

## Tầng lớp công nhân thủ đô trong quá trình biến đổi kinh tế-xã hội hiện nay

NGUYỄN ĐỨC TRUYỀN\*

Thủ đô Hà Nội là một trung tâm công nghiệp của cả nước và cũng là nơi có đội ngũ công nhân đông đảo thuộc nhiều thành phần kinh tế khác nhau. Ở đây có những xí nghiệp do trung ương và thành phố quản lý, có cả những cơ sở tư doanh và tập thể lẫn các thành phần kinh tế hỗn hợp khác. Xu hướng mở rộng các thành phần kinh tế tất yếu làm cho đội ngũ công nhân trở nên ngày càng không đồng nhất và khác biệt với nhau trên nhiều mặt. Sự khác biệt này giờ đây phản ánh tính ưu việt về kinh tế, độ mềm dẻo linh hoạt trong tiếp cận thị trường của các cơ sở sản xuất cũng như tính tự chủ quản lý của chúng hơn là những khác biệt về quan hệ sở hữu, chế độ bao cấp... mà chúng ta vẫn nói về kinh tế quốc doanh trước đây. Với việc xóa bỏ bao cấp, cơ chế thị trường bắt đầu tác động. Các cơ sở sản xuất nhà nước và tập thể cũng đều chịu chung số phận như nhau. Do đó cơ sở nào biết tổ chức sản xuất, tiếp cận thị trường bảo đảm thu nhập cho công nhân tất yếu phải vượt lên trên các cơ sở khác. Cuộc sống của người công nhân không còn chỉ tùy thuộc vào chính sách chế độ chung của nhà nước mà còn thực sự gắn với số phận của từng xí nghiệp.

Tình hình ở các xí nghiệp được khảo sát cho thấy cơ chế bao cấp chưa phải đã bị xóa bỏ hoàn toàn. Đặc quyền sản xuất hay phân phối của mỗi xí nghiệp có thể còn tạo ra sự may mắn cho những công nhân thuộc xí nghiệp, còn các xí nghiệp khác thường chỉ nhận những khó khăn do cơ chế tự quản và thị trường đưa lại.

Sự khác biệt thu nhập của công nhân ở các xí nghiệp cũng đồng thời làm cho những khác biệt về trình độ, quá trình đào tạo, thang lương trước đây không còn quan trọng nữa. Tính cơ động xã hội bắt đầu thể hiện trong đội ngũ công nhân Hà Nội do sức hút của các cơ sở làm ăn có ưu thế độc quyền cũng như các đơn vị làm ăn khá nhờ năng lực quản lý của họ.

Tính cơ động xã hội nghề nghiệp còn thể hiện những hạn chế: đó là sự cạnh tranh của các cơ sở sản xuất hơn là của những người công nhân. Trình độ kỹ thuật, tay nghề công nhân có thể chưa được khuyến khích nâng cao vì nó không còn là con đường tiến thân của họ.

Ở các cơ sở sản xuất chưa thích ứng được với cơ chế thị trường như: Cơ khí Mai Động; Xí nghiệp vận tải ô tô; Hợp tác xã may Đại Đồng thậm chí không còn duy trì được đầy đủ các khâu sản xuất và do đó cũng không bảo đảm được đời sống của đội ngũ công nhân. Những người không có việc hoặc thu nhập quá thấp buộc phải bỏ xí nghiệp để tham gia vào các hoạt động kinh tế khác như buôn bán, dịch vụ, thủ công... cũng trở thành một thực tế khó khăn thử thách với người công nhân Thủ đô Con số những người phải thôi việc thường rơi vào những hộ thu nhập trung bình dưới 50 ngàn người. tháng (15%).

Những người còn có thể theo xí nghiệp thường phải làm thêm để bổ sung từ 1/4 -3/4 thu nhập hàng tháng của họ. Tuy nhiên, khả năng có việc làm thêm cũng tùy thuộc vào bản thân xí nghiệp và nghề của công nhân Các xí nghiệp có thu nhập cao cũng là những đơn vị có nguồn việc làm thêm nhiều hơn như: Sở điện; Nhà máy thiết bị điện...

Sự phân hóa trong đội ngũ công nhân hiện nay vừa theo loại xí nghiệp vừa theo mức thu nhập và cơ hội bảo đảm thu nhập của họ. Đó là sự phân hóa thuần túy kinh tế đành rằng vẫn còn có những ưu tiên chế độ với một số xí nghiệp. Điều quan trọng là chúng ta đã loại bỏ được những khác biệt chính trị xã hội vốn gắn với các cơ sở quốc doanh trước đây so với các cơ sở kinh tế tập thể hoặc tư nhân.

Sự loại bỏ này đã làm cho tính cơ động của công nhân được thể hiện dễ dàng hơn so với trước đây. Tuy

---

\*. Trưởng phòng Xã hội học Lối sống, Viện Xã hội học.

nhiên, sự di chuyển xí nghiệp không phải là chuyện dễ dàng do cơ chế hạch toán kinh doanh hiện nay. Các xí nghiệp làm ăn được đều muốn hạn chế tuyển dụng công nhân. Trong điều kiện đó đa số công nhân mong muốn cho con làm các nghề khác hy vọng có sự bảo đảm thu nhập cao hơn. 40% số công nhân mong muốn con lên học đại học, rõ ràng vẫn luyện tiếc những ưu đãi của cơ chế bao cấp thay vì tìm thột nghề có thức thu nhập cao trong thị trường.

Trong hoàn cảnh hiện nay, đội ngũ công nhân có thể đang đứng trước sự phân hóa và đứt đoạn. Sự phân hóa về thu nhập, mức sống và do đó cả về tư tưởng trước những biến đổi kinh tế xã hội hiện nay. Đứt đoạn là vì lớp công nhân hiện nay ít người có thể sống bằng nghề của mình. Do đó sự bỏ nghề cũng có nghĩa là sự bỏ phí năng lực kĩ thuật và vốn kinh nghiệm tay nghề, đồng thời cả sự đứt đoạn trong truyền thống công nhân mà họ có được từ nhiều thế hệ.

Những người còn tiếp tục sản xuất cũng có những tâm tư chán nản với công việc và nghề nghiệp của mình, nhất là những người đã có tuổi. Con số những người học bổ túc văn hóa ít hơn. Những người học hàm thụ cũng ít đi.

Chỉ có lớp trẻ còn hăng hái học ngoại ngữ và nghề khác vì họ còn có cơ hội để thay đổi việc làm cho mình. Những người xin đi học thêm, xuất khẩu, xin nghề khác là những xu hướng chủ yếu trong công nhân hiện nay ở Hà Nội. Những người cao tuổi chỉ có xu hướng về mất sức là đáng kể hơn cả.

Từ những vấn đề trên, đội ngũ công nhân Hà Nội đang đứng trước những thay đổi lớn trong vài năm tới. Đó là sự đổi mới tổ chức sản xuất kinh doanh của các xí nghiệp để nâng cao hiệu quả cạnh tranh trong và ngoài nước. Quá trình này cũng gắn với sự thay đổi các nhóm công nhân giữa những thế hệ già có xu hướng xin về hoặc chuyển sang các nghề khác và những nhóm công nhân trẻ có sức phấn đấu về nghề nghiệp và ngoại ngữ để thích ứng với các xí nghiệp tiên tiến có thiết bị hiện đại và thu nhập cao hơn. Tuy nhiên cái giá của sự thay đổi ấy là một số ngành nghề bị mất khả năng cạnh tranh, truyền thống của chúng bị gián đoạn cả trong kĩ thuật lẫn ảnh hưởng xã hội. Và trong thời kỳ chuyển tiếp này công nhân Thủ đô cũng đang gặp những khó khăn về việc làm, thu nhập.

Nên chăng chúng ta cần nghiên cứu những ưu thế của công nhân Thủ đô để giúp họ bảo vệ nghề nghiệp của mình trước những khó khăn hiện tại

Cần lưu ý những thế hệ công nhân chuyển tiếp, giúp họ yên tâm trong cuộc sống để truyền đạt kinh nghiệm, kĩ thuật của mình cho thế hệ trẻ, cũng như những đức tính tốt đẹp của họ trong đấu tranh cách mạng.

Những xí nghiệp có khó khăn về đầu tư thiết bị cũng cần được giúp đỡ tài chính và đào tạo đội ngũ công nhân, nếu như họ có khả năng quản lý những nguồn đầu tư một cách có hiệu quả.