

Cơ Cấu đội ngũ công nhân, lao động thủ đô và những vấn đề xã hội đặt ra hiện nay

TÔN THIỆN CHIẾU*

Trong những năm qua, thực hiện đường lối đổi mới của Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ VI và Đại hội Đảng bộ thành phố lần thứ X bộ mặt xã hội của Thủ đô đã có nhiều biến đổi. Sự tồn tại và phát triển của nhiều thành phần kinh tế, cũng như việc phát huy quyền tự chủ sản xuất kinh doanh, cạnh tranh của các thành phần kinh tế đã buộc các cơ sở sản xuất kinh doanh (nhất là các cơ sở quốc doanh- tập thể) phải có những thay đổi nhất định về phương hướng, tổ chức sản xuất. Chính điều này đã tác động đến cơ cấu đội ngũ công nhân, lao động và tâm tư của họ.

Một số vấn đề đặt ra cho các cơ sở quốc doanh - tập thể đã tồn tại từ lâu, với một cơ cấu đội ngũ chịu ảnh hưởng của chiến tranh và cơ chế quản lý bao cấp, cách tuyển dụng và đào tạo quan liêu, làm việc trên dây chuyền công nghệ lạc hậu là phải biến đổi như thế nào để đáp ứng được yêu cầu của cơ chế sản xuất mới Trước những biến đổi của xã hội, của cơ sở thì trạng thái tâm tư của đội ngũ công nhân, lao động và đời sống vật chất, tinh thần của họ ra sao? Từ cách đặt vấn đề như vậy, Thành ủy Đảng Cộng sản Việt Nam thành phố Hà Nội, Liên đoàn Lao động thành phố và Viện Xã hội học đã tiến hành cuộc nghiên cứu xã hội học cụ thể ở các cơ quan xí nghiệp thuộc các thành phần kinh tế khác nhau (quốc doanh - tập thể - tư nhân) ở Thủ đô Hà Nội.

Bài viết này trình bày những nét chung nhất các kết quả thu được của cuộc nghiên cứu. Những số liệu được dẫn ra trong bài này là ý kiến của 1.566 công nhân, lao động ở chín cơ sở sản xuất, kinh doanh, đào tạo đại diện cho một số ngành nghề của công nhân, lao động Thủ đô¹. Đương nhiên một số tầng lớp công nhân không có mặt trong cuộc điều tra này như: công nhân chế tạo máy, xây dựng... Song điều đó không làm giảm nhẹ giá trị phổ biến của các kết quả, bởi vì cuộc điều tra đã hướng đến những vấn đề chung nhất hiện nay chứ không đi sâu vào từng cơ sở.

1. Những vấn đề về cơ cấu đội ngũ công nhân, lao động Thủ đô

Cơ cấu đội ngũ của công nhân, lao động ở Thủ đô hiện nay là kết quả của quá trình phát triển sản xuất từ trước đến nay theo các giai đoạn chuyển đổi nền kinh tế. Chúng ta đã trải qua một giai đoạn dài của cơ chế quản lý quan liêu bao cấp lại chịu hậu quả của chiến tranh làm cho cơ cấu đội ngũ công nhân, lao động không đồng đều và đứt đoạn. Sau nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ VI, sự ra đời của nền kinh tế nhiều thành phần, cũng như đổi mới cơ chế quản lý theo các Quyết định 217/HĐBT và 176/HĐBT đã ảnh hưởng rõ nét lên cơ cấu đó.

Đứng trước thử thách của cách quản lý sản xuất kinh doanh theo cơ chế thị trường trong mấy năm vừa qua, điều đầu tiên các cơ sở sản xuất kinh doanh đã tổ chức kiện toàn lại đội ngũ công nhân, lao động mà chủ yếu là cố gắng giảm số lượng biên chế xuống bằng nhiều biện pháp khác nhau. Trong đó không tuyển dụng công nhân mới được xem là một biện pháp trọng tâm. Chính điều đó làm cho tuổi đời trung bình của

*. Trưởng phòng Phương pháp và kỹ thuật xã hội học. Viện Xã hội học.

¹. Những đơn vị được khảo sát là: Nhà máy thiết bị đo điện, Nhà máy dệt 8-3, Nhà máy kéo xuất khẩu Hải Hà, Sở quản lý và phân phối điện Hà Nội, Công ty vận tải hàng hóa Hà Nội, Cửa hàng bách hóa tổng hợp Hà Nội, Trường công nhân kỹ thuật Hà Nội, Hợp tác xã may đo cao cấp Đại Đồng, Xí nghiệp xây dựng tư doanh Thái Thành.

công nhân, lao động tăng lên. Tỷ lệ công nhân trẻ từ 30 tuổi trở xuống chỉ còn 27,9%. Trong khi đó lứa tuổi từ 46 trở lên đang có xu hướng tăng lên, hiện tại chiếm 16,9%. Nếu cứ đà sản xuất bấp bênh như hiện nay, không có định hướng cụ thể thì trong vòng vài ba năm tới tỷ lệ thanh niên công nhân càng giảm. Điều này không chỉ gây nên ứ thừa lao động ngoài xã hội, thanh niên không có việc làm, mà chủ yếu sẽ gây nên *sự đứt đoạn trong cơ cấu đội ngũ công nhân, lao động Thủ đô*. Đến một lúc nào đó khi các cơ sở ổn định, việc phát triển sản xuất yêu cầu từng số lượng công nhân thì mới tuyển chọn và đào tạo. Cách làm như vậy cần có thời gian và không đáp ứng sản xuất trong nền kinh tế theo cơ chế thị trường.

Nhìn vào cơ cấu đội ngũ công nhân, lao động Thủ đô hiện nay chúng ta còn thấy ảnh hưởng của cách quản lý cũ để lại ở chỗ tỷ lệ người làm việc không phù hợp với chuyên môn được đào tạo là khá cao. Con số này chiếm từ 5% (Công ty vận tải hàng hóa) đến 28,5% (Sở quản lý và phân phối điện Hà Nội). Bên cạnh đó còn có số công nhân chưa được đào tạo chuyên môn theo trường lớp mà chỉ vừa học vừa làm, hoặc đang đứng trong dây chuyền sản xuất không cần đào tạo. Những người làm không đúng ngành nghề được đào tạo thì đa số không muốn quay lại làm theo nghề đào tạo. Thực tế đó tạo ra không ít khó khăn cho cơ sở sản xuất khi muốn thay đổi công việc cho công nhân, bố trí lại dây chuyền sản xuất theo hướng kinh doanh mới. Nhiều công nhân, lao động trong tình hình thực tế hiện nay thường ngại học hỏi, thích làm việc theo kinh nghiệm sẵn có hơn là áp dụng cái mới bởi vì khi áp dụng cái mới cần có một thời gian làm quen, ảnh hưởng đến năng suất, tiền lương của mình. Điều này được thể hiện rõ nét khi thực hiện Quyết định 176/HDBT ở các nhà máy, xí nghiệp. Nhiều giám đốc đã gặp phải khó khăn trong việc bố trí dây chuyền sản xuất các mặt hàng ngoài hàng truyền thống. Có nhiều nơi công nhân, lao động thà nghỉ không ăn lương còn hơn là sang dây chuyền sản xuất mới.

Thực tế trên đây đặt ra cho những người quản lý một nhiệm vụ: trong khi chuyển sang cơ chế tự chủ sản xuất kinh doanh theo cơ chế thị trường cần đào tạo lại đội ngũ công nhân, lao động không chỉ *trình độ tay nghề mà cả nhận thức*. Cần tạo cho người công nhân một nhận thức mới phù hợp với thực tế xã hội, đồng thời nâng cao tay nghề cho họ nhưng vẫn đảm bảo thu nhập không bị hụt hẫng. Nói đến cơ cấu đội ngũ công nhân, lao động chúng ta không thể không nói đến cơ cấu tay nghề. Thực tế cho thấy tỷ lệ công nhân bậc cao ở các cơ sở là thấp và tuổi đời của số công nhân này là khá cao. Ví dụ:

- Ở Nhà máy thiết bị đo điện chỉ có 21,9% là thợ bậc cao, trong đó có 37,5% 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% trong số đó là ở lứa tuổi từ 46 trở lên.
- Nhà máy kéo xuất khẩu Hải Hà phần lớn công nhân, lao động thủ công, song số thợ có tay nghề bậc cao cũng ít (20,9%)

Sở quản lý và phân phối điện Hà Nội tình hình cũng diễn ra như vậy. Chỉ có 29,1% là thợ bậc cao thì có tới 53,8% ở độ tuổi từ 46 trở lên.

Như vậy chúng ta thấy có sự đứt đoạn cơ cấu đội ngũ theo tuổi đời và bậc thợ. Sự đứt đoạn này do nhiều nguyên nhân khác nhau như: ảnh hưởng của chiến tranh, chiến lược phát triển của các ngành, các chính sách kinh tế - xã hội... Bất kể như thế nào, sự đứt đoạn này cũng khiến chúng ta phải lo lắng đến tính kế tục, sự liên tục của đội ngũ công nhân, lao động Thủ đô. Năm mươi năm tới một số đáng kể những công nhân lành nghề vì lí' do sức khỏe, vì tuổi đời sẽ ra khỏi lao động trực tiếp trong khi lớp trẻ tuổi hơn hiện chưa được chuẩn bị để bù đắp lại.

Liên quan đến vấn đề này, chúng tôi có đưa ra câu hỏi về nguyên nhân số công nhân, lao động có tay nghề cao ở lại cơ sở ít. Kết quả thu được như sau:

Bảng 1. Vì sao có ít công nhân lao động có tay nghề cao ở cơ sở của mình

Nguyên nhân	Cơ sở					
	Hải Hà	Dệt 8-3	Thiết bị đo điện	Sở điện	Vận tải	Trường công nhân kỹ thuật
- lãnh đạo các cấp chưa thật quan tâm	28,8	31,7	13,2	29,8	16,7	21,5
- Kinh phí đào tạo không đủ	9,9	9,8	14,7	22,5	12,4	29,2
- Công nhân ngại học	16,8	38,6	26,9	40,6	16,1	133
- Còn chịu ảnh hưởng bình quân chủ nghĩa trong chính sách lương	30,4	48,5	29,9	48,1	17,2	43,1
Nguyên nhân khác	10,9	17,5	13,7	19,3	4,3	9,2

Những số liệu ở trên cho chúng ta thấy hiện nay do trả lương theo năng suất lao động, mà ít tính đến tay nghề đã kìm hãm việc nâng cao tay nghề của công nhân. ở bất kỳ cơ sở nào, từ các nhà máy, xí nghiệp đến trường đào tạo công nhân thì lí do chính sách lương còn bình quân không khuyến khích được người có tay nghề cao đều được nhiều người tán đồng nhất. Kế đó là các nguyên nhân từ phía lãnh đạo cơ sở và chính người công nhân.

Các nguyên nhân này có liên hệ mật thiết với nhau, tác động qua lại song điểm xuất phát là từ chỗ trả lương bình quân. Do yêu cầu của xã hội các cơ sở sản xuất đang trên đường tìm hướng thoát ra khỏi sự đình đốn, lo có việc làm và thu nhập trước mắt cho công nhân, lao động đã dẫn đến hiện tượng nêu trên. Trường công nhân kỹ thuật - cơ sở đào tạo lớp trẻ kế tục, đang gặp phải khó khăn về kinh phí đào tạo nên lí do kinh phí không đủ đứng vị trí thứ hai.

Mặt khác, các nhà máy, xí nghiệp do phải hạch toán độc lập, phần kinh phí đào tạo cũng phải tính đến bắt buộc lãnh đạo đơn vị giảm nhẹ sự quan tâm đào tạo tay nghề cho công nhân. Người công nhận thấy sự chênh lệch mức lương giữa các bậc không còn ý nghĩa, mà chỉ có ý nghĩa khi xét báo hiểm xã hội dẫn đến ngại học hỏi nâng cao tay nghề.

Trong chiến lược phát triển các ngành công nghiệp của thành phố như dệt, cơ khí . những con số trên tạo ra cho chúng ta không ít băn khoăn. Bởi vì những ngành nghề này yêu cầu chuyên môn cao và tinh vi, điều đó không thể có ngày một ngày hai mà cần phải có thời gian và đào tạo Theo báo cáo của các đồng chí lãnh đạo Trường công nhân kỹ thuật số học sinh xin vào học các ngành này ngày một giảm so với các ngành khác. Ngoài ra nhiều học sinh vào trường cũng chưa xác định cho mình là học để nắm vững công nghệ sản xuất sau này. Không ít bậc phụ huynh cho con em vào học chỉ để nhà trường quản lý hộ khi con em mình chưa có việc làm, tránh lêu lổng ngoài đường.

Từ những nhận xét trên, chúng ta nhận thấy có hai vấn đề cần được quan tâm trước mắt:

- Một là, cần có chế độ tiền lương theo các bậc thợ cho phù hợp, khuyến khích được công nhân, lao động có tay nghề cao.

- Hai là, phải đặc biệt quan tâm đến sức khỏe và điều kiện làm việc cho số công nhân có tay nghề cao đang ở lứa tuổi 45-50. Họ không chỉ có vai trò quan trọng trong sản xuất trực tiếp mà cả trong việc diu dạt truyền bá kinh nghiệm cho lớp trẻ kế tục. Đồng thời chú trọng đào tạo lớp trẻ về chuyên môn.

Vấn đề chất lượng của đội ngũ cũng sẽ phức tạp hơn nữa nếu chế độ lương bậc, điều kiện sản xuất trì trệ cứ tiếp tục như hiện nay. Nếu trong sản xuất kinh doanh mà chúng ta vẫn tiếp tục duy trì hình thức quan liêu hành chính trong đào tạo thì thợ có tay nghề cao sẽ ngày càng ít đi. Chính điều kiện sản xuất, đời sống hiện nay đã tạo ra sự không ổn định trong đội ngũ công nhân, lao động Thủ đô. Khi được hỏi: 'mong vòng hai năm tới thì đồng chí có dự định gì?' hầu hết ở các cơ sở nghiên cứu có khoảng 25-40% người có dự định rời khỏi cơ sở của mình bằng cách xin đi học, đi xuất khẩu, chuyên cơ quan, hoặc nghỉ hưu, nghỉ mất sức... Tỷ lệ này cao ở những cơ sở mà lương hiện nay quá thấp như: Công ty vận tải hàng hóa (40%), Trường công nhân kỹ thuật (38%)..., thấp nhất là Nhà máy thiết bị đo điện (25,9%).

Nói đến cơ cấu đội ngũ công nhân chúng tôi muốn đề cập đến tỷ lệ những người là đảng viên. Theo mẫu điều tra được chọn một cách ngẫu nhiên từ các cơ sở trong 1.566 người có 19,4% đảng viên công nhân trực tiếp sản xuất. Song có sự phân bố không đều đảng viên ở các cơ sở, các khu vực. So với mấy năm trước đây thì tỷ lệ này tăng lên, song điều đó không có nghĩa là mấy năm qua nhịp độ phát triển Đảng có tăng. Thực tế khi phát triển năm thành phần kinh tế và thực hiện Quyết định 176/HĐBT những người xin nghỉ hoặc ra khỏi cơ quan chủ yếu là người ngoài đảng. -

Tuy rằng tỷ lệ đảng viên là công nhân, lao động là khá cao, song chúng ta.

cần lưu ý đến tuổi đời của đảng viên. Số đảng viên trẻ dưới 30 tuổi rất thấp: 11% trong số đảng viên ở Sở quản lý và phân phối điện, con số này ở Nhà máy thiết bị đo điện là 11,9%. ở Nhà máy kéo xuất khẩu Hải Hà công nhân trẻ rất đông, số dưới 30 tuổi chiếm khoảng 50%, song trong mẫu điều tra không có ai là đảng viên thanh niên. Những con số này cũng cho thấy sự cấp bách phải tính đến số đảng viên kế tục trong đội ngũ của đảng hiện nay ở cơ sở.

Khi chúng ta nhìn nhận chẳng những mặt số lượng và cả chất lượng cơ cấu đội ngũ của công nhân, lao động, chúng ta cần nhận thấy những vấn đề đang đặt ra cho các lứa tuổi, các trình độ nghề nghiệp, cách thức đào tạo và tái tạo của cơ cấu đó. Những vấn đề đó xuất hiện một cách khách quan do rất nhiều nguyên nhân và đòi hỏi những giải pháp khác nhau. Giải pháp cơ bản hiện nay là khôi phục và phát triển công nghiệp, ổn định quá trình đào tạo, lấy lại sự cân đối giữa các lứa tuổi.

2. Bầu không khí tâm lý trong tập thể lao động

Khi nghiên cứu những vấn đề thực tế của đội ngũ công nhân, lao động trong sản xuất và công tác, một cuộc điều tra xã hội học có nội dung khác với các công trình nghiên cứu kinh tế. Trọng tâm của cuộc điều tra xã hội học là phát hiện thái độ của người lao động đối với công việc của họ. Thái độ đó được quy định bởi các điều kiện vật chất, tinh thần trong lao động, các quan hệ trong tập thể lao động, các cơ chế bảo đảm quyền lợi và nghĩa vụ cho người công nhân. Tóm lại phải hiểu được người lao động tự đánh giá mình và đánh giá tập thể lao động của mình như thế nào, những khó khăn về mặt tư tưởng mà họ cần tháo gỡ để thúc đẩy phong trào lao động của đông đảo quần chúng.

Đầu tiên chúng ta hãy xem những người công nhân nghĩ gì về nghề nghiệp, công việc đang làm hiện nay. Kết quả chung được thể hiện trong bản tổng hợp sau: Bảng 2 Thái độ của công nhân, lao động Thủ đô đối với chuyên môn nghề nghiệp của mình

Cơ sở, xí nghiệp	Hứng thú	Phù hợp	Thu nhập cao
- Thiết bị đo điện	42,1	61,4	18,3
- Dệt 8-3	29,2	51,9	6,4
- Keo Hải Hà	53,9	71,2	29,3
- Sở điện Hà Nội	40,6	67,9	10,7
- Vận tải hàng hóa	46,2	46,2	2,7
- Trường công nhân kỹ	18,5	52,3	-
- Bách hóa tổng hợp	16,6	49,1	3,4
- Máy Đại Đồng	20,6	52,9	7,8

Trong điều kiện hiện nay, so với yêu cầu của cuộc sống, khó có một nghề nào được trên nửa công nhân đánh giá có thu nhập cao. Các cơ sở như: Thiết bị đo điện, Sở điện và Nhà máy kẹo Hải Hà là có trên 10% công nhân cho nghề nghiệp của mình là thu nhập cao. Trong khi đó, công nhân Nhà máy dệt 8-3 có mức thu nhập gần tương đương với ba cơ sở trên, chỉ có 6,4% thừa nhận là có thu nhập cao. Tình hình thực tế cho thấy *không nhất thiết những ngành nghề đòi hỏi chuyên môn cao là thu nhập cao và ngược lại.*

Từ số liệu ở bảng 2 chúng ta có thể nhận xét rằng tâm trạng của người công nhân, lao động phụ thuộc một cách chặt chẽ và cụ thể vào tình huống của từng nghề nghiệp trong bối cảnh chung của nền kinh tế hiện nay. Công nhân Nhà máy kẹo Hải Hà làm việc thủ công, giản đơn nhưng do có lương cao nên số người hứng thú và phù hợp năng lực cao nhất. Giá trị tinh thần đang mất ưu thế. Đứng trước cuộc sống với mức lương thấp (thấp nhất trong số 9 cơ sở được điều tra), lại thêm sự xuống cấp của cơ sở vật chất, sự sa sút ý thức học tập của học sinh khiến cho chỉ có 18,5% cán bộ giảng dạy Trường công nhân kỹ thuật cảm thấy công việc của mình là hứng thú. Những nghề nghiệp đã khá căng thẳng 'về thể lực và không dễ có thu nhập cao cũng khó làm cho người công nhân hứng thú.

Ở đây chúng tôi lưu ý thêm là hiện nay ở bất kỳ cơ sở nào cũng có một tỷ lệ từ 10% đến 20% công nhân lao động cảm thấy công việc đang làm là không hứng thú và không phù hợp với năng lực.

Đối chiếu với các điều kiện lao động thì rõ ràng tình trạng suy sút liên tục của các điều kiện vật tư, vệ sinh công nghiệp, máy móc xuống cấp... đang ảnh hưởng nghiêm trọng không những đến chất lượng lao động mà cả tinh thần của công nhân. Vì vậy sự hứng thú, yên tâm nghề nghiệp không đơn giản chỉ là sự nhận thức, là tình cảm mà còn đòi hỏi những điều kiện làm việc thực tế và các chính sách cụ thể. Thực tế các cơ quan xí nghiệp càng đông công nhân thì tâm trạng không yên tâm với sản xuất càng rõ. Điểm này được thể hiện qua chỉ báo về số người lo phải nghỉ việc khi thực hiện quyết định 176/HĐBT:

- Kẹo Hải Hà: 63,4%
- Thiết bị đo điện: 46,2%
- Vận tải hàng hóa: 39,8%
- Sở điện lực: 17,1%
- Bách hóa tổng hợp: 7,4%

Tâm trạng này gắn liền với mức độ bảo đảm việc làm cho công nhân và thực tế thực hiện quyết định 176/HĐBT trong thời gian vừa qua ở cơ sở. Hiện tại và trong vòng vài năm tới vấn đề có việc làm đang và sẽ là mối quan tâm hàng đầu của công nhân, lao động thủ đô. Điều này thể hiện cả trong đánh giá hiện tại về việc làm và triển vọng có đủ việc hay không của công nhân. Trong bầu không khí như vậy người công nhân, lao động tự đánh giá về trách nhiệm của họ như thế nào? Với những trả lời cho câu hỏi: "Tôi luôn luôn chú ý đến chất lượng công việc và sản phẩm" cho ta thấy ở nơi nào việc làm luôn gắn với mức

lương thỏa đáng thì tỷ lệ người luôn chú ý đến chất lượng càng nhiều và luôn giữ kỷ luật lao động. Cũng chính những nơi đó người công nhân muốn phát huy năng suất và hiệu quả công việc của mình khi điều kiện cho phép.

- Các kết quả trên đây cho phép chúng ta rút ra một kết luận về tình hình lao động sản xuất hiện nay: Tâm tư của người lao động có sự căng thẳng không chỉ do những khó khăn của điều kiện lao động, điều kiện sống, mà còn bị tác động bởi các yếu tố cản trở đến khả năng cống hiến và thành quả đem lại cho họ. Mức sống bấp bênh, lao động bị trở ngại (thiếu việc làm, điều kiện lao động không đảm bảo...) là những yếu tố thường xuyên gây ra sự căng thẳng về tâm lý xã hội hiện nay.

Trong bức tranh về tập thể lao động hiện nay cũng có những điểm đáng lưu ý. Trong thực tế hiện nay không thấy có sự đánh giá thống nhất về phương hướng, cách bố trí sản xuất, về quan hệ giữa lãnh đạo và công nhân, về sự đoàn kết giúp đỡ lẫn nhau trong tổ đội sản xuất. Điều mà công nhân, lao động không hài lòng nhất về tập thể lao động của mình chính là vấn đề phát huy quyền làm chủ của họ, cho họ tham gia quản lý. Từ nhà máy đến trường đào tạo công nhân, hoặc hợp tác xã chỉ có khoảng 6,9% đến 38% quần chúng hài lòng về điểm này. Hai cơ sở có số người hài lòng về việc phát huy quyền làm chủ ít nhất là hợp tác xã May đo Đại

Đông (6,9%) và Trường công nhân kỹ thuật (9,2%)

Một tập thể lao động vững mạnh là tập thể có sự nhất trí cao từ trên xuống dưới về các mặt, có sự đoàn kết giúp đỡ nhau. Song ở tất cả các cơ sở được khảo sát theo hai chỉ tiêu cơ bản này không có nơi nào trên 75% người hài lòng. Riêng chỉ số về mối quan hệ giữa lãnh đạo và bị lãnh đạo số người cảm thấy hài lòng cao nhất là ở Nhà máy Kẹo Hải Hà (57,1%), và thấp nhất là Trường công nhân kỹ thuật (32,2%)

Khi chúng ta chuyển đổi cơ chế quản lý kinh tế, các nhà máy, xí nghiệp thay đổi cách làm ăn thì tâm tư của công nhân ra sao? Để phân tích tư tưởng của công nhân trước những biến đổi cách sản xuất, kinh doanh ở cơ sở, chúng tôi đã đưa ra 3 câu hỏi liên quan đến phương hướng, tổ chức sản xuất và đánh giá hiệu quả như sau: 1. Tôi nhận thấy phương hướng công tác và sản xuất của cơ quan hiện nay là đúng hướng.

2. Tôi hài lòng với cách tổ chức lao động sản xuất của đơn vị.

3. Tôi nhận thấy thời gian gần đây, công tác, sản xuất của cơ quan tôi đang tiến triển và có triển vọng.

Kết quả trả lời của những người được điều tra về ba câu hỏi này là như sau (tính %)

	Câu 1	Câu 2	Câu 3
- Thiết bị do dân	80,2	49,2	74,1
- Dệt 8-3	70,8	42,6	39,1
- Kẹo Hải Hà	80,6	64,4	69,6
- Sở dệt Hà Nội	60,0	44,9	47,1
- Vận tải hàng hoá	31,7	33,3	16,7
- Bách hóa tổng hợp	62,9	37,1	46,3
- Trường công nhân kỹ thuật	36,9	13,8	24,6
- Hợp tác xã may Đo Đại Đông	67,6	48,0	30,4

Như vậy, trong công nhân, lao động đã không có sự đánh giá thống nhất về ba phương diện: phương hướng, tổ chức và kết quả. Đa số người được hỏi (trừ Công ty vận tải hàng hóa và Trường công nhân

kỹ thuật) tán thành phương hướng sản xuất, song tỷ lệ số người tán thành cách tổ chức sản xuất lại chỉ gần 45% và dẫn đến số nhận thấy kết quả sản xuất đang tiến triển tốt chỉ xấp xỉ 50%. Rõ ràng là trạng thái tư tưởng của công nhân đối với sản xuất chỉ ổn định khi cơ sở ổn định và phát triển được sản xuất, bảo đảm đủ việc làm và thu nhập cho công nhân. ở cơ sở nào, khi mà sản xuất không ổn định thì khó có thể giáo dục tư tưởng để công nhân tin tưởng vào sự phát triển của cơ sở. Cách tổ chức sản xuất hiện nay đang là vấn đề gây ra nhiều sự xáo động trong tư tưởng, tâm lý của công nhân. ở cơ sở nào cũng tồn tại hai ba loại ý kiến trái ngược nhau về cách tổ chức sản xuất. Điều này không thể quy cho việc thay đổi cơ chế quản lý sản xuất, mà chủ yếu do Cơ Chế điều hành khi tổ chức lại sản xuất, khi thực hiện quyết định 176/HĐBT. Công nhân, lao động rất dễ tán thành với phương hướng sản xuất (cái chung) nhưng lại rất khó tán thành với cách bố trí sản xuất hiệu quả công việc có liên quan đến bản thân (cái riêng).

Điều mâu chốt trong công tác giáo dục tư tưởng hiện nay cho công nhân không phải ở chỗ làm sao cho quần chúng tán thành phương hướng sản xuất mà làm sao cho họ hiểu với phương hướng như vậy thì cần phải thay đổi cách tổ chức như thế nào cho phù hợp và họ tự nguyện làm theo cách tổ chức đó.

Cơ chế quản lý điều hành ở một số cơ sở hiện nay với những biện pháp không đồng bộ như chế độ sử dụng, đề bạt cán bộ, thưởng phạt đang là đối tượng của những thắc mắc trong công nhân, lao động.

Về thưởng phạt không nghiêm minh, cuộc điều tra cho thấy các con số như sau: ở Nhà máy thiết bị đo điện đó là nhận xét của 23,9% số người được điều tra; ở Sở điện Hà Nội là 29% ở Nhà máy dệt 8-3 là 31,2% ở Nhà máy kẹo Hải Hà 21,9% ở Công ty vận tải hàng hóa 26,3%

Về hiện tượng sử dụng cán bộ chưa đúng với năng lực, nhất là việc đưa cán bộ vào công tác quản lý ta có các con số như sau: ở Thiết bị đo điện đó là nhận xét của 62% số người được hỏi, ở Nhà máy dệt 8-3 là 60% ở Sở điện là 64% và ở Nhà máy kẹo Hải Hà là 49,9.

Trong thời gian vừa qua công việc tinh giảm biên chế, bố trí người lao động cho phù hợp với yêu cầu sản xuất theo tinh thần quyết định 176/HĐBT cũng tạo nên những suy nghĩ khác nhau trong công nhân. Khi được hỏi về mức độ công khai, đúng đối tượng công tác này ở cơ quan người được hỏi, ta có kết quả sau: ở Nhà máy dệt 8-3 số người được hỏi cho rằng đã làm công minh, đúng đối tượng là 40,6% ở Thiết bị đo điện 44,7% ở Sở điện 34,2% ở Công ty vận tải hàng hóa 36,6% Nhà máy kẹo Hải Hà 36,6% Có lẽ đây cũng là một lý do khiến cho một tỷ lệ cao số người ở các cơ sở lo lắng phải nghĩ việc khi thực hiện quyết định 176/HĐBT.

Như vậy ở đâu cũng tồn tại hai ba loại ý kiến khác nhau, trái ngược nhau tập hợp quanh đó là một phần ba hoặc một nửa số người có cách nghĩ, cách nhận xét khác với số người khác. Không thể cho đây là hiện tượng bình thường và đây không chỉ là sự khác biệt thuần túy về nhận thức, về cách nghĩ. Vấn đề này thường diễn ra trong những cơ sở mà các tiêu chuẩn, chế độ không được công khai, dân chủ hóa. Những hiện tượng như vậy không phải chủ yếu bắt nguồn từ công tác tư tưởng, 'từ vai trò, uy tín của cán bộ lãnh đạo. Nó bắt nguồn chủ yếu từ cơ chế quản lý dựa trên tình cảm, thiếu các tiêu chuẩn công khai, thiếu sự cụ thể hóa các yêu cầu, tiêu chuẩn về năng suất, chất lượng, hiệu quả... Các hiện tượng đó bắt nguồn từ những sự việc cụ thể và tạo ra một dư luận, đánh giá khác nhau trong công nhân, lao động. Tình trạng kém sút của chính quy hóa theo yêu cầu của sản xuất công nghiệp, cùng với những khó khăn trong sản xuất gây nên sự tùy tiện là nguyên nhân chủ yếu dẫn đến sự đánh giá khác nhau và làm nảy nở không dứt những mâu thuẫn, lũng củng giữa các cá nhân, giữa nhóm này với nhóm khác.

Cũng cần lưu ý thêm, chính sự cất nhắc, đãi ngộ, thưởng phạt không nghiêm minh cùng với tình trạng thiếu thốn vật tư, cách tổ chức điều hành sản xuất thiếu khoa học còn là nguyên nhân chủ yếu dẫn đến các hiện tượng tiêu cực trong đơn vị. Thực tế cho thấy bất kể như thế nào chúng ta cũng đứng trước nhiệm vụ

số một là tăng cường kỷ luật lao động và phát huy hết khả năng lao động của mọi người. Điều đó cũng có nghĩa phải nhanh chóng đổi mới cách quản lý, điều hành, phát huy quyền chủ động sáng tạo của công nhân để từng bước ổn định các điều kiện lao động, bảo đảm có đủ việc làm và ổn định tập thể sản xuất.

3. Đời sống vật chất, tinh thần và nguyện vọng của công nhân, lao động thủ đô hiện nay

Bên cạnh những vấn đề được nêu ra ở trên, thực trạng đời sống vật chất tinh thần và nguyện vọng của công nhân, lao động thủ đô cũng được đề cập đến trong cuộc nghiên cứu này. Những thông tin về vấn đề này sẽ có ích cho công tác công vận, bởi vì nó luôn là một trọng tâm . trong công tác công đoàn ở các cơ sở.

Một điều dễ nhận thấy là thu nhập từ đơn vị cơ sở đem lại cho người công nhân hiện nay là quá thấp so với yêu cầu của cuộc sống hàng ngày, hơn nữa lại không đồng đều nhau. Các cơ sở có việc làm, thì công nhân ngoài lương cơ bản còn có tiền năng suất, ca... mà khoản này vượt lương cơ bản nhiều. Còn cơ sở nào không đủ việc làm hoặc không tiêu thụ được sản phẩm thì thu nhập chỉ bó gọn ở lương cơ bản. Khi điều tra về thu nhập chúng ta rất khó đo lường chính xác bởi vì ngày nay thu nhập từ cơ quan không thuần túy chỉ là lương cơ bản mà còn ban khoản khác, thu nhập mỗi tháng cũng khác nhau... Tuy nhiên chúng tôi cũng cố đưa ra một bảng thu nhập từ cơ sở do công nhân ghi lại.

Bảng 3. Thu nhập của công nhân do cơ quan đem lại (đơn vị nghìn đồng)

	<50	51 - 60	61-80	81-100	>100
- Thiết bị do điện	1,0	2,2	18,3	46,7	31,7
- Dệt 8-3	1,5	6,4	36,1	36,1	15,4
- Kẹo Hải Hà	17,9	3,8 2	73	2,1	18,5
- Sờ điện	17,1	17,1	29,8	20,4	15,5
- Vận tải hàng hóa	66,7	25,3	6,9		
- Bách hóa tổng hợp	39,2	19,3	21,0	19,3	0,8
- Trường công nhân kỹ thuật	58,2	30,9	10,9		

Theo kết quả này rõ ràng mức thu nhập giữa các cơ sở khác nhau và ngay trong cùng một cơ sở cũng có sự chênh lệch khá lớn. Mức chênh lệch có thể từ 2 đến 3 lần. Trong công nhân, lao động thủ đô chỉ riêng nguồn thu nhập do cơ quan đem lại đã có sự phân hóa rất lớn. Về các cơ sở với nhau có thể có sự phân loại sau: - Các cơ sở sản xuất - kinh doanh giữ vị trí độc quyền không bị sự cạnh tranh thì có đủ việc làm và có thu nhập rất cao.

- Các cơ sở sản xuất hàng tiêu dùng, có một phần sản phẩm xuất khẩu: công nhân có đủ việc làm và khi tiêu thụ được sản phẩm thì thu nhập khá. Song do phụ thuộc vào khâu xuất khẩu sản phẩm được hay không mà cũng có lúc thu nhập thất thường, nhất là khi thiếu nguyên liệu.

- Các cơ sở sản xuất kinh doanh chịu nhiều sự cạnh tranh của các thành phần kinh tế khác (thương nghiệp, vận tải) . Công nhân . gặp nhiều khó khăn do đơn vị chưa tìm được hướng mới phù hợp với cơ chế thị trường.

- Các cơ sở công nghiệp sản xuất mặt hàng không trực tiếp phục vụ tiêu dùng của con người (công nghiệp nặng) thì đời sống công nhân gặp phải khó khăn nhất do không có đủ việc làm và thu nhập. Sản phẩm từ các nhà máy này do bị hàng ngoại . cạnh tranh hoặc do cơ sở cần mua không có vốn để mua nên

sản xuất của những nơi đó gần như bị đình đốn. Công nhân các cơ sở này có thu nhập rất thấp.

Từ những nhận xét ở trên, Nhà nước, thành phố rõ ràng cần có những chính sách thích đáng để bảo vệ các cơ sở có thu nhập thấp, tránh bị đình đốn hoặc phá sản.

Để bảo đảm cuộc sống hàng ngày, ngoài thu nhập từ đồng lương công nhân, lao động có thu nhập lao động thêm không? Bởi vì các khoản thu nhập từ cơ quan luôn là cái khuôn quy định cuộc sống thực tế của một số lớn công nhân lao động mà những khả năng dẫn ra là rất khó. Có khoảng 35 - 40% số người được hỏi có làm thêm để tăng thu nhập. Song không phải nơi đâu có thu nhập cơ quan thấp là nơi đó có số người làm thêm đông. Chỉ có một số ngành nghề có điều kiện về chuyên môn hoặc công việc ở cơ quan không qua vất vả thì mới có khả năng làm thêm.

Chỉ một số ít người sử dụng được chuyên môn ở cơ quan vào công việc làm thêm. Phần lớn là những người làm khác nghề ở cơ quan. Như vậy về bình diện tổ chức xã hội chúng ta cần sử dụng tốt hơn lao động của mỗi người, tránh đâu đâu cũng thấy cảnh hàng quán hay mệt rau, thuốc lá bất kể các điều kiện vệ sinh môi trường và cảnh quan đô thị.

Về phương diện của đời sống tinh thần của công nhân cũng có những điểm cần lưu ý.

- Hiện tại chỉ có một số lượng không đáng kể công nhân, lao động tham gia học ngoài giờ: 1,7% học bổ túc văn hóa, 1,6% học đại học cao đẳng và 7,7% học ngoại ngữ. Như vậy chúng ta đưa trước ba khả năng: một là do trình độ chung của công nhân, lao động đã được nâng cao nên phong trào học tập không cần thiết cho công nhân; hai là với cách thức sản xuất hiện nay việc nâng bậc, nâng cao trình độ chuyên môn không được đặt ra thành yêu cầu nên công nhân ngại học; ba là bản thân phong trào học tập cũng sút kém do gặp khó khăn về kinh tế. Khi chúng ta đang phải đi sâu vào đổi mới trang thiết bị, sử dụng công nghệ hiện đại, thì hiện tượng này là điều không ai mong muốn.

- Khi được hỏi "từ đầu năm đến giờ đồng chí đã đến các cơ sở công cộng để xem phim, sân khấu, thi đấu thể thao mấy lần", số người đã đến các cơ sở đó rất ít. Trong vòng 9 tháng đầu năm 1990 có tới 67% công nhân, lao động không đi xem phim ở rạp; 69,5% không đi xem ca nhạc, sân khấu và 86,6% không xem thi đấu thể thao. Có lẽ với phương tiện vô tuyến truyền hình, với thực tế cuộc sống và giá cả làm cho các hình thức sinh hoạt văn hóa, thể thao công cộng đang mất đi công chúng. Những hoạt động trong thời gian rỗi của công nhân, lao động thủ đô đang có xu hướng quay về với gia đình hoặc các nhóm nhỏ như: bạn bè, đồng nghiệp...

Cuối cùng chúng tôi nêu lên một vài nét về nguyện vọng của công nhân, lao động thủ đô. Đây là các nguyện vọng bức thiết nhất liên quan đến cơ quan, gia đình và xã hội. Có 1731 ý kiến khác nhau được phân thành 16 loại ý kiến theo 3 mục sau:

1- Các ý kiến liên quan đến cơ quan bao gồm: có đủ việc làm, cải thiện điều kiện làm việc bố trí sắp xếp đúng năng lực, phát huy quyền làm chủ của công nhân... Loại này có 698 ý kiến tức là có 47,3% số người nêu ra. Trong đó có *đủ việc làm* là nguyện vọng của 36,5% người.

2- Các nguyện vọng xoay quanh đời sống gia đình như: ổn định đời sống, cải thiện mức sống, giá cả, nhà ở điện nước... Thuộc loại này có 745 ý kiến, nghĩa là có 56,4% người nêu ra. Nổi bật nhất trong loại này là ý kiến *ổn định và cải thiện đời sống*.

3- Loại ý kiến thứ ba liên quan đến các chính sách xã hội như công bằng xã hội, giữ kỷ cương, trật tự xã hội... Có 288 ý kiến thuộc loại này.

Các ý kiến ở từng cơ sở khác nhau tùy thuộc vào điều kiện của từng nơi. Song đều gặp nhau ở các cơ sở là *có đủ việc làm và cải thiện, ổn định đời sống*.

Khi nói đến nguyện vọng của công nhân, lao động chúng tôi muốn nêu lên sự lo lắng của quần chúng trước các hiện tượng tiêu cực xã hội. Tập hợp các ý kiến lo lắng về các hiện tượng tiêu cực, tệ nạn xã hội chúng tôi có bản thứ tự sau:

- Trộm cắp	69,8%
- Thanh thiếu niên phạm tội	66,2%
- Thiếu công bằng xã hội	65,1%
- Tham nhũng	57,5%
- Cờ bạc, rượu chè	56,65%
- Cửa quyền	51,8%
- Sách đen, video đen	47,2%
- Thiếu dân chủ	36,9%
- Mê tín dị đoan	30,8%
- Buôn lậu	19,3%

Bản thứ tự trên đây không có sự xếp hạng quan trọng nào trong tương quan về giới tính, độ tuổi cũng như trong đảng và ngoài đảng. Điều đó chứng tỏ sự nhất trí khá cao của dư luận khi đánh giá tầm quan trọng của các hiện tượng.

Thật ra việc củng cố trật tự kỷ cương xã hội không thể tách rời việc ổn định kinh tế, phát triển sản xuất, thu hút được lao động dư thừa, củng cố kỷ luật lao động, tăng cường pháp chế xã hội chủ nghĩa. Song ở mỗi thời điểm cụ thể, tâm trạng, nguyện vọng của quần chúng đòi hỏi có những nỗ lực tích cực và hiệu quả hơn. Trong giai đoạn hiện nay các hiện tượng đáng quan tâm là: trộm cắp, thanh thiếu niên phạm tội, tham nhũng.

Cuộc nghiên cứu cho chúng ta thấy mặt mạnh của đội ngũ công nhân là được hình thành và phát triển trong công cuộc xây dựng chủ nghĩa xã hội. Đội ngũ đó là đội quân tiên phong trong sự nghiệp cách mạng của đảng, gắn liền với vai trò lãnh đạo của đảng và là người chủ chốt trong các hoạt động kinh tế của thành phố. Xét từ bình diện chính trị, chúng ta nhận thấy việc xây dựng đội ngũ giai cấp công nhân thủ đô có tầm chiến lược trong sự phát triển chung của thành phố.

Song là sản phẩm của các điều kiện cụ thể, một số vấn đề đã xuất hiện một cách khách quan cần được phân tích và giải quyết để đội ngũ công nhân, lao động hoàn thành trách nhiệm của mình trong sự nghiệp đổi mới của đảng. Những vấn đề này cần được sự quan tâm và giải quyết kịp thời của người quản lý, cũng như các nhà khoa học.

1 Cần phải nhìn nhận và có biện pháp để tạo ra sự cân đối và tính liên tục trong cơ cấu đội ngũ công nhân, lao động. Dựa trên chiến lược phát triển kinh tế của thủ đô cần có sự đầu tư hoặc chính sách thích đáng đối với một số ngành công nghiệp của thủ đô như: cơ khí, dệt... Nếu trước mắt do khó khăn mà để các ngành này co cụm hoặc giải thể sẽ rất khó cho việc xây dựng và phát triển sau này.

2. Bảo đảm có đủ việc làm để ổn định đời sống cho công nhân, lao động cũng là nhằm ổn định đội ngũ. Có biện pháp thu hút lao động dư thừa. Đây là biện pháp cơ bản để giải quyết các hiện tượng tiêu cực xã hội. Ngay cả hiện tượng lấn chiếm vỉa hè, làm mất cảnh quan đô thị cũng sẽ được khắc phục khi bố trí đủ việc làm cho công nhân, lao động.

3. Có chính sách bảo đảm quyền lợi của công nhân lành nghề, thợ bậc cao, không để đội ngũ ngày một mai một. Có chính sách lương hợp lý để khuyến khích công nhân nâng cao tay nghề. 4. Tăng cường kỷ luật lao động cần đi đôi với việc xây dựng các tập thể lao động đoàn kết nhất trí. Hai vấn đề này phải

được' tiến hành đồng thời cùng với việc phát huy vai trò của Công đoàn. Trong thực tế sản xuất hiện nay tổ chức Công đoàn rất cần thiết đối với công nhân.

5. Phải nhìn nhận đúng mức sự suy sút của các điều kiện sinh hoạt đô thị của Thủ đô. Sinh hoạt cộng đồng của đô thị và các chức năng cơ bản của nó nếu không được đáp ứng đến mức cần thiết thì tự nó sẽ khuyến khích người ta co về các giải pháp cá nhân và gia đình. Các giải pháp này thường mang tính tự phát và để lại hậu quả và sự xuống cấp hơn nữa của trật tự, lối sống, cảnh quan đô thị.

Khi nêu lên những vấn đề trên chúng tôi hy vọng các kết quả thu được có tác dụng thúc đẩy cách nhìn khoa học trong công tác quản lý hiện nay.