

NGƯỜI CÔNG NHÂN VÀ XÍ NGHIỆP QUỐC DOANH – phân tích một vài khía cạnh xã hội từ các đánh giá

CHUNG Á* - HỮU MINH**

Sau ba năm thực hiện đổi mới về quản lý kinh tế, tình hình kinh tế - xã hội ở nhiều nhà máy, xí nghiệp quốc doanh đã có những biến đổi nhất định. Bên cạnh một số chuyển biến về kinh tế như năng suất lao động tăng, giá thành sản phẩm hạ, hàng hóa nhiều hơn với chất lượng phần nào được nâng cao, thực trạng đội ngũ công nhân ở các xí nghiệp cũng đã có những thay đổi trên nhiều lĩnh vực khác nhau. Đã xuất hiện các nhóm công nhân có mức thu nhập chênh lệch nhau đáng kể. Quan niệm của công nhân về vấn đề công ăn việc làm và đời sống đã bước đầu thay đổi để thích ứng với điều kiện mới. Mỗi quan hệ giữa cán bộ quản lý và người công nhân cũng có những biểu hiện khác với 5-6 năm trước đây...

Những đổi thay trong thành phần đội ngũ công nhân xí nghiệp quốc doanh là sự phản ánh về mặt xã hội và là kết quả tác động của các chính sách kinh tế mới, vì thế đáng được xem xét phân tích kỹ lưỡng. Một trong những vấn đề cần đi sâu tìm hiểu ở đây là *sự gắn bó của công nhân đối với xí nghiệp quốc doanh* trong bối cảnh của nền kinh tế nhiều thành phần hiện nay. Mục tiêu của việc tìm hiểu này không chỉ xác nhận những đánh giá thực tế của công nhân về sự gắn bó của họ với một xí nghiệp cụ thể, nơi họ đang làm việc. Điều quan trọng hơn là tìm ra những nguyên nhân ẩn sau sự đánh giá đó, những nguyên nhân có thể trở thành tiền đề, một lực đẩy hay lực cản cho việc tiếp tục đổi mới quản lý trong xí nghiệp. Mặt khác, điều này cũng sẽ giúp chúng ta hiểu rõ hơn một số khía cạnh trong mối quan hệ giữa đổi mới chính sách kinh tế với biến đổi cơ cấu xã hội. Chúng tôi sẽ cố gắng lý giải những vấn đề trên thông qua việc phân tích các số liệu về mức độ gắn bó của công nhân đối với xí nghiệp, sự đánh giá của công nhân về các mặt đời sống, sản xuất trong xí nghiệp cũng như đánh giá của công nhân đối với những người lãnh đạo của họ. Theo chúng tôi, mặc dù chưa đầy đủ, việc phân tích các yếu tố đã nêu là rất cơ bản để có thể rút ra những kết luận bước đầu.

Các số liệu thực nghiệm sử dụng trong bài này được lấy từ kết quả của ba cuộc điều tra quy mô lớn về giai cấp công nhân trong năm 1990: Cuộc điều tra xã hội học thuộc chương trình nghiên cứu về "Giai cấp công nhân. thành phố Hồ Chí Minh" đầu năm 1990¹; Cuộc điều tra xã hội học về "Giai cấp công nhân Hải Phòng do Ban Tuyên giáo Thành ủy Hải Phòng và Trung tâm Xã hội học - Tin học, Học viện Nguyễn ái Quốc phối hợp tiến hành tháng 5-1990² và cuộc điều tra về "Giai cấp công nhân Hà Nội" do Ban Tâm lý học xã hội thuộc Viện Khoa học xã hội Việt Nam tiến hành cuối năm 1990³. Các tỷ lệ % tính trên số người được hỏi.

1. Những đánh giá trực tiếp của công nhân về sự gắn bó của họ đối với xí nghiệp có lẽ là một chỉ báo xã hội khá tổng hợp nói lên sức sống và mức độ "ăn nên làm ra" của xí nghiệp trong bối cảnh kinh tế - xã hội hiện nay. Số liệu điều tra ở Hải Phòng cho thấy 47,2% công nhân được hỏi xác nhận họ *gắn bó với xí nghiệp hơn* so với một hai năm trước đây; 30,4% cho là *vấn gắn bó như cũ* và tỷ lệ *ít gắn bó hơn* là 20,9%. Số liệu tương ứng ở thành phố Hồ Chí Minh là 32,0%; 46,6% và 17,1%. Dù là từ nguyên nhân nào thì các số liệu trên cũng xác nhận một thực tế tích cực đang diễn ra ở các xí nghiệp trong quá trình đổi mới kinh tế hiện nay là: người công nhân cảm thấy gắn bó hơn với xí nghiệp.

Hai chỉ báo tiếp theo đáng xem xét là mức độ yên tâm làm việc tại xí nghiệp và dự định của công nhân chuyển đi nơi khác. Trong cuộc điều tra ở Hải Phòng, có 78,6% số công nhân *yên tâm làm việc ở xí nghiệp*, còn

*. Phó tiến sĩ Giám đốc Trung tâm Xã hội học - Tin học, Học viện Nguyễn ái Quốc.

** . Thư ký lò soạn Tạp chí Xã hội học.

1. Dung lượng mẫu là 5.400 công nhân thuộc 21 xí nghiệp công nghiệp quốc doanh ở thành phố Hồ Chí Minh.

2. Dung lượng mẫu là 1.800 công nhân thuộc 8 nhà máy, xí nghiệp, công ty ở Hải Phòng.

3. Dung lượng mẫu là 252 công nhân thuộc 2 nhà máy, công ty ở Hà Nội.

21,4% không yên tâm, trong số đó 70,6% giải thích là do *thu nhập quá thấp*, 5,9% vì *công việc không phù hợp* và 4,8% do bị *thành kiến*, trừ *dập*. Đương nhiên không phải tất cả những ai không yên tâm làm việc ở xí nghiệp đều có dự định rời khỏi xí nghiệp. Với mỗi người công nhân, quyết định chuyển sang một xí nghiệp khác hay chuyển hẳn sang khu vực kinh tế tư nhân là không đơn giản, phải trải qua nhiều cân nhắc, đắn đo. Tại Hải Phòng, được hỏi về các dự định lớn nhất Bấp tới' chỉ có 4,6% số người muốn *chuyển sang xí nghiệp khác*; 6,9% muốn *xin thôi việc để ra làm tự do*. Con số tương ứng ở thành phố Hồ Chí Minh là 8,8% và 6%. Tại Hà Nội, mặc dù gần một nửa người hỏi rất băn khoăn về vấn đề bảo đảm công ăn việc làm ở xí nghiệp trong thời gian tới, song chỉ có 4% số người dự kiến sẽ thôi việc để chuyển sang các hợp tác xã và tư nhân. Để so sánh, có thể liên hệ với số liệu điều tra năm 1985 tại các xí nghiệp quốc doanh ở 19 thành phố và tỉnh lỵ trong cả nước do Tổng liên đoàn lao động Việt Nam tiến hành. Kết quả cho thấy là: trong vòng 10 năm 1976-1985, chỉ có 8,8% số công nhân có chuyển đổi nghề nghiệp và 11,3% có chuyển đổi nơi làm việc, trong đó quá nửa là do sự điều động chuyển của tổ chức. Đó là số liệu đặc trưng cho sự di chuyển xã hội theo chiều ngang của giai cấp công nhân Việt Nam trong thời kỳ bao cấp.

Như vậy mặc dù đã trải qua một số năm áp dụng cơ chế quản lý mới trong xí nghiệp, những người công nhân có được khả năng rộng rãi hơn trong việc thay đổi nghề nghiệp và nơi làm việc của mình, về đại thể sự di chuyển xã hội thực tế đội ngũ công nhân trong các xí nghiệp vẫn ổn định tương đối ở mức thấp. Tình hình này đòi hỏi phải có sự lý giải ít nhiều rõ ràng hơn. Phải chăng chỉ là, do dưới tác động của các chính sách đổi mới, các xí nghiệp được quyền chủ động trong sản xuất và kinh doanh, làm ăn có hiệu quả hơn, lợi ích của người công nhân được bảo đảm, cho nên họ gắn bó hơn với xí nghiệp? Hay là còn có những ràng buộc nào khác đã khiến cho một số công nhân tuy không còn gắn bó với xí nghiệp song lại chưa thể dứt áo ra đi? Việc tìm ra những căn nguyên của vấn đề này có ý nghĩa quan trọng trong việc phân tích các khía cạnh xã hội của quản lý xí nghiệp. Chúng tôi sẽ cố gắng thực hiện điều đó thông qua việc phân tích cơ cấu ý kiến công nhân và các yếu tố tác động đến ứng xử của họ.

2. Phân tích sự gắn bó với xí nghiệp trong các nhóm công nhân khác nhau ở Hải Phòng cho thấy rằng: mức độ gắn bó tăng lên nhiều hơn ở nhóm tuổi trên 50, nhóm có thu nhập thấp (dưới 30.000 đ/tháng) và thu nhập cao (trên 50.000 đ/tháng), nhóm không có trình độ trung cấp kỹ thuật. Cũng ở Hải Phòng, trong số công nhân dự định chuyển sang xí nghiệp khác hoặc ra làm tự do, tỷ lệ cao hơn nghiêng về các công nhân nam, những người ở độ tuổi dưới 30 và từ 30 đến 50, những người có trình độ trung cấp kỹ thuật và có mức thu nhập trung bình (tức là thu nhập từ 30.000 đ đến 50.000 đ/tháng từ xí nghiệp). Số liệu ở Hà Nội cũng cho một kết quả tương tự. Những người có dự định chuyển ra khỏi xí nghiệp chủ yếu rơi vào nhóm nam giới, có bậc thợ cao và độ tuổi 40-50. Về mặt học vấn thì trong số có dự định chuyển đi, nhóm có học vấn cao (thường là cấp 3) chiếm tỷ lệ cao hơn nhóm có học vấn thấp. Nói chung, nhiều thành viên trong nhóm có dự định đi khỏi xí nghiệp là những người năng động, có sức khỏe và có trình độ chuyên môn cao.

Như vậy, có thể rút ra nhận xét bước đầu: trong số những người còn gắn bó với xí nghiệp, động cơ của sự gắn bó này rất khác nhau. Với một số người, đó là do yếu tố kinh tế (thu nhập cao), một số người khác thì coi sự gắn bó như một tiêu chuẩn về đạo đức nghề nghiệp. Ngoài ra, khá nhiều người gắn bó với xí nghiệp chỉ bởi vì họ không thể kiếm sống ngoài phạm vi xí nghiệp, họ cầu an, e ngại mọi sự thay đổi. Còn những người khác sẵn sàng đi khỏi xí nghiệp vì họ đã chuẩn bị đủ bản lĩnh, trình độ cần thiết để đương đầu với thị trường lao động, với những quy luật chọn lọc tự nhiên sống còn của nó.

Sự ổn định hay biến động của các nhóm công nhân xét theo mức độ gắn bó của họ với xí nghiệp là kết quả tác động của nhiều nhân tố, trước hết là các chính sách ở tầm vĩ mô. Chính sách khuyến khích phát triển 5 thành phần kinh tế, các xí nghiệp quốc doanh và tư nhân cũng bình đẳng trong hoạt động sản xuất-kinh doanh trước pháp luật đã và đang góp phần khắc phục quan niệm hạn hẹp một thời trong số không ít công nhân chỉ coi là có việc làm khi được ở trong biên chế nhà nước. Và vì vậy họ sẽ sẵn sàng chấp nhận một số khó khăn tạm thời nào đó để kiếm được một chỗ đứng trong biên chế, với hy vọng có cuộc sống được nhà nước bảo đảm lâu dài, ổn định. Các chính sách cởi mở sẽ làm tăng lượng di chuyển công nhân trong thực tế. Ngoài ra, ảnh hưởng của các yếu tố kinh tế-xã hội trong nội bộ xí nghiệp cũng có ý nghĩa rất quan trọng, đặc biệt là khi lợi ích của người

công nhân được bảo đảm không tương xứng với lao động họ bỏ ra. ở đây cần phải phân tích sâu hơn tình hình hoạt động sản xuất-kinh doanh của xí nghiệp thông qua các đánh giá của công nhân.

3. Một yếu tố hết sức quan trọng có ảnh hưởng tới sự gắn bó của công nhân với xí nghiệp chính là mức độ bảo đảm về đời sống mà cụ thể là *thu nhập của họ từ xí nghiệp*. Điều này có thể thấy rõ qua một vài chỉ báo. ở thành phố Hồ Chí Minh, khi được hỏi "Bạn cho biết các lý do chính vì sao bạn đang làm việc tại xí nghiệp này chiếm tỷ lệ cao nhất trong số được hỏi (55,1%) đã xác nhận rằng vì phải *"% cuộc sống cho bản thân và gia đình"*, vượt xa lý do thứ hai *"vì tinh thần trách nhiệm với công việc"* (31,6%), lý do thứ ba *"vì gắn bó với xí nghiệp"* (23%), và lý do thứ tư *"Muốn có một chỗ đứng trong xã hội"* (17,1%). Tìm hiểu đánh giá về thu nhập tại xí nghiệp, tuy vào những thời điểm khác nhau, chúng tôi có nhận xét là: đa số công nhân tại ba thành phố sống chủ yếu dựa vào *nguồn thu nhập từ xí nghiệp*. Tại thành phố Hồ Chí Minh, con số đó là 61,9%, ngoài ra 63,4% khẳng định *"không làm thêm ở ngoài để tăng thu nhập"*. ở Hà Nội, chỉ có 27,8% số gia đình công nhân có làm thêm. Tại Hải Phòng, với đời sống vật chất mà người công nhân đánh giá là khó khăn, tuyệt đại đa số công nhân (hơn 95%) vẫn sống dựa vào xí nghiệp, không có nguồn thu nhập thêm nào ở ngoài. Đương nhiên không phải những người công nhân này không có nhu cầu làm thêm. Một bộ phận trong số họ hoàn toàn không thể kiếm được một công việc làm thêm nào trong tình trạng kinh tế-xã hội hiện nay. Số liệu trên xác nhận tính chất phụ thuộc của đại bộ phận công nhân vào sự tồn tại và phát triển của xí nghiệp. Điều đó buộc họ phải gắn bó với xí nghiệp, cố gắng theo kịp những yêu cầu của việc đổi mới cơ chế quản lý, nâng cao trình độ chuyên môn, quan tâm đến số lượng và chất lượng sản phẩm... để từ đó nâng cao thu nhập. Mặt khác, ở đây cũng thấy rõ sự bảo lưu thói quen chờ đợi chấp nhận của người công nhân trong cơ chế bao cấp. Tác động khách quan mạnh mẽ nhất để phát triển hơn nữa tính năng động của người công nhân chính là bản thân đời sống kinh tế thực tiễn. Tuy nhiên, để chiến thắng các thói quen và tâm lý cũ, cần phải có thời gian nhiều khi được tính bằng thế hệ.

4. Đánh giá của công nhân về hoạt động sản xuất và phúc lợi xã hội trong xí nghiệp cho thấy nhiều điều mới trong quan hệ công nhân-xí nghiệp. Trong nhiều lĩnh vực hoạt động, từ tổ chức sản xuất, phân phối lương, thưởng cho đến việc phát huy quyền dân chủ của công nhân và sự quan tâm bồi dưỡng mọi mặt cho đội ngũ động nhân... đều có tỷ lệ không nhỏ số người tỏ thái độ không hài lòng. Dưới đây là một số chỉ báo trên các mặt hoạt động cơ bản.

Theo số liệu điều tra ở Hà Nội, chỉ 16,7% công nhân cho biết *trình độ chuyên môn của bản thân không phù hợp với công việc* được giao biểu hiện của nó hoặc là công việc phức tạp hơn trình độ chuyên môn của công nhân, hoặc là ngược lại. Có 46,4% chỉ *hài lòng một phần* về *"cách thức tổ chức sản xuất trong xí nghiệp"* và 9,1% *không hài lòng*; 11,9% *không hài lòng* với *mức thưởng*, 21,8% *không hài lòng* với *thức lương*, 15,9% *không hài lòng* với *các khoản phúc lợi* ngoài ra có một tỷ lệ đáng kể khác chỉ *hài lòng một phần* với việc phân phối lương, thưởng. Các chỉ báo đánh giá của công nhân ở thành phố Hồ Chí Minh về vấn đề này cũng cho thấy kết quả tương tự

Về *"điều kiện nâng cao tay nghề"*, trong số công nhân Hà Nội có 30% *hài lòng một phần* và 16,3% *không hài lòng*. Tỷ lệ công nhân Hà Nội *hài lòng một phần* với *"điều kiện cho công nhân tham gia quản lý sản xuất"* là 40,1% và *không hài lòng* là 13,9%. ở thành phố Hồ Chí Minh, có 49% *không hài lòng* với việc *"đề bạt cán bộ"*; 43,5% *hài lòng một phần* và 9,7% *không hài lòng* với các *"chính sách cải tiến kỹ thuật"*...

Chỉ có 15,6% công nhân ở Hải Phòng xác nhận khả năng cá nhân đã được *phát huy tối đa*; 57,3% cho rằng mới được *phát huy một phần* và 10,8% cho rằng khả năng cá nhân *chưa được phát huy* (ở thành phố Hồ Chí Minh tương ứng là 28,3%; 54,6% và 13,5%).

Ở đây cần xem xét các đánh giá của công nhân từ hai góc độ: điều kiện khách quan và ý thức chủ quan. Về khách quan, đúng là còn có nhiều bất hợp lý trong các hoạt động của xí nghiệp trực tiếp đập vào mắt công nhân và ảnh hưởng đến ý thức của họ. Nhưng, về chủ quan, cần thấy được những sai biệt đáng kể trong quan niệm của các nhóm công nhân về mỗi vấn đề cụ thể do dựa trên những chuẩn mực đánh giá khác nhau. Dầu sao, về mặt xã hội, việc xuất hiện chỉ số cao, tương đối ổn định ở các nhóm nhân khẩu, nghề nghiệp về sự *không hài*

lòng đối với hoạt động của xí nghiệp cũng xác nhận phần nào những "điểm nóng đang tác động tiêu cực đến mức độ gắn bó công nhân với xí nghiệp và rất đáng được quan tâm.

5. Thực tế ngày càng xác nhận vai trò quan trọng của người giám đốc, người điều khiển mọi hoạt động của xí nghiệp trong giai đoạn đầy khó khăn của bước chuyển đổi cơ chế hiện nay. Về vấn đề này, giữa yêu cầu đề ra trong chính sách cán bộ của Đảng, mong muốn của người công nhân với năng lực và có những phẩm chất chủ yếu của các giám đốc trong thực tế còn có những khoảng cách đáng kể. Không có tham vọng đi sâu tìm hiểu đầy đủ vấn đề này, ở đây chúng tôi chỉ đề cập đến một khía cạnh trong mối quan hệ giữa người giám đốc và công nhân khi xem đó như là một nhân tố có tự động trực tiếp đến sự gắn bó của công nhân với xí nghiệp. Chúng ta hãy xem xét một vài số liệu về đánh giá của công nhân Hải Phòng đối với giám đốc của họ.

Nội dung các đánh giá	%	
	Đồng ý	Không đồng ý
1. -Có năng lực quản lý	58,3	41,7
2- Không tư lợi, tham ô	81,9	18,1
3- Biết lắng nghe ý kiến công nhân	58,5	41,5
4- Không trù dập cấp dưới	48,6	51,4
5 - Luôn chăm lo đời sống công nhân	56,1	43,9
6- Rất có uy tín trong công nhân	47,8	52,2
7- Tôi chấp nhận một giám đốc như vậy	59,4	40,6

Xét về cơ cấu thì không có sự khác biệt đáng kể trong đánh giá của công nhân thuộc các nhóm tuổi khác nhau. Trong các nhóm nghề nghiệp thì tỷ lệ công nhân "*chấp nhận giám đốc*" cao hơn so với số cán bộ trung cấp kỹ thuật, ngoài ra trong các nhóm thu nhập thì nhóm có mức thu nhập cao nhất từ xí nghiệp (trên 50.000đ/tháng) có tỷ lệ "*chấp nhận giám đốc*" cao hơn cả. Về đại thể, người công nhân không đánh giá cao lắm các giám đốc xí nghiệp của họ. Đối với một loạt phẩm chất cơ bản của người giám đốc, đều chỉ có trên dưới một nửa số công nhân tán đồng, và nếu chúng ta chỉ căn cứ vào các đánh giá xã hội này thì có lẽ sẽ có một số lớn người cần phải rời khỏi ghế giám đốc. Điều này khiến cho nhiều công nhân cảm thấy băn khoăn với triển vọng của xí nghiệp (tỷ lệ này ở thành phố Hồ Chí Minh và Hải Phòng là hơn 50%), với tương lai của bản thân và nảy sinh tâm lý không ổn định.

Ngoài ra, các số liệu vừa nêu cũng gợi lên một khía cạnh nhỏ trong sự biến đổi nhận thức của công nhân. Mặc dù 81,9% xác nhận các giám đốc "*không tư lợi, tham ô*", song chỉ có 59,4% *chấp nhận* một giám đốc như vậy. Tỷ lệ này gần trùng với chỉ báo về số người thừa nhận *năng lực quản lý*" của giám đốc. Rõ ràng, trong một bộ phận không nhỏ công nhân, quan niệm về tương quan giữa "*tài*" và "*đức*" đối với người cán bộ quản lý đã có những thay đổi bước đầu. Người công nhân đang dần nghiêng về phía khẳng định nhiều hơn phẩm chất "*có năng lực quản lý*" của người giám đốc trong giai đoạn hiện nay. Tính chất "nhi nguyên" trong các mối quan hệ xã hội và cơ chế quản lý xã hội truyền thống (Đức - Tài; Tinh - Lý; Pháp trị - Đức trị...) vẫn được bảo lưu trong thời kỳ quản lý bao cấp trước đây đã bắt đầu lung lay, ít ra là trong khu vực sản xuất, kinh doanh. Và như thế có nghĩa là những quan hệ chức năng trong quản lý lao động đang dần được xác lập thực tế ở các xí nghiệp.

6. Như vậy, trên một loạt vấn đề cơ bản tác động đến sự gắn bó của công nhân với xí nghiệp, một bộ phận đáng kể số người được hỏi đã có đánh giá không tích cực. Điều đó ít nhiều chỉ ra tính chất tương đối lỏng lẻo của mối quan hệ gắn bó đó. Có thể khẳng định rằng, đối với nhiều công nhân, sự gắn bó với xí nghiệp hoàn toàn không mang tính *tự nhiên* mà có tính *gượng ép* hoặc *bắt buộc* do tác động của các nguyên nhân khác nhau. Chẳng hạn một số nguyên nhân chính là:

a) Vấn đề giải quyết công ăn việc làm ở nước ta hiện nay gặp rất nhiều khó khăn, với hơn 17 triệu người chưa có công ăn việc làm, hàng năm lại được bổ sung thêm một số lượng lớn những người thôi việc ở các cơ quan, xí nghiệp. Trong bối cảnh đó, người công nhân không thể dễ dàng đi khỏi xí nghiệp khi chưa hội đủ điều

kiện cần thiết cho mình như khả năng vốn, hướng sản xuất kinh doanh, trình độ tay nghề...⁴.

b) Trong quan niệm của công nhân về vấn đề việc làm, không ít người còn quá coi trọng một chỗ đứng trong biên chế Nhà nước, có những suy nghĩ chưa xác đáng về kinh tế tư nhân và do vậy cố bám vào cơ quan, xí nghiệp. Ở đây còn phải kể đến tâm lý thụ động, ngại thay đổi đã hình thành trong thời kỳ bao cấp ở một số người mà chúng tôi đã trình bày ở trên. Sự thiếu chuẩn bị về trình độ tay nghề, năng lực tính toán trong sản xuất-kinh doanh cũng khiến cho những người công nhân không đủ dũng cảm bứt ra khỏi xí nghiệp, tự mình thử vận may trong làm ăn kinh tế.

Sự gấn bó gượng ép đối với xí nghiệp là cơ sở để tạo nên sự *di chuyển xã hội tiềm năng* trong đội ngũ công nhân. Những *di chuyển xã hội thực tế* mà chúng tôi vừa nêu chỉ là một bộ phận của di chuyển tiềm năng thay. Quá trình tiếp tục đổi mới cơ chế quản lý xí nghiệp và sự hình thành thị trường lao động thống nhất sẽ có tác động tới lượng di chuyển xã hội theo hai hướng. Một mặt, nó tăng thêm mức độ gấn bó của một bộ phận công nhân nhờ bảo đảm được lợi ích vật chất và tinh thần từ xí nghiệp cho họ. Mặt khác, thông qua sự xác nhận trên thực tế quyền làm chủ của người công nhân đối với sức lao động của họ, lượng di chuyển xã hội thực tế sẽ tăng lên. Trong thời gian trước mắt, nếu như tác động theo hướng thứ nhất còn chưa có những chuyển biến nổi bật thì tác động theo hướng thứ hai lại có những biểu hiện rõ nét hơn. Xu hướng tăng số lượng di chuyển xã hội đội ngũ công nhân là một thực tế cần được nhìn nhận nghiêm túc.

Theo một ý nghĩa nào đó, nhìn về triển vọng phát triển nhân cách và bảo đảm lợi ích người lao động, sự tăng lên các di chuyển xã hội là một xu hướng tiến bộ. Tuy nhiên, từ góc độ quản lý tình trạng một số đáng kể công nhân có trình độ chuyên môn cao có nguyện vọng đi khỏi xí nghiệp, trong khi một số khác đáng phải chuyển đổi lại cố tìm mọi cách ở lại xí nghiệp đã gây nhiều khó khăn cho việc quản lý lao động tại những cơ sở đó. Đó là một mâu thuẫn trong các xí nghiệp quốc doanh hiện nay. Chúng ta đang đứng trước bài toán quản lý cán có lời giải đáp: Làm sao tạo ra những điều kiện thuận lợi cho sự tự do di chuyển xã hội trong giai cấp công nhân, đồng thời giảm đến mức thấp nhất những tổn thất về kinh tế do những di chuyển không hợp lý gây ra? Cho đến nay, chúng ta vẫn chưa có đủ những kết quả nghiên cứu cần thiết để làm căn cứ khoa học cho việc tìm ra lời giải bài toán đó. Điều này càng khẳng định sự cần thiết phải tiến hành nghiên cứu những khía cạnh xã hội trong mối quan hệ giữa công nhân với xí nghiệp. Nhu cầu thực tiễn này cũng đòi hỏi sự tham gia của các chuyên ngành xã hội học mà trực tiếp là với bộ môn xã hội học xí nghiệp.

⁴. Theo số liệu của Bộ trưởng Bộ Lao động-thương binh - Xã hội: "Trong số những người ra khỏi khu vực nhà nước mới có 70% đã có việc làm ổn định, 15% chưa có việc làm ổn định và 15% chưa có việc làm" (Báo Nhân Dân ngày 21-12-1990).