

## Vài suy nghĩ về vấn đề xây dựng đội ngũ thợ lành nghề ở các xí nghiệp Hà Nội

NGUYỄN HỮU MINH\*

Chúng ta đang từng bước thực hiện cơ chế quản lý mới, phát huy tinh thần tự chủ sản xuất kinh doanh của các xí nghiệp, nhằm khơi dậy mọi tiềm năng sẵn có của từng đơn vị, góp phần tích cực đưa nền kinh tế mau phát triển. Không ít xí nghiệp đã năng động, kịp thời chuyển hướng sản xuất, đáp ứng được những nhu cầu của thị trường. Một trong những nguồn sức mạnh tạo ra thắng lợi ở các xí nghiệp nói trên chủ yếu là nhờ các giám đốc đã biết bồi dưỡng và phát huy tiềm năng của đội ngũ lao động: các nhà quản lý, kinh doanh có tài, những cán bộ kỹ thuật giỏi và đặc biệt là những thợ lành nghề. Đội ngũ thợ lành nghề là chỗ dựa, là lực lượng nòng cốt, nếu thiếu hoặc yếu thì xí nghiệp khó đứng vững trước những thử thách hiện nay.

Từ các số liệu điều tra xã hội học một số xí nghiệp ở Hà Nội cuối năm 1990 chúng tôi xin nêu vài nhận xét đáng quan tâm về vấn đề xây dựng đội ngũ thợ lành nghề ở các xí nghiệp Hà Nội hiện nay.

Trước hết chúng tôi chú ý đến cơ cấu tay nghề đội ngũ công nhân ở một số nhà máy.

- Ở Nhà máy Thiết bị đo điện tỷ lệ công nhân bậc thấp (1, 2, 3) chiếm 28,1%, công nhân bậc 4 và 5 chiếm 50% còn công nhân bậc cao chiếm 21,9%, trong đó 37,5% thợ bậc cao nằm ở lứa tuổi trên 45.

Nhà máy Dệt 8-3: công nhân bậc cao chiếm tỷ lệ 34,5% nhưng có đến 51,4% là ở lứa tuổi từ 46 trở lên.

Nhà máy Kẹo Hải Hà: phần lớn công nhân lao động thủ công song số thợ có tay nghề cao (từ bậc 5 trở lên) cũng không nhiều. Có 13,1% công nhân ở nhóm tay nghề bậc 1 hoặc 2, 64,9% ở bậc 3 hoặc 4 và 20,9% là nhóm bậc cao.

Chúng tôi nhất trí với nhận xét ở bản báo cáo chính về sự đứt đoạn cơ cấu đội ngũ theo tuổi đời và bậc thợ. Sự đứt đoạn này nếu không sớm được khắc phục sẽ để lại nhiều hậu quả không mong muốn cho sự phát triển các xí nghiệp công nghiệp quốc doanh những năm tới khi những người thợ lành nghề lâu năm ra đi mà chưa có người kế tục. Vì vậy cần phân tích kỹ hơn các yếu tố tác động đến việc xây dựng đội ngũ thợ lành nghề.

Những đòi hỏi chủ yếu đối với thợ bậc cao là nắm vững kỹ thuật, làm chủ quy trình công nghệ; thích nghi kịp thời với những yêu cầu mới; có khả năng tổ chức, hướng dẫn ca kíp thợ cùng làm. Với những yêu cầu cao như vậy nếu không có một quy trình đào tạo bồi dưỡng rất nghiêm ngặt về tất cả mọi mặt thì khó có thể xây dựng được một đội ngũ thợ lành nghề. Quá trình đào tạo thợ lành nghề là sự kết hợp rất sinh động giữa lý thuyết và thực hành và rất cần được các xí nghiệp quan tâm. Các yếu tố quan trọng tác động đến quá trình này là.

### 1. Trình độ học vấn và vấn đề học tập nâng cao tay nghề.

Trình độ học vấn (và kể cả trình độ ngoại ngữ) là cơ sở đầu tiên giúp cho người công nhân có điều kiện thuận lợi tiếp thu lý thuyết tốt và nhanh nhạy trong việc rèn luyện tay nghề. Điềm lại đội ngũ công nhân kỹ thuật chúng ta thấy một tình hình đáng mừng là những năm gần đây trình độ học vấn của công nhân ngày càng cao. Số tốt nghiệp phổ thông trung học chiếm tỷ lệ đáng kể trong nhiều ngành nghề. Tuy nhiên trình độ học vấn chỉ là cơ sở ban đầu, nếu không biết phát huy thuận lợi đó thì tay nghề cao không dễ gì đến ngay với người thợ. Một thực tế đã được xác nhận là ở một số nhà máy nhiều thợ bậc cao có trình độ văn hóa còn thấp, song nhiều công nhân có trình độ học vấn cao lại chưa sử dụng được ưu thế đó của mình. Một bộ phận đáng kể công nhân không có ý thức học tập để nâng cao tay nghề. Tại 3 nhà máy Thiết bị đo điện, Dệt 8-3, Kẹo Hải Hà số người học thêm văn hóa và ngoại ngữ để nâng cao trình độ chuyên môn rất ít, thấp hơn số học thêm nghề khác, có lẽ để phục vụ cho công việc làm thêm. :

---

\*. Thư ký tòa soạn Tạp chí Xã hội học.

## 2. Phương thức quản lý và sử dụng công nhân trong xí nghiệp.

Đây là yếu tố cực kỳ quan trọng, có thể xem xét mấy khía cạnh sau: a) *Việc đào tạo về chuyên môn và sự bố trí công việc sau đó.*

Trong những năm gần đây số công nhân trong xí nghiệp thường đã được chú ý đào tạo chuyên môn ở trình độ trung cấp hoặc sơ cấp. Tuy nhiên chúng ta đều hiểu rằng trong các trường đào tạo, dù là trường nhà nước hay là trường xí nghiệp thì mức cao nhất chỉ là thợ bậc 2, bậc 3. Để có tay nghề cao thì những điều kiện cần thiết là công việc bố trí đúng với chuyên môn được đào tạo cũng như phù hợp với cấp bậc kỹ thuật cho phép. Qua một số nhà máy đã điều tra chúng tôi nhận thấy, hiện vẫn còn một số lượng không nhỏ số công nhân được đào tạo song không được sắp xếp công việc tương ứng (ở Nhà máy Thiết bị đo điện tỷ lệ này là 21,4%). Trong số những người có công việc không phù hợp chỉ có một số quay trở về với nghề được đào tạo trong đó chủ yếu là lứa tuổi trẻ. Nhiều người khác viện cớ nghề mới đã thuần thục không muốn quay trở lại nghề đã đào tạo.

Số người có trình độ chuyên môn phù hợp với công việc được giao tương đối cao. Ở 3 nhà máy Thiết bị đo điện, Kẹo Hải Hà, Dệt 8-3 đều có hơn 90% người được hỏi xác nhận trình độ chuyên môn phù hợp với công việc đang làm. Trong số 10% còn lại thì cho rằng không phù hợp chủ yếu là thiết bị lạc hậu và công việc qua đơn giản.

Cũng cần lưu ý thêm một khía cạnh là công việc được giao không đem lại mấy hứng thú cho những người công nhân. Số công nhân có hứng thú với công việc ở 3 nhà máy Thiết bị đo điện, Kẹo Hải Hà và Dệt 8-3 lần lượt là 42,1%; 55,9%; 29,2%. Phải chăng đây cũng là một yếu tố làm giảm tính tích cực nâng cao tay nghề của công nhân.

b) *Vậy khi người công nhân đã uỷ xi nghiệp vấn đề đã từ người công nhân tiếp tục ra sao?*

Về vấn đề này qua đánh giá của công nhân chúng tôi nhận thấy: Mức độ hài lòng của công nhân về các mặt công tác ở xí nghiệp đều tương đối cao và về điều này có sự đánh giá đồng đều giữa các bậc thợ. Riêng chỉ số hài lòng của công nhân về điều kiện nâng cao trình độ chuyên môn ở xí nghiệp đều chỉ trên dưới 30%, trong số những người ít hài lòng nhất chủ yếu là các thợ bậc cao. Đánh giá về công tác đào tạo của xí nghiệp chỉ có trên dưới 40% cho rằng công tác đào tạo của xí nghiệp là tốt, còn đa số đều cho đạt mức trung bình.

Liên quan đến vấn đề này chúng tôi đã tìm hiểu đánh giá của công nhân về các nguyên nhân dẫn đến số lượng ít công nhân có tay nghề cao ở xí nghiệp. Có 3 lý do chính được nhiều công nhân nêu ra là *chính sách lương bình quân, các cấp lãnh đạo cơ sở chưa quan tâm* và nguyên nhân từ phía công nhân: *ngại học*. Mặc dù vậy quy cho đến cùng theo chúng tôi vẫn là chế độ lương và vấn đề này cần được phân tích kỹ hơn.

Nhiều năm nay, việc trả công và nâng lương hàng năm vừa thực hiện theo tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật vừa căn cứ theo thời gian. Người giỏi nghề cũng như kém cỏi không được phân định rõ rệt. Hệ số giãn cách các bậc lương qua bé, không đủ khuyến khích việc nâng cao tay nghề. Tỷ lệ thợ bậc cao không hài lòng về mức lương được trả gấp đôi so với các bậc thợ khác. Với thời gian nâng bậc trung bình hiện nay, khá nhiều công nhân ở độ tuổi còn sung sức đã giành được bậc thợ cao nhất, vì vậy phải chăng cần có thêm thâm niên nghề nghiệp để khuyến khích anh chị em chung thủy với nghề nghiệp. Ngoài ra vẫn còn không ít thợ bậc cao danh nghĩa theo chính sách ưu đãi, theo quá trình công tác lâu năm. Tại cuộc thi thợ giỏi cấp quốc gia tổ chức tại Hà Nội tháng 7/1989: số công nhân bậc 7/7 thi bậc 7 chỉ đạt 16,6%; số công nhân bậc 6/7 thi đạt 6,3%; bậc 5/7 đạt 6,6% và bậc 4/7 đạt 40%<sup>1</sup>. Con số 40% thợ bậc 4/7 đạt thợ bậc 7/7 đáng để chúng ta suy ngẫm. Như vậy là có không ít thợ giỏi đã không được quan tâm đến và không được trả công xứng đáng

Với một cơ chế trả công như vậy, dù rằng thời gian gần đây tính chất bình quân đã giảm bớt, nên ở nhiều nhà máy người công nhân đã không quan tâm đến rèn luyện tay nghề. Sự đổi mới thường xuyên chủng loại sản phẩm cũng là cho công nhân ngại đầu tư rèn luyện cho một nghề nào đó.

<sup>1</sup>. Xem: Lê Văn Nghệ: *Vai trò của tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật trong kinh tế hàng hóa*.. Tạp chí Lao động và Xã hội 8/1990, trang 22.

### 3. Điều kiện sống:

Vấn đề này đã có nhiều người nói đến, ở đây chúng tôi chỉ phân tích bổ sung từ góc độ một yếu tố tác động đến việc đào tạo tay nghề cho công nhân. Có mấy khía cạnh cần được phân tích.

Trước hết là về thu nhập. Như chúng tôi đã bàn đến ở trên, chế độ lương của chúng ta không chỉ mang tính bình quân mà còn xa mới đạt mức tối thiểu. Chính vì vậy ngay thợ bậc cao làm 8 giờ ở trong nhà máy cũng không có thu nhập đủ nuôi sống gia đình. Ở 3 nhà máy đã nêu Thiết bị đo điện, Kẹo Hải Hà, Dệt 8-3 thì tỷ lệ làm thêm là 32,6%; 22,2% và 19,6%. Đặc biệt lưu ý là tính trung bình ở các nhà máy thì vẫn còn từ 21,5% đến 44,0% công nhân được hỏi có thu nhập dưới 80.000đ/tháng. Để nuôi sống gia đình, đây không phải là một mức thu nhập cao.

Ngoài thu nhập, còn phải bàn đến chế độ nhà cửa, khám chữa bệnh. Ở Nhà máy Thiết bị lạnh suốt mấy chục năm chỉ có 1 công nhân bậc 7 được cấp 1/2 căn hộ. Nhiều công nhân đi viện mà Ban giám đốc phải họp bàn xem nên cứu trợ như thế nào...

Xét một cách tổng thể chúng ta không thể không khách quan thừa nhận rằng đã có những chuyển biến nhất định trong việc nâng cao tay nghề thực tế cho người lao động, thông qua việc hoàn thiện một số yếu tố tác động và qua cơ chế cạnh tranh. Tuy nhiên vẫn còn nhiều vấn đề cần được quan tâm giải quyết nhằm giữ thợ giỏi lại nhà máy và tổng số lượng thợ bậc cao. ở Nhà máy Thiết bị lạnh, mặc dù nhà máy đã đề ra nhiều chính sách riêng để giữ thợ giỏi (như thêm 10% lương) song vẫn không giữ được. Thợ bậc cao vẫn tiếp tục muốn ra ngoài thậm chí chỉ làm công việc đơn giản Trong số đó không có ai lớn hơn 50 tuổi. Số người ở lại chủ yếu chỉ vì tình cảm. Tình hình này nếu không được khắc phục sớm thì vấn đề kế tục trong đội ngũ công nhân sẽ được đặt ra rất gay gắt trong ít năm tới.

Vấn đề xây dựng đội ngũ thợ lành nghề, hay nói một cách chung hơn, vấn đề nâng cao trình độ tay nghề cho đội ngũ công nhân đã trở nên đặc biệt cấp bách trong nhận thức của chính đội ngũ công nhân. Khi được hỏi ý kiến về vấn đề cần được chú ý nhằm tăng cường vai trò lãnh đạo của giai cấp công nhân, chiếm tỷ lệ cao nhất trong số các ý kiến (đa số là ý kiến thanh niên) là cần tăng cường đào tạo chuyên môn nghiệp vụ, nâng cao trình độ hiểu biết khoa học. Tỷ lệ tương ứng ở 3 nhà máy Thiết bị đo điện, Kẹo Hải Hà, Dệt 8-3 là 71,6%; 55,5% và 58,9%. Để làm được điều đó cần quan tâm hoàn thiện chính sách xã hội đối với đội ngũ công nhân trong quá trình lao động và trong đời sống hàng ngày. Chế độ tiền lương, nhất là mức lương, hệ số cấp bậc và các khoản phụ cấp còn bình quân và bất hợp lý. Vấn đề bố trí công việc cho công nhân cũng cần được lưu tâm hơn, ở đây đặc biệt phải lưu ý đến đội ngũ có tay nghề cao ở lứa tuổi 45-50 và tạo điều kiện để họ có thể truyền bá được kinh nghiệm sản xuất cho lớp trẻ. Các chế độ học tập, phân phối nhà ở, khám chữa bệnh có tính chất ưu đãi cho công nhân lành nghề cũng rất cần thiết. Coi trọng xây dựng đội ngũ thợ lành nghề đang trở thành nhiệm vụ quan trọng của các xí nghiệp, trong quá trình đổi mới cơ chế quản lý kinh tế - xã hội hiện nay.