

Xã hội học thực nghiệm

Những vấn đề cấp bách hiện nay trong chính sách xã hội đối với công nhân thủ đô

HOÀNG ĐÓP*

Thực hiện chương trình nghiên cứu về “Cơ cấu xã hội giai cấp công nhân” của Viện Xã hội học, năm 1989 vừa qua, nhóm nghiên cứu đề tài “Chính sách xã hội đối với công nhân” đã phối hợp với Liên đoàn lao động thành phố Hà Nội triển khai một số khảo sát xã hội tại các nhà máy, xí nghiệp khu vực quốc doanh ở Thủ đô. Các cuộc khảo sát tập trung phân tích những vấn đề đang được coi là cấp bách trong chính sách xã hội đối với giai cấp công nhân, tìm hiểu khả năng giải quyết các vấn đề đó ở cấp độ chung trong toàn quốc cũng như ở phạm vi từng nhà máy.

Trong bộ viết này, chúng tôi trình bày nhận xét bước đầu về các vấn đề cấp bách hiện nay trong chính sách xã hội đối với công nhân Thủ đô, dựa trên kết quả điều tra chọn mẫu ở *Nhà máy cao su Sao Vàng, Nhà máy bóng đèn phích nước Rạng Đông, Nhà máy xà phòng Hà Nội*, và kết quả phỏng vấn chuyên sâu nhiều cán bộ lãnh đạo công đoàn ở các cơ quan Trung ương và Hà Nội. Cơ cấu đối tượng điều tra là:

- Lãnh đạo Đảng và Chính quyền các đơn vị: 10, 6%.
- Chủ tịch và Phó chủ tịch công đoàn : 70,2%.
- Công nhân : 19, 2%.

Một số kết quả của cuộc *Điều tra ngân sách gia đình công nhân viên chức* 7 tháng đầu năm 1989, do Cục thống kê Hà Nội và liên đoàn lao động thành phố tổ chức cũng được chúng tôi sử dụng để phân tích.

I- NHỮNG VẤN ĐỀ CẤP BÁCH VÀ QUAN TRỌNG HIỆN NAY TRONG CHÍNH SÁCH XÃ HỘI ĐỐI VỚI CÔNG NHÂN.

Dựa trên những kết quả khảo sát, nghiên cứu, bảng hỏi nêu ra ở vấn đề đang được coi là quan trọng và cấp bách trong chính sách xã hội đối với công nhân, có đề nghị ghi ưu tiên 1, 2, 3. . . cho mức độ cấp thiết của từng vấn đề so với các vấn đề 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 vệ tinh thần cho công nhân (đặc biệt chú trọng vấn đề nhà ở).
- 4 - Bảo đảm dịch vụ nhằm giảm nhẹ cho công nhân trong công 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, chuyên môn cho những người kế cận chức năng lãnh đạo, quản lý (chú trọng đến nữ công nhân).

Và để đối tượng được điều tra ghi cụ thể “những vấn đề khác” nếu có.

1) Kết quả cho thấy : 99% số người trả lời khẳng định “*Bảo đảm cho công nhân có việc làm ổn định*” là vấn đề quan trọng và cấp nhất trong chính sách xã hội đối với giai cấp công nhân. 89,4% số ý kiến đã dành ưu

* Cán bộ nghiên cứu Viện Xã hội học

tiên số 1 cho vấn đề này (trong, đó cán bộ lãnh đạo khẳng định là 70% công nhân là 77, 8% và cán bộ công đoàn là 95,5%).

Kết quả này phù hợp với tình hình hiện tại khi các đơn vị quốc doanh đang tiến hành tổ chức lại sản xuất theo hướng hạch toán kinh doanh, khi mà số lao động chưa có nhu cầu trên địa bàn thành phố đến khi triển khai Quyết định 176/HĐBT (11-1989) lên tới 40% trong đó số lao động không có nhu cầu lâu dài là 25. 000 người (địa phương 7.000. Trung ương: 18. 000). Số lao động chưa có nhu cầu tạm thời là 49000 người (địa phương: 18.500. Trung ương: 30.500).

Trả lời câu hỏi “Đề nghị đồng chí phân tích cho biết trên những cơ sở thực tế và kinh nghiệm nào để đồng chí đi tới những kết luận trên?” hơn 90% số người được hỏi cho rằng : có việc làm là có lương có thưởng, đảm bảo được cuộc sống của bản thân và gia đình, mới yên tâm học tập, nâng cao tay nghề. . . Theo số liệu điều tra 7 tháng đầu năm 1989 của Các thống kê Hà Nội, qua 2 chỉ báo về nhân khẩu bình quân và lao động bình quân 1 hộ chúng ta thấy : ở khu vực hành chính sự nghiệp 1 lao động phải đảm bảo đời sống cho 1.8 người, ở khu vực sản xuất là 2.4 người bình quân chung là 2,2 người. Để đơn giản chúng ta thấy nếu 1 người không có việc làm (trên mẫu đã điều tra ở Thủ đô) là có hơn 2 người chịu hậu quả:

	Đơn vị tính	Hành chính sự nghiệp	Sản xuất vật chất	Chung
Nhân khẩu bình quân 1 hộ	người	4,36	4,86	4,68
Lao động bình quân 1 hộ	người	2,39	2,02	2,16

Ở đây có một vấn đề đáng quan tâm là sự *di động xã hội* trong quá trình bố trí lại sản xuất. Qua các báo cáo giao ban hàng tháng, hàng quý, chỉ có khoảng 2% *số thợ giỏi* chuyển sang các đơn vị ngoài quốc doanh vì có thu nhập cao hơn nhiều so với các nhà máy, xí nghiệp. Còn đối với những công nhân khác? Cũng vào thời điểm triển khai quyết định 176/HĐBT, thành phố có tới 211 hợp tác xã (trong tổng số 619) phải nghỉ việc, chiếm 34% và 16.318 người (trong số 50.244 người) phải nghỉ việc, chiếm 32,5% Báo cáo của Liên đoàn lao động quận Hoàn Kiếm lần thứ 12 cũng cho thấy từ 30 đến 70% công nhân phải nghỉ việc ở nhiều cơ sở. Mà trong số những người lao động không có nhu cầu hoặc tạm thời chưa có nhu cầu chiếm từ 60 đến 70% là nữ. Đông con, sức khỏe yếu. Như vậy, để có thể tìm được việc làm ở các cơ sở ngoài quốc doanh đối với nhiều người thật là khó khăn. Rõ ràng, vấn đề di động xã hội trong công nhân cần có những nghiên cứu sâu hơn để có những chính sách kinh tế- xã hội tích cực và hợp lý, sao cho các đơn vị quốc doanh không mất những thợ giỏi (như Tổng công ty xây dựng) đồng thời để những người lao động, nhất là nữ công nhân tránh được thiệt thòi.

2) Ưu tiên thứ hai tập trung vào "*Chế độ tiền lương và tiền thưởng*". 62,7% số ý kiến trả lời khẳng định đây là vấn đề quan trọng thứ hai sau "việc làm ổn định", trong đó cán bộ lãnh đạo là 60%, công nhân là 44, 5% và cán bộ công đoàn là 62,7% . Chi báo này cho thấy về mặt chính sách xã hội cần có sửa đổi trong chế độ lương, trên thực tế mức lương hiện nay là quá thấp. Sở dĩ người lao động vẫn tồn là được lý do có làm thêm nghề phụ. Kết quả điều tra đời sống cán bộ, công nhân viên 7 tháng đầu năm 1989 cho thấy: 39,2% số hộ điều tra có làm kinh tế gia đình (trong đó khu vực hành chính sự nghiệp là 44, 7% và khu vực trực tiếp sản xuất là 36,76%).

So sánh một số khoản thu chi của những hộ đã điều tra, chúng tôi có bảng dưới đây:

	Hành chính sự nghiệp	sản xuất vật chất	Chung
Lương so với thu nhập	45,41%	52,6%	48,99%
Lương so với chi tiêu	40,84%	36,7%	38,52%
Tổng thu từ Nhà nước so với thu nhập	73,28%	81,86%	77,55%
Thu từ Nhà nước so với chi tiêu	65,91%	57,12%	60,98%

Với kết quả trên, nếu tính riêng lương so với chi tiêu thì người lao động chỉ sống được khoảng 15 ngày trong một tháng. Nếu tính tổng thu nhập từ nhà được so với chi tiêu thì người lao động sẽ sống được 18 ngày!

Qua tính toán, chúng tôi cũng thấy rằng người lao động mỗi tháng sẽ thiếu từ 10% đến 15% tổng thu nhập (kể cả làm thêm) so với mức chi tiêu. Theo số liệu điều tra thu thập được¹ thì bình quân mỗi khẩu mỗi tháng phải bù thêm vào sự thiếu hụt trên là từ 7% đến 10% bằng việc “rút tiền tiết kiệm do bán tài sản”, “vay nợ tạm ứng” hoặc “bán đồ dùng”... để sống.

Nếu không sớm có một chế độ lương hợp lý thì hàng tháng sẽ có khoảng 10% số người thiếu ăn và con số đó sẽ được tính như thế nào theo từng năm khi mà đồ dùng và tài sản của người lao động đã bán hết? Đó là chưa kể đến sự chậm trễ của lương thiếu hụt do trả lương bằng sản phẩm theo mức giá cao hơn thị trường gây thiệt thòi cho người lao động?

3) Ưu tiên thứ ba tập trung vào vấn đề “Cải thiện đời sống vật chất và tinh thần cho công nhân đặc biệt chú trọng vấn đề nhà ở”. 43,6% số ý kiến dành ưu tiên thứ ba cho vấn đề nhà ở sau việc làm và chế độ lương. Nếu xét riêng về nhóm công nhân, qua điều tra cho thấy: họ là nhóm quan tâm nhất về vấn đề “cải thiện đời sống, đặc biệt là nhà ở” 39% ý kiến ưu tiên 2 cho vấn đề này, sau đó đến cán bộ công đoàn 51,5% ý kiến dành ưu tiên 3. Nhiều ý kiến nêu khá gay gắt về nhu cầu nhà ở đối với người công nhân. Theo kết quả điều tra, hiện nay diện tích nhà ở bình quân 1 nhân khẩu đối với khu vực hành chính sự nghiệp là 5,07m², khu vực sản xuất vật chất là 5,22m², bình quân 5.17m² do gồm cả diện tích phụ.

Tuy nhiên, chỉ báo về diện tích chưa phản ánh đúng thực trạng ở của người lao động tại các khu tập thể lầy lội, bụi bặm, nhà cửa tạm bợ. . .

4) Vấn đề “Bồi dưỡng văn hóa, chuyên môn, kỹ thuật cho công nhân”: 30,9% ý kiến ưu tiên 4 cho vấn đề này. Về việc bồi dưỡng văn hóa, chuyên môn, kỹ thuật cho công nhân, những người lãnh đạo công đoàn là nhóm có ý kiến ưu tiên cao nhất: 39,4%.

Kết quả điều tra cũng cho thấy, dù trong điều kiện khó khăn về vật chất, việc làm, một số ý kiến của công nhân, lãnh đạo đảng, chính quyền và công đoàn đã dành ưu tiên 1 cho vấn đề này. Đáng tiếc là số ý kiến đó không nhiều, chỉ có một vài người trong từng nhóm cho là quan trọng nhất.

Vấn đề là trong thực tế, đội ngũ công nhân bậc cao của chúng ta có rất ít do hạn chế lâu nay của chính sách đãi ngộ và chính sách cán bộ. Một số thợ bậc cao do đãi ngộ thấp đã bỏ cơ quan, nhà máy, xí nghiệp để làm cá thể, một số được cân nhắc lên làm lãnh đạo, quản lý. . . Chỉ báo này đáng để các cấp, các ngành quan tâm trong việc hoạch định các chiến lược phát triển.

5) Vấn đề “Đào tạo năng lực quản lý, chuyên môn cho những người (c) cận nhân chức năng lãnh đạo, quản lý, chú trọng đến nữ công nhân” có 29,8% ý kiến ưu tiên vấn đề này. Nhóm những người lãnh đạo công đoàn quan tâm nhất đến vấn đề này. Tỷ lệ là 6,4%.

6) “Bảo đảm dịch vụ nhằm giảm nhẹ cho công nhân trong công việc nội trợ gia đình, đặc biệt là nữ công

¹ Kết quả Điều tra ngân sách công nhân viên chức 7 tháng đầu năm 1989, số 350.

nhân" được 59,6% ý kiến quan tâm (trong đó công nhân: 27, 8% lãnh đạo? 40% công đoàn: 56,1%) nhưng chỉ dành cho ưu tiên thứ 6.

Qua sự phân tích trên đây chúng ta thấy vấn đề quan trọng và cấp bách đầu tiên trong chính sách xã hội đối với công nhân là bảo đảm cho họ việc làm thường xuyên ổn định rồi sau đó mới đến chế độ tiền lương, tiền thưởng. Nếu không có điều tra thì chắc ai cũng biết nhưng qua điều tra, lo-gích đằng sau những con số phần trăm của các ý kiến cho chúng ta thấy đối với đội ngũ Công nhân, được làm việc là quan trọng, cấp bách. Còn vấn đề hưởng thụ: lương, nhà ở, đào tạo đội ngũ kế cận và dịch vụ đời sống trong thực tế tuy chưa được đảm bảo nhưng người lao động đặt vấn đề đòi hỏi rất thấp ở sự đăi ngộ. Có những vấn đề mà nhiều ý kiến tập trung đề cập đến như bảo đảm dịch vụ nhằm giảm nhẹ cho công nhân trong công việc nội trợ gia đình . . nhưng trong thực tế thì mức độ quan trọng và cần thiết chỉ được đề cập đến ở mức độ sau cùng.

Những chỉ báo trên đây chắc chắn sẽ có ích cho những nhà quản lý và lãnh đạo trong việc hoạch định các chiến lược phát triển con người, kinh tế, xã hội.

II - KHẢ NĂNG GIẢI QUYẾT NHỮNG VẤN ĐỀ NẾU TRÊN QUA PHÂN TÍCH CƠ SỞ THỰC TẾ.

Theo đánh giá thực trạng tình hình công nhân lao động và hoạt động của công đoàn Thủ đo từ sau Đại hội Đảng lần thứ VI, của Thường vụ Ban chấp hành Liên đoàn lao động thành phố Hà Nội, chỉ tính 6 tháng đầu năm 1989, số lượng hàng ứ đọng là 105 tỷ đồng (Trung ương là 70 tỷ, Hà Nội là 35 tỷ) tình hình kinh tế xã hội có những khó khăn gay gắt, sản xuất đình đốn, có những xí nghiệp phải đóng cửa công nhân thiếu việc làm chiếm tới 30% tổng số công nhân sản xuất và kinh doanh (khoảng trên 100. 000 người). Trong khu vực kinh tế tập chung có chủ trương mới đã nhanh chóng khôi phục hoặc duy trì được sản xuất, 17 hợp tác xã đã tìm được việc làm, giảm số người không có việc làm ở quý II từ 18.974 xuống còn 12.221 người.

Về phần cơ sở, kết quả điều tra nêu lên là : 74,5% ý kiến cho rằng có khả năng bảo đảm được việc làm thường xuyên, ổn định cho người lao động, 90% ý kiến của những người lãnh đạo Đảng và chính quyền, 81,8% ý kiến của những lãnh đạo công đoàn cho rằng có thể giải quyết được vấn đề này. Con số 38,9% kiến của nhóm công nhân nói với khả năng có thể giải quyết được việc làm ổn định là một chỉ báo đáng đề những nhà quản lý lãnh đạo quan tâm.

46, 8% ý kiến cho rằng có thể giải quyết được vấn đề tiền lương, tiền thưởng. Bởi lẽ ở một mức độ nào đó, việc giải quyết tiền lương vượt ra ngoài quyền chủ động và sáng của nhà máy, xí nghiệp. Quy định thang lương, đảm bảo lương đúng kỳ hạn còn phụ thuộc vào các cấp quản lý vĩ mô. Có 60% ý kiến của các đồng chí lãnh đạo Đảng và chính quyền các cơ sở và 16,7% ý kiến của nhóm công nhân cho rằng có thể giải quyết được vấn đề tiền lương, tiền thưởng.

Chỉ có 18,1% ý kiến cho rằng có thể giải quyết được vấn đề "Bồi dưỡng văn hóa, chuyên môn, kỹ thuật cho công nhân". Còn lại các vấn đề khác thuộc chính sách xã hội đối với công nhân chỉ có dưới 10% ý kiến cho rằng có thể thực hiện được.

Chúng tôi lưu ý thêm là có 22, 2% ý kiến của công nhân cho rằng "rất khó giải quyết các vấn đề và 27, 8% công nhân được điều tra không trả lời khả năng giải quyết các chính sách đã nêu.

Từ sự phân tích trên đây chúng tôi nhận thấy : Những vấn đề gì thuộc quyền chủ động, sáng tạo của các đơn vị có khả năng giải quyết được như: việc làm ; những vấn đề gì mà đưa vào chính sách chung, các đơn vị có thể vận dụng thì thả nâng là một nữa như vấn đề lương và thưởng còn những vấn đề liên quan đến nhiều ngành, nhiều cấp thì khả năng khắc phục từ cơ sở là rất thấp: đào tạo, quy hoạch cán bộ. cải thiện đời sống công nhân nói chung, cải tiến hệ thống dịch vụ. . .

III- NHỮNG ĐỀ NGHỊ BỨC THIẾT NHẤT

Để thu được những thông tin cần thiết, kịp thời và khách quan, cuối bản hỏi chúng tôi sử dụng một câu hỏi mở: "Những đề nghị bức thiết nhất đối với Đảng và Nhà nước"

Sau khi xử lý thông tin chúng tôi thấy ý kiến của 3 nhóm : Những người lãnh đạo đảng và chính quyền, lãnh đạo công đoàn và công nhân đề cập tới 24 vấn đề, trong đó:

12 vấn đề đó trên 10% ý kiến

5 vấn đề có từ 5% ý kiến đến 10% ý kiến.

7 vấn đề dưới 5% ý kiến.

1) *Giải quyết một số mẫu thuẫn trong chính sách. Chính sách phải dựa trên thực tế phù hợp và công bằng là đề nghị bức thiết nhất.* 63,8% ý kiến tập trung vào vấn đề này trong đó 78, 8% ý kiến của cán bộ công đoàn, 70% ý kiến của lãnh đạo Đảng và chính quyền cơ sở.

Trên thực tế, có những chính sách về cơ chế quản lý còn dành những đặc quyền cho nghề quản lý như Nghị định 50/HĐBT: giám đốc là thành viên đương nhiên trong hội đồng xí nghiệp. Chế độ giám đốc, kế toán trưởng không phải ký hợp đồng lao động (Thông tư 01 và Dự thảo pháp lệnh Hợp đồng lao động).

Qua nhiều buổi hội thảo về việc ký hợp đồng lao động, đông đảo ý kiến của người lao động là các ngành đang bất bình về sự không bình đẳng này, nếu Pháp lệnh được ban hành.

Nhiều ý kiến cho rằng một số chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước đề ra thiếu điều tra nghiên cứu, có những quyết định như "Điều chỉnh định mức tiêu chuẩn lương thực" vừa ban hành đã bãi bỏ. Chính sách đề ra còn thiếu những văn bằng hướng dẫn kịp thời và cụ thể đã gây nên sự không bình đẳng trong việc thi hành giữa các đơn vị: cùng giải quyết trợ cấp thôi việc cho người lao động, mỗi nơi làm một khác, nơi nào có điều kiện thì giải quyết trợ cấp nhiều, nơi không có điều kiện thì trợ cấp 50% hoặc nợ.

2) Đề nghị bức thiết thứ 2 là "*đảm bảo đời sống người lao động ở mức tối thiểu*" 46,8% ý kiến.

Qua phân tích, chúng tôi thấy người lao động không có những đòi hỏi quá cao về mức hưởng thụ vì họ hiểu những khó khăn của đất nước. Tuy nhiên, ý kiến nhiều người: Nhà nước *không nên lạm dụng lòng tốt của người lao động* Chi bảo này đang được các cấp lãnh đạo quan tâm khi làm chính sách và khi lo đến đời sống người lao động.

3) Đề nghị bức thiết thứ 3 là "*cần có chính sách, kế hoạch bồi dưỡng chuyên môn kỹ thuật cho người lao động*": 40,4% ý kiến, đây là vấn đề mà người lao động, nhận thức rất đúng đắn, thời đại phát triển của khoa học kỹ thuật đòi hỏi nguồn công nhân phải có trình độ phù hợp (nhà máy in Tiến Bộ, dệt 8/3. . .), nhưng việc đào tạo và nâng cao trình độ là vấn đề liên ngành và cần có kinh phí.

Chi bảo này đòi hỏi các cấp quản lý cần chú ý đào tạo đội ngũ công nhân công nghiệp một cách thiết thực và khẩn trương thì mới đáp ứng được yêu cầu của sự phát triển. Cần điều tra lại việc sử dụng đội ngũ công nhân đào tạo ở nước ngoài để có biện pháp khắc phục những hạn chế trong kế hoạch đào tạo.

4) Đề nghị thứ 4 là *tạo mối quan hệ thông tin nhanh giữa cơ sở là trung ương để hiểu kịp thời, hiểu đúng đắn các chủ trương, chính sách, chế độ của Đảng và Nhà nước đối với người lao động:* 33% ý kiến

Qua tiếp xúc với công nhân ở nhiều nhà máy, xí nghiệp, chúng tôi thấy các chính sách đến với người lao động quá chậm, gây nên tâm lý không yên tâm cho họ. Vì vậy cần phải có thông tin nhanh từ hai phía để đảm bảo *dân chủ thực sự*, để sớm nắm bắt được *nguyện vọng của quần chúng*. Tránh tình trạng che giấu dân chủ, không muốn nghe mặt trái chỉ chấp nhận thông tin một chiều của tư duy cũ

5) Đề nghị bức thiết thứ 5 là *cần cải tiến chế độ tiền lương và sự chênh lệch về thu nhập lương* : 30,9% ý kiến. Về vấn đề này kết quả điều tra về mức thu nhập của cán bộ, công nhân viên 7 tháng đầu năm 1989, như phân tích ở trên đã cho chúng ta thấy vấn đề cấp thiết của việc cải tiến chế độ tiền lương và khắc phục những thu nhập mà chênh lệch quá lớn. Nhiều ý kiến cho rằng tuy đều là công nhân có nhưng có số phận khác nhau. Nếu trước kia "roi" vào ngành lưu thông phân phối, vật tư được coi là may mắn thì nay công nhân, nhân viên ở các đơn vị xuất nhập khẩu và cửa hàng ăn đặc sản là "số đỏ".

Qua điều tra và nghe báo cáo, chúng tôi thấy sự chênh lệch, bất hợp lý về thu nhập diễn ra ngay trong từng cơ sở sản xuất, trong từng đơn vị, từng ngành, từng địa phương, từng vùng. Chênh lệch về chế độ trợ cấp đối với người về hưu, mất sức, thôi việc ví dụ: ngay 15 đơn vị thuộc tổng công ty xây dựng, mức thu nhập của người lao động cũng khác nhau, giữa các phân xưởng của Nhà máy cao su Sao Vàng sức thu nhập cũng khác nhau.

Một điều đáng quan tâm là: trong khi mức lương bình quân hàng tháng của công nhân Nhà máy chế tạo Máy

công cụ số 1 xấp xỉ 30.000, bằng số tiền điện phải trả bình quân một công nhân của nhà máy làm việc trong 1 tháng thì lương bình quân của Công ty Điện lực, Sở Bưu điện thành phố là hơn 100.000000/một người/ một tháng. Phải chăng sức chênh lệch về thu nhập giữa những đơn vị làm dịch và có nguyên liệu được nhà nước trang bị máy móc hiện đại. . . với những công nhân công nghiệp nặng trực tiếp sản xuất, là do những quy định về giá cả (giá tiền điện giá cước tiền điện, thuê bao điện thoại chưa hợp lý?

Những chỉ báo này cho thấy: mức thu nhập chênh lệch quá lớn giữa những người lao động còn phụ thuộc vào nhiều chính sách khác của Nhà nước : chính sách gia, khấu hao tài sản, ưu tiên sản xuất. . . Vì vậy, cần sớm có những chính sách phù hợp và đồng bộ để hạn chế mức chênh lệch bất hợp lý trong thu nhập của người lao động

6) Đề nghị thứ 6: 30.9% ý kiến đề nghị sớm có chế độ, chính sách và kế hoạch đào tạo đội ngũ cán bộ quản lý, lãnh đạo giỏi để phù hợp với nhu cầu ngày càng cao của quản lý sản xuất. Cần có chính sách đối với những người được cử đi học; hiện tại chưa được sử dụng hết những người đi học về : tâm lý ngại đi học, do thu nhập giảm, đi học sợ mất chức, có hiện tượng vì đối phó với nhau mà cử đi học. Qua việc tổng hợp ý kiến và kết quả điều tra, chúng tôi thấy cần thực hiện nguyên tắc : *đào tạo để làm việc lên trên vấn đề cơ cấu và chính sách ưu tiên.*

7) 25,5% ý kiến đề nghị cần có chế độ kiểm tra kiểm soát, tránh làm bừa, làm ẩu, dựa vào những kẽ hở của chính sách kinh tế mới. Trong thực tế, một bộ phận cán bộ, chủ yếu là cán bộ quản lý, có chức có quyền đã lạm dụng đối mới, vi phạm nguyên tắc tạo thêm khó khăn, thiếu công bằng xã hội với người lao động chân chính, nảy sinh hành vi kiếm lợi cho cá nhân, mà nhiều vụ việc báo chí đã làm sáng tỏ.

8) 24,5% ý kiến nêu đề nghị về vấn đề nhà ở. Việc cải tạo, nâng cấp những khu ở của công nhân là hết sức cần thiết. 70% số vụ vi phạm do làm nhà và coi nói nhà trái phép là một chỉ báo cho thấy nhu cầu về ở của cán bộ, công nhân viên đáng được các đơn vị quan tâm. Nhiều ý kiến đề nghị sửa chữa nhà kho của xí nghiệp không dùng đến làm nhà ở cho các công nhân. Có ý kiến cho rằng nên kết hợp phương châm "xí nghiệp và nhân dân cùng làm" để cải thiện điều kiện ở cho người lao động.

9) Giải quyết công ăn việc làm, đặc biệt cho con công nhân da tốt nghiệp phổ thông có 24. 5% ý kiến đề cập đến. Tâm lý lo lắng cho con cái đè nặng trong lòng người lao động. 42, 8% ý kiến của nhóm công nhân và 30% ý kiến của cán bộ lãnh đạo đã coi dân là một đề nghị quan trọng. Tại một xí nghiệp có tới 300 con công nhân tốt nghiệp phổ thông mà không có việc làm. Trong điều kiện hiện nay, chúng tôi thấy cần điều tra về con em giai cấp công nhân thất học, tìm những nguyên nhân để có biện pháp khắc phục.

10) 24,5% ý kiến đề nghị *cần đảm bảo an ninh xã hội, giữ vững kỷ cương bình đẳng trước pháp luật.* Những ý kiến này thể hiện tâm trạng lo lắng, bất bình, giảm sút lòng tin ở cấp chính quyền cơ sở, do những bộ phận quản lý xã hội lực lượng duy trì thực hiện phép luật chưa làm đúng chức năng, tình trạng né tránh còn khá phổ biến. . .

Một số phiếu điều tra cho thấy ở nhiều đơn vị, nhà máy thấy hiện tượng ăn cắp, tiêu cực mà ngay bảo vệ cũng lờ đi. . . Chưa kể có nơi, bảo vệ lại là người tiếp tay cho kẻ cắp như các phương tiện thông tin đại chúng đã nêu.

11) Vấn đề "*Bảo hộ cho người lao động*" cụ thể trên các mặt kinh phí trợ cấp: kinh phí để giải quyết chính sách xã hội, chế độ y tế khi thiếu việc làm, có 22,3% ý kiến đề nghị với lãnh đạo các cấp quan tâm.

Đây là vấn đề thể hiện tính ưu việt của một chế độ, nhưng thời gian vừa qua, trong quá trình tổ chức lại sản xuất, các chính sách đối với người về hưu, mất sức, thôi việc, lao động chưa có nhu cầu. . . thiếu nhất quán, chưa kịp thời đã gây nên tâm lý tiêu cực đối với người lao động.

Nhiều ý kiến đề nghị miễn viện phí hoặc miễn theo tỷ lệ phần trăm số năm làm việc cho cán bộ, công nhân viên khi đau yếu.

Đảng và Nhà nước ta chủ trương đào tạo công nhân chuyên ngành, chuyên sâu nhiều thế hệ trong một gia đình. Nếu không có chính sách bảo hộ cho người lao động đúng đắn và rõ ràng, khi một nhà máy, xí nghiệp bị đóng cửa, không có việc làm thì đời sống của ba, bốn thế hệ sẽ ra sao?

12) 17% ý kiến đề nghị làm rõ : vai trò của Đảng, mối quan hệ của Đảng - chính quyền - Công đoàn – Đoàn thanh niên ở các đơn vị cơ sở trong quá trình tổ chức lại sản xuất.

22% ý kiến của công nhân đề nghị cần có quan niệm đúng về mối quan hệ giữa người lao động và việc sử dụng lao động: *đồng ý giao quyền tự chủ cho xí nghiệp chứ không đồng ý trao quyền đó cho riêng giám đốc*; về mối quan hệ giữa các tổ chức trong hệ thống chính trị, đặc biệt là vị trí và vai trò lãnh đạo của Đảng trong quá trình tổ chức lại sản xuất.

13) Trên 10% ý kiến đề nghị có chính sách bảo hộ các cơ sở quốc doanh để quốc doanh giữ được vai trò chủ đạo của mình bằng các hình thức giảm thuế, đầu tư khoa học kỹ thuật, máy móc, chống việc nhập hàng ngoại.

14) Gần 10% ý kiến đề cập tới việc bỏ phiếu bầu lãnh đạo, bỏ phiếu tín nhiệm các giám đốc. Năm 1989 chỉ có 92/555 cơ sở ở Hà Nội mở đại hội công nhân viên chức bỏ phiếu tín nhiệm giám đốc, đạt tỷ lệ gần 16,9%. Đây cũng là việc mà các cấp lãnh đạo cần quan tâm và trong thực tế có khi vấn đề đã được thành ủy, Ủy ban nhân dân thành phố chỉ đạo: hướng dẫn, nhưng bằng các lý do khác nhau mà chính quyền cấp dưới né tránh hoặc im lặng mặc dù ở nhiều đơn vị quần chúng có đòi hỏi và nhiều nơi người lao động đã sáng suốt lựa chọn và tin cậy trao quyền quản lý cho những cán bộ xứng đáng.

Ngoài những vấn đề bức thiết nêu trên, một số vấn đề có dưới 10% ý kiến đề nghị như: chính sách đầu tư nước cần cởi mở hơn, cơ chế xuất hàng cần rộng rãi hơn 8,5%. Lãi ngân hàng cần có quy định cụ thể và phù hợp hơn : 7,4%. Cần có chính sách cụ thể đối với những người được cử đi học : 3,2%. Chú ý đến việc xây dựng các trường mẫu giáo, nuôi dạy trẻ để cha mẹ yên tâm sản xuất; 4,3%. Về hợp lý hóa gia đình, giải quyết việc làm cho bộ đội hoàn thành nhiệm vụ trở về cơ quan, xí nghiệp, cần sớm có Luật công đoàn, chỉ có 1% ý kiến đề nghị.

Trên đây là một số kết quả bước đầu điều tra xã hội học công nhân viên chức thủ đô khu vực quốc doanh về những vấn đề cấp bách trong chính sách xã hội đối với công nhân; khả năng giải quyết những vấn đề đó qua phân tích cơ sở thực tế ở các nhà máy, xí nghiệp... và những đề nghị bức thiết nhất với Đảng và Nhà nước của người lao động. Phạm vi các mối quan tâm thực tế và những đòi hỏi cụ thể của giai cấp công nhân còn rộng hơn rất nhiều. Vì vậy, tiếp tục nghiên cứu để có được những căn cứ khoa học giúp Đảng đề ra chính sách xã hội phù hợp, có hiệu quả đối với công nhân là nhiệm vụ hết sức quan trọng của các ngành khoa học, trong đó có Xã hội học. Với ý nghĩa đó, việc tiến hành điều tra xã hội học về cơ cấu hiện tại, tâm lý, nguyện vọng của giai cấp công nhân Việt Nam tại các địa phương khác trong toàn quốc là rất cần thiết.