quân chỉ đủ lượng cơ bản bằng 30.000đồng/ tháng.

Trong tình hình mới, để đáp ứng nhu cầu mua bán phong phú của nhân dân,

Đảm bảo quyền lợi, sự thuận tiện của khách hàng trong mua bán, chống hàng giả, hàng rởm, bảo vệ hàng nội địa, thương nghiệp quốc doanh chấp nhận sự cạnh của nhiều thành phần kinh tế cùng tham gia kinh doanh. Tuy nhiên, để thúc đẩy được sản xuất kinh doanh phát triển ở phương diện thương nghiệp quốc doanh, chúng tôi đề nghị:

- Hiện nay trên lĩnh vực, thương nghiệp, cạnh tranh là vấn đề gay gắt nhất. Để đảm bảo sự bình đẳng trong cạnh tranh, trước hết cần có sự giám sát, kiểm tra, kiểm soát bình đẳng của Nhà nước về cả quyền lợi và nghĩa vụ đối với thương nghiệp quốc doanh lẫn thương nghiệp tư nhân. Bởi đang có thực tế là Nhà nước chưa kiểm soát được thương nghiệp tư nhân do trốn thuế, vốn đăng ký kinh doanh, khai giảm doanh thu v. v. . .

- Về vốn kinh doanh, toàn ngành đã cố gắng nhưng mới đảm bảo được khoảng 65% nhu cầu cần thiết, Các cơ sở trong ngành đã tìm nhiều biện pháp, kể cả huy động vốn vay của công nhân viên chức, để giảm lãi suất tiền vay ngân hàng. Đề nghị thành Phố tiếp tục cho hưởng tỷ suất thấp với những mặt hàng dự trữ phục vụ các chính sách xã hội.

- Một số vấn đề khác liên quan đến người lao động: trước hết đề nghị Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam. Bộ Lao động và thương binh xã hội nghiên cứu thay đổi chế độ trợ cấp cụ thể tăng mức trợ cấp khó khăn đột xuất. Nhà nước cần nhanh chóng cải cách chế độ tiền lương vì Nghị định 235 đến nay đã bị lỗi thời và bất hợp lý...

---

\* Chủ tịch công đoàn ngành Thương nghiệp Hà Nội.



**Đổi mới nhận thức về việc làm và lao động**

TRINH HÒA BÌNH \*

Với số dân trên 64 triệu người, mỗi năm nước ta có thêm trên một triệu lao động mới. Học sinh đại học và trung học chuyên nghiệp ra trường hàng năm cũng lên tới gần chục vạn. Bên cạnh đó còn có lực lượng lao động hợp tác quốc tế trở về và một bộ phận trong tuổi lao động từ quân đội chuyển ra. Việc sắp xếp lại lao động ở các đơn vị kinh tế quốc doanh theo tinh thần Quyết định số 176 của Hội đồng Bộ trưởng ngày 9-10-1989 còn đang làm cho số người không có việc làm tăng lên rõ rệt. Giải quyết việc làm cho người lao động trở thành một vấn đề bức thiết ở nước ta hiện nay và bên cạnh những yêu cầu về dân chủ và công bằng xã hội vấn đề này đang được sự quan tâm lớn nhất của mọi tầng lớp nhân dân.

Kết quả một cuộc điều tra xã hội học gần đây cho thấy trong số hơn hai trăm giảng viên đại học ở Hà Nội khi được hỏi ý kiến đã có tới 50% khẳng định điều đó.

Trước thực tế đó, Đảng và Nhà nước ta đã có những chủ trương, biện pháp tích cực như mở rộng quan hệ hợp tác kinh tế với nước ngoài, tôn trọng các cơ chế sản xuất ngoài quốc doanh, khuyến khích phát triển kinh tế gia đình. Ở các địa phương, nhiều cơ sở cũng chủ động tìm kiếm việc làm cho người lao động như mở dịch vụ buôn bán, đầu tư vốn mở mang các ngành nghề phụ, nhận gia công hàng cho nước ngoài, khôi phục và phát triển nhiều nghề truyền thống v. v. . .

Tuy nhiên những biện pháp chủ động và tích cực này đang vấp phải một lực cản khá lớn. Đó là quan niệm cũ về việc làm và lao động. Ví như, khi nhìn cảnh công nhân Việt Nam đi hợp tác lao động ở nước ngoài, có nhà thơ đã kêu lên:

*Mặc kệ cỏ hoang cánh đồng gái góa,*

*Chen nhau sang được nước người làm thuê<sup>1</sup>*

Khi luật đầu tư của Nhà nước được ban hành, cho phép người nước ngoài vào đầu tư sản xuất và kinh doanh ở nước ta, nhiều người có mặc cảm như mất đi một điều gì đó. Ngay trong quá trình sắp xếp tổ chức lại sản xuất hiện nay, cũng không ít người không môn từ bỏ cơ chế của Nhà nước dù rằng khi ra ngoài họ cũng không thiếu các điều kiện để ăn, sinh sống. . . Tất cả những điều đó đã và đang làm cho vấn đề giải quyết việc làm hiện nay thêm gay gắt.

Nhưng biểu hiện nêu trên, có nhiên, có nguyên nhân sâu xa của chúng. Đã từ lâu, cơ chế tập trung quan liêu bao cấp luôn tạo ra với thường xuyên củng cố ở người lao động đặc biệt là thanh niên những nhận thức thiên lệch, phiến diện về việc làm và lao động. Nói đến việc làm thì ngay lập tức người ta nghĩ đến vào biên chế nhà nước. Biên chế nhà nước vì vậy như một giá trị bảo đảm cho vị thế của một thành viên xã hội. Ngoài biên chế nhà nước thì dù ai đó có “bàn tay vàng” cũng vẫn là “phi chính thống”, là thang bậc dưới, thậm chí là tiêu cực, lạc hậu.

Đã một thời, trong đời sống đô thị của ta dư luận xã hội từng lên án gay gắt kiểu chân trong, chân ngoài biên chế nhà nước. Người ta thổi phồng, quá nhấn mạnh đến mặt hạn chế của các hoạt động sản xuất, làm thêm ngoài giờ của người lao động trong quốc doanh, chế diều bĩ báng, chèn ép người sản xuất cá thể v.v. . . mà chẳng đếm xỉa gì đến các thành quả lao động của họ đã cống hiến cho xã hội, chẳng coi trọng những giá trị xã hội mà họ vẫn đưa lại Cho cộng đồng.

Ở nông thôn, nhiều người vẫn coi việc được “thoát ly” như một định hướng giá trị cơ bản, thậm chí duy nhất cao quý. Gia đình nào có nhiều người “thoát ly” thường chiếm được sự

\* Cán bộ nghiên cứu Phòng Xã hội học Dân số và Gia đình, Viện Xã hội học.

<sup>1</sup> Thơ Nguyễn Duy, tập Đường xa”.

trọng vọng nể vì của xã hội nông nghiệp truyền thống đóng kín, ít biến động về kinh tế xã hội của chúng ta.<sup>2</sup> Trong sản xuất nông nghiệp, lối suy nghĩ giản đơn, cổ truyền “độc canh lúa nước” cũng làm cho người ta dường như chỉ tính đến trồng trọt và chăn nuôi mà bỏ quên hoặc thậm chí coi thường các ngành nghề khác.

Trong khi đó, nhiều năm nay, giáo dục hướng nghiệp chưa được quan tâm đúng đắn và đầy đủ về việc làm và lao động khi đến tuổi trưởng thành. Vì thế, không thiếu những học sinh thi trượt đại học một, hai, ba lần, thậm chí năm lần, vẫn “kiên trì đèn sách” để thi nữa, thi mãi.

Cách nghĩ ấy thật chẳng khác mấy với kiểu “bút nghiên”, “lều chõng” của giới tử sĩ từ thuở nào chỉ nhằm mở lối quan trường, hồng gia nhập vào tầng lớp khoa bảng quan liêu, bất chấp việc phải tự mình phân tích và đánh giá sở trường, năng lực cá nhân phải tự nhận thức để nhập cuộc hợp lý với đời sống xã hội. Những định hướng giá trị đó trên thực tế, đã trở thành lạc hậu chẳng những trói buộc tư duy mà còn cản trở con người trong hoạt động thực tiễn.

Đại hội lần thứ VI của Đảng đã chỉ ra phương hướng mới giải quyết vấn đề việc làm của người lao động, Nghị quyết đại hội đã chỉ rõ đổi mới nhận thức về việc làm và cơ chế giải quyết việc làm theo hướng đa dạng hóa việc làm và thu nhập, trên cơ sở phát huy khả năng thu hút lao động của mọi thành phần kinh tế. Điều kiện cần thiết để thực hiện mục tiêu đó là tiến hành đổi mới đồng bộ cơ chế quản lý kinh tế. Từ sau Nghị quyết 16 của Bộ Chính trị về đổi mới chính sách và cơ chế quản lý đối với các cơ sở sản xuất thuộc các thành phần kinh tế ngoài quốc doanh, chỉ tính từ tháng 7 năm 1988 đến nay, cả nước đã có 395 xí nghiệp tư nhân ra đời. Trong số đó Hải Phòng có 36, Hà Nội có 38 và thành phố Hồ Chí Minh có 200 xí nghiệp v. v. Khi mà các xí nghiệp quốc doanh đang thất nghiệp đến trên 60 vạn người, thì các xí nghiệp tư nhân này đã thu hút hàng vạn lao động tại chỗ, đảm bảo cho mỗi người lao động thu nhập từ 40 ngàn đồng đến 180 ngàn đồng một tháng Cũng cần nói thêm rằng hiện nay muốn có một chỗ làm việc trong khu vực quốc doanh cho người lao động. Nhà nước phải đầu tư từ 1 đến 5 triệu đồng còn lao động làm việc các khu vực ngoài quốc doanh thì Nhà nước không phải bỏ ra một đồng vốn nào. Sự xuất hiện ngày càng nhiều các xí nghiệp tư nhân, các tổ hợp tác... khẳng định rằng, *chính việc đổi mới cơ chế quản lý kinh tế đã góp phần đổi mới nhận thức, và làm hình thành cũng như củng cố một quan niệm mới về việc làm ở người lao động.*

Tuy nhiên chúng ta không thể hy vọng nhanh chóng có được một quan niệm mới hoàn chỉnh trong xã hội về việc làm và lao động nếu chỉ nhờ vào sự tác động dần dần của quá trình đổi mới cơ chế quản lý kinh tế. Cần thiết phải có một *phức hợp biện pháp* tác động trên tất cả các mặt: kinh tế, chính là. văn hóa, thông qua nhiều hình thức linh hoạt với sự tham gia của cả các cấp chính quyền, các đoàn thể, các cơ quan văn hóa- văn nghệ báo chí, khoa học... Ngành Xã hội học có thể góp phần vào công việc chung đó. Các công trình nghiên cứu xã hội học về *sự chuyển đổi cơ cấu xã hội và chuyển đổi định hướng giá trị* ở nông thôn và đô thị Việt Nam trong giai đoạn mới cho phép chỉ ra những nguyên nhân và hệ quả xã hội của việc duy trì quá lâu những nhận thức cũ trong nhân dân về lao động việc làm. Các công trình đó cũng giúp Đảng và Nhà nước những căn cứ khoa học để đề ra chính sách thích hợp làm chuyển đổi nhận thức của các tầng lớp dân cư, làm cho mỗi người đều hiểu rằng trong giai đoạn phát triển mới, *bất cứ ai dù làm việc trong thành phần kinh tế nào và làm việc ở đâu, cũng đều được xã hội tôn trọng và đánh giá cao nếu lao động của người đó góp phần tạo ra được nhiều sản phẩm có ích cho xã hội.*

<sup>2</sup> Xin xem tập tài liệu "Kết quả điều tra xã hội học chuyên khảo" ở Quyết Tiến (Thái Bình) năm 1985, lưu trữ tại phòng Thông tin, thư viện Xã hội học.