

Vấn đề đào tạo, bồi dưỡng công nhân qua một cuộc khảo sát

MAI VĂN HAI*

1. Đảng ta đã vấn đề đào tạo, bồi dưỡng đối với giai cấp công nhân như là một trong những nhiệm vụ quan trọng bậc nhất của mình. Nghị quyết Đại hội lần thứ VI của Đảng nhấn mạnh: Đối với giai cấp công nhân Đảng cần có những biện pháp cụ thể nhằm nâng cao giác ngộ xã hội chủ nghĩa và trình độ hiểu biết về mọi mặt để xứng đáng với vị trí giai cấp tiên phong của cách mạng đồng thời chăm lo đời sống vật chất và văn hóa, tạo ra những điều kiện cần thiết để giai cấp công nhân hoàn thành sứ mệnh lịch sử của mình

Mặc dầu vậy qua đợt khảo sát xã hội học tại thành phố Hồ Chí Minh, các tỉnh Đồng Tháp, Long An, Đồng Nai, Thuận Hải, Gia Lai - Công Tum. . . vào tháng 9 và 10 năm 1989 vừa qua, chúng tôi thấy còn nhiều biểu hiện, còn nhiều điều chưa đạt được yêu cầu ấy

Với 5 vấn đề thuộc chính sách xã hội, trong một loại phiếu dành riêng cho bốn đối tượng (giám đốc, bí thư đảng ủy, chủ tịch công đoàn và người công nhân trực tiếp sản xuất), chúng tôi thu được kết quả là: Hiện nay bảo đảm việc làm thường xuyên cho công nhân đang được coi là vấn đề quan trọng, cần được nhiên giải quyết trước hết. Tiếp đó là các vấn đề: cải tiến chế độ tiền lương, tiền thưởng (thứ 2); cải thiện đời sống vật chất và tinh thần (thứ 3); đào tạo, bồi dưỡng công nhân trong các mĩ thuật, khoa học - kỹ thuật, quản lí (thứ 4); và cuối cùng là vấn đề bảo hiểm xã hội và trợ cấp thất nghiệp (thứ 5). Ở đây cần lưu ý là trong tất cả các đối tượng được phỏng vấn đều có một nhận định khá thống nhất với nhau, và vấn đề đào tạo và nguyện vọng được đào tạo của thanh niên công nhân, theo kết quả điều tra, cũng có những chỉ báo thật đáng quan tâm: có 66% số người được phỏng vấn không có dự định học thêm văn hóa, 64% không có dự định nâng cao tay nghề, 80% không thường xuyên đọc sách khoa học và kỹ thuật, 85% không thường xuyên đọc sách chính trị, 70% không quan tâm đến các nhu cầu khác như thể thao, du lịch, ca hát tập thể. . .

Những con số này, cố nhiên, cũng được phản ánh trong lao động cũng như trong đời sống của công nhân. Có nhiều người khi được phỏng vấn đã nói rằng họ không có hứng thú trong lao động nghề nghiệp, do đó, cũng không nâng cao được tay nghề, không góp được ý kiến gì cho việc cải tiến sản xuất và quản lí ở xí nghiệp. Cũng không ít người, ngoài công việc và đồng lương ra, rất thờ ơ với những phong trào chung của đơn vị, không tham gia các hoạt động của xã hội, thậm chí không sinh hoạt đoàn, công đoàn và cũng không có ý định phấn đấu vào Đảng. Nhìn chung ý thức giai cấp, lập trường vô sản, tính tự giác của công nhân bí giảm sút nghiêm trọng. Gắn liền với xuống cấp này là những biểu hiện tiêu cực khác: cờ bạc, rượu chè tham ô, lấy cắp của công và đặc biệt là trò “chơi hụi”. . .

Đi sâu vào cơ cấu giai cấp lại thấy những nghịch lý giữa các nhóm: Hầu như những người có thâm niên công tác, có tay nghề cao thì trình độ văn hóa lại thấp. Ngược lại, lớp bé mới vào nghề tuy có trình độ văn hóa phổ thông trung học nhưng tay nghề là non, và họ cũng chưa có phương hướng, kế hoạch thật rõ để phấn đấu cao nghề nghiệp. Các bậc lão thành, khi được hỏi về vấn đề này, không mấy ai tỏ ra tin tưởng vào những người kế nghiệp của mình.

Tìm hiểu thêm một số khía cạnh khác như vấn đề dân chủ, công bằng xã hội chúng tôi thấy tình hình cũng thật đáng lo lắng. Chưa nói đến công nhân, ngay đối với cán bộ công đoàn trình độ văn hóa và chuyên môn cũng hãy còn thấp. Trên các nhà máy, xí nghiệp thường thì giám đốc là kỹ sư, trong khi đó chủ tịch công đoàn chỉ là một cán bộ trung cấp. Sự chênh lệch về tuổi tác, trình độ chuyên môn, văn hóa cũng như những tập quán, thói quen đã làm cho mối quan hệ giữa người lãnh đạo và người bị lãnh đạo có một khoảng cách khá xa, ở nhiều nơi,

* Phó tiến sĩ Triết học, cán bộ nghiên cứu Xã hội học Lối sống và Nhân cách, Viện Xã hội học

2 Vấn đề đào tạo...

giám đốc ứng xử với cán bộ công đoàn hay cán bộ đoàn thanh niên như là ứng xử với con cháu trong nhà.

Vấn đề đào tạo, bồi dưỡng công nhân ở các đơn vị cơ sở hiện chưa đáp ứng được những yêu cầu mà đại hội lần thứ VI của Đảng đã đề ra. Điều đáng ngạc nhiên là người công nhân, người có quyền lợi được đào tạo và bồi dưỡng, cũng không mấy quan tâm đến vấn đề này. Càng đáng ngạc nhiên hơn là trong các giám đốc không phải người nào cũng xếp vấn đề đào tạo, bồi dưỡng công nhân đứng với tầm mức quan trọng của nó - một tầm mức mà có nhà nghiên cứu nước ngoài đã xếp lên đến vị trí thứ 2 trong 5 điều kiện cần và đã để phát triển nền kinh tế Việt Nam¹. Cho nên, sẽ là không thừa việc phát hiện và “nói to lên”² thực trạng của vấn đề đào tạo, bồi dưỡng đối với công nhân hiện nay để mọi người cùng biết, đang có những chính sách, biện pháp thích hợp tháo gỡ khó khăn nhằm giải quyết vấn đề có ý nghĩa chiến lược này.

2. Ta có thể đặt câu hỏi: tại sao lại có hiện tượng xuống cấp nghiêm trọng về việc đào tạo bồi dưỡng đối với công nhân như trên? Có nhiều cách để lí giải hiện trạng này. Chúng tôi chỉ xin dừng lại ở một số nguyên nhân cơ bản đã tồn tại từ lâu và có nguy cơ còn gây tác động xấu lâu dài trong tiến trình hiện đại hóa nền kinh tế ở nước ta.

Khi tiếp xúc với các giám đốc, đôi khi cả với các cán bộ công đoàn, chúng tôi nhìn thấy, cho đến nay vẫn không ít người còn *quan niệm* rằng, công tác đào tạo, bồi dưỡng công nhân chỉ là việc làm phi sản xuất, là gánh nặng của kinh tế chỉ có ý nghĩa phúc lợi xã hội mà thôi? Họ chưa thấy được đó cũng là tiền đề, là động lực của sự phát triển kinh tế - xã hội, có liên quan trực tiếp đến nhiều vấn đề cơ bản khác. Chẳng hạn, trong đợt khảo sát xã hội học vừa rồi chúng tôi được biết: các khó khăn tìm kiếm việc làm chỉ rơi vào những ai có tay nghề kém, thợ bậc 6 bậc 7 vẫn quý và hiếm.

Có thể do xuất phát từ quan niệm thực dụng và thiếu cận như trên nên việc đầu tư *cho đào tạo* ở ta là quá ít, chỉ chiếm 1% thu nhập quốc dân, trong khi đó ở các nước có kinh tế phát triển là 6 đến 7%³. Có lẽ do vấn đề đầu tư ít ỏi nên 90% đội ngũ lao động của ta chưa qua học nghề⁴.

Việc sử dụng các đòn bẩy kinh tế cũng còn nhiều khiếm khuyết. Đã từ lâu trong cơ chế của ta tồn tại phương thức trả lương không theo nguyên tắc phân phối theo lao động, mà là bình quân chủ nghĩa, hoặc giả là để giải quyết những ưu tiên này khác. Hiện nay mức lương của một thợ giỏi chỉ cao hơn không đáng kể so với người lao động giản đơn.

Các chế độ tiền thưởng thì khá kỳ quặc. Dường như người ta không khuyến khích sáng kiến của các kỹ sư - bộ phận trí thức của công nhân. Trong các xí nghiệp có tính lãng và: các sáng kiến cải tiến kỹ thuật quản lý là của kỹ sư, nhưng lại được đứng tên công nhân sau khi nhận thưởng họ lại “phân phối lại” với nhau. Trong điều kiện đó, tất yếu nảy sinh tâm lý lựa chọn, tính toán ở người lao động mà không phải bao giờ bằng giá trị văn hóa, nghiệp vụ cũng được coi trọng đúng mức.

Ở một góc độ khác, việc *sử dụng con người* đang còn nhiều chuyện cần phải bàn. Nhìn chung, ở cả ba nhóm lớn: công nhân trí thức, công nhân có tay nghề bậc cao, công nhân có tay nghề trung bình trở xuống đều ở tình trạng chưa được sử dụng hợp lí. Qua những nơi mà chúng tôi đã khảo sát, nhiều kỹ sư vẫn chưa được làm đúng ngành nghề mà họ đã học, đôi khi vẫn còn người đã học xong nhưng không được sử dụng. Số công nhân có tay nghề bậc cao tâm sự rằng trình độ cao của họ chủ yếu là do tự học hỏi mà có, nhà máy và các tổ chức đoàn thể chưa giúp được bao nhiêu. Hiện trong số công nhân này nhiều người đang muốn dịch chuyển ra các cơ sở sản xuất ngoài quốc doanh để có thu nhập cao hơn. Lớp trẻ mới vào nghề còn không ít người muốn đi tìm một nghề nghiệp khác ở những cơ sở khác.

¹. Xem DOUGLAS PIKE và TET SOSSABORO KIMORA, Tạp chí Lao động và xã hội, số 23 tháng 1/1989 trang 32

² Xem Tạp chí Cộng sản, số 7, năm 1989, trang 69

3 - Xem tạp chí Cộng sản, số 8/1989 trang 47 - 48.

4- Xem Tạp chí Cộng sản, số 7/1989 trang 69.

Những nguyên nhân trên đây, suy cho cùng, chính là con đẻ của cơ chế tập chung quan liêu bao cấp. Sự nghiệp đổi mới mà toàn Đảng toàn dân ta đang tiến hành hiện nay chính nhằm xóa đi những hạn chế và khiếm khuyết ấy. Có nhiều cái xấu, cái tiêu cực, cái lạc hậu không phải dễ dàng tự nhiên mà mất. Để có thể chủ động khắc phục từng bước, tiến tới xóa bỏ hoàn toàn những lực cản đó trong quá trình sắp xếp lại sản xuất, bên cạnh việc đổi mới các chính sách của Đảng và Nhà nước cũng không thể thiếu đi sự phối hợp của chính quyền, toàn thể ở cơ sở và tính tích cực xã hội của chính người công nhân.

3. Trong điều kiện của nền kinh tế nhiều thành phần như hiện nay, không tránh khỏi có một khối lượng đông đảo công nhân sẽ sang làm việc tại các cơ sở không phải là quốc doanh. Luật đầu tư mà Nhà nước ta đã ban hành, rồi đây sẽ mở ra một thời kỳ cho người nước ngoài vào đầu tư sản xuất và kinh doanh trên đất nước ta, chắc chắn sẽ thu hút một khối lượng lao động không nhỏ. Ngoài ra cũng không thể không tính đến số lượng hàng vạn công nhân Việt Nam đó, đang và sẽ ra hợp tác lao động ở nước ngoài, kể cả các nước tư bản chủ nghĩa. Sự đa dạng hóa cơ cấu xã hội giai cấp công nhân Việt Nam đó không chỉ phù hợp với qui luật khách quan của thời kỳ quá độ tiến lên chủ nghĩa xã hội ở nước ta mà còn phù hợp với tinh thần thời đại.

Những diễn biến sôi nổi ở trong nước và trên thế giới mở ra những khả năng mới nhưng đồng thời cũng là những đòi hỏi cấp bách đối với giai cấp công nhân Việt Nam, đặc biệt là sự đòi hỏi phải nâng cao chất lượng. Rõ ràng người công nhân ngày nay không chỉ cần có tay nghề giỏi, mà còn cả một vốn văn hóa, một tri thức khoa học, một trình độ đối thoại cao để có thể phối hợp nhịp nhàng với mọi tầng lớp xã hội khác mà mục tiêu và lợi ích không phải lúc nào cũng hoàn toàn nhất trí với mình.

Trong bối cảnh chung dứa vấn đề đào tạo, bồi dưỡng công nhân cũng đang mở ra những thuận lợi mới.

Ở các nhà máy, xí nghiệp mà chúng tôi đã đến, nhiều giám đốc trả lương cho công nhân theo số lượng và chất lượng sản phẩm. Khá nhiều công nhân có lương bình quân hàng tháng cao hơn giám đốc. Cơ chế quản lý mới với tinh thần cơ bản là tôn trọng lợi ích người lao động đã trở thành một động lực. Thủ c đẩy người công nhân tích cực lao động và tự giác rèn luyện nâng cao trình độ. Trên thị trường, chất lượng hàng hóa ngày một tốt hơn, có thể nói quyền, tâm lí i lại - sản phẩm của chế độ bao cấp - đã giảm bớt. Có thể nói ở nhiều nơi, cơ chế quản lý mới đã trả lại cho mỗi người lao động nguồn năng lực sáng tạo dồi dào mà bấy lâu chưa có điều kiện để thử thách. Tài liệu điều tra cho thấy, số công nhân theo học văn hóa, nghiệp vụ, đặc biệt là ngoại ngữ, mặc dầu chưa phải là nhiều, nhưng so với khoảng tháng 9-10 năm 1988, đã bắt đầu tăng lên, ở thời điểm hiện tại bên cạnh việc khắc phục những tồn đọng, những giám đốc có tầm nhìn xa giành một phần đầu tư thích đáng đào tạo công nhân, chuẩn bị việc “làm ăn” không chỉ cho bây giờ, mà còn cho nhiều năm sắp tới.

Chúng ta biết rằng người Việt Nam ta vốn thông minh, cần cù, khéo léo, có khả năng tiếp thu nhanh những gì đã có, đội ngũ lao động hiện nay ngày một được trẻ hóa với trình độ văn hóa cũng ngày một cao hơn. Những giá trị tinh thần truyền thống và hiện tại đó lại được đặt trong một hoàn cảnh quốc tế khá cởi mở để có thể tiếp thu những thành tựu tiên tiến của nước ngoài về khoa học, kỹ thuật, quản lý. . . với những thuận lợi đó nếu công tác đào tạo, bồi dưỡng được quan tâm một cách thích đáng hơn, chắc chắn người công nhân Việt Nam sẽ nhanh chóng đạt tới trình độ tiên tiến so với công nhân ở các nước phát triển.