

Một số vấn đề về thực trạng đời sống của công nhân thủ đô Hà Nội

TRỊNH DUY LUẬN*

Mô tả thực trạng của đời sống của đội ngũ công nhân Thủ đô

Hà Nội trong điều kiện hiện nay là một việc không đơn giản. Bởi lẽ, trong điều kiện có những thay đổi quan trọng trong cơ chế quản lý kinh tế, dưới tác động của rất nhiều nhân tố, đội ngũ công nhân đang có những biến đổi và phần nào đang được phân hóa thành các nhóm xã hội khác nhau. Những chỉ báo về thu nhập, mức sống, điều kiện nhà ở, tiện nghi sinh hoạt, đời sống văn hóa tinh thần và tâm trạng xã hội nói chung của người công nhân có lẽ là những chỉ báo đáng lưu ý khi đề cập đến vấn đề đời sống của giai cấp công nhân Thủ đô.

Thu nhập bình quân hàng tháng (của cá nhân hay của gia đình công nhân) là chỉ báo quan trọng nhất và có lẽ cũng là khó xác định chính xác nhất.

Có thể chia ra hai loại thu nhập: thu nhập danh nghĩa và thu nhập thực tế.

Loại thứ nhất có thể xác định qua các báo cáo thống kê của các ngành, các xí nghiệp, nhà máy cụ thể và một phần số liệu có thể thu thập thông qua các câu hỏi trực tiếp trong các an kết xã hội học. Còn loại thứ 2, thu nhập thực tế, thì kinh nghiệm cho thấy là nguồn gốc và cơ cấu các bộ phận hợp thành của nó rất khó xác định đầy đủ và chính xác.

Trong cuộc điều tra này, chúng ta có 2 nguồn số liệu về thu nhập của công nhân các xí nghiệp quốc doanh và tập thể ở Thủ đô. Qua báo cáo của các cơ sở, chúng ta có con số thu nhập bình quân hàng tháng của một công nhân; còn qua trả lời của công nhân ta có sự phân loại các mức thu nhập khác nhau của họ. Có thể nhận thấy sự sai khác khá rõ giữa 2 nguồn số liệu. Lý do là ở chỗ: báo cáo của các xí nghiệp thì tính thu nhập trên mọi khoản, còn công nhân thì thường không tính các khoản tiền thưởng và thu nhập khác bằng tiền hoặc hiện vật. Vì thế có thể giả định là thu nhập bình quân thực tế của công nhân còn cao hơn.

Tuy vậy qua các số liệu thu được, cho thấy một số điểm nổi lên như sau:

a) Có sự chênh lệch đáng kể giữa thu nhập bình quân của công nhân các đơn vị khác nhau. Mức chênh lệch này có thể từ 3 - 4 lần. Chẳng hạn nếu lấy mức thu nhập trung bình là 51- 60 ngàn/tháng thì ở xí nghiệp Vận tải ô tô và Trường công nhân kỹ thuật tỷ lệ chủ yếu công nhân có mức thu nhập thấp dưới mức trung bình này, trong khi đó các đơn vị như Nhà máy thiết bị đo điện, kẹo Hải Hà, thụ nhập bình quân trên mức trung bình này là chủ yếu.

So với thời bao cấp trước đây, mức chênh lệch trong thu nhập của đội ngũ công nhân Thủ đô thuộc các ngành khác nhau là khá. ở ở đây rõ ràng có nhiều yếu tố chi phối - đặc điểm sản xuất kinh doanh của ngành, năng lực quản lý, tổ chức sản xuất, khả năng tiếp thị, v.v... Song, trong điều kiện đổi mới cơ chế quản lý kinh tế, những khác biệt này thực ra là không thể tránh khỏi. Vấn đề mang ý nghĩa kinh tế - xã hội ở đây là các chính sách quản lý phải được định hướng nhằm nâng đỡ những nhóm xã hội nào trong giai cấp công nhân, phải khôi phục và giữ uy tín nghề nghiệp nào, bảo tồn và phát triển đội ngũ thợ giỏi thông qua phân phối thu nhập như thế nào.

Trong nội bộ mỗi xí nghiệp, sự khác biệt về thu nhập giữa các nhóm công nhân cũng biểu hiện khá rõ, tuy rằng những khác biệt này là không quá lớn, khoảng từ 1.5 - 2 lần. Và nói chung mức thu nhập bình quân, thường thì gấp 2 - 3 lần mức lương cơ bản, của người công nhân cũng mới chỉ bảo đảm cho bản thân họ, đôi khi còn chật vật, chứ chưa thể nói tới các thành viên khác trong gia đình. Bản thân chế độ tiền lương, các thang

* Phó tiến sỹ, Trưởng phòng Xã hội học Đô thị, Viện Xã hội học.

lương, bậc lương đang tồn tại vô số vấn đề, vô số nghịch lý. ở một vài xí nghiệp làm ăn khá, có trường hợp lương công nhân cao hơn lương giám đốc. Còn ở xí nghiệp làm ăn kém, thu nhập thấp hơn lương cơ bản thì ngày nghỉ ốm lại được lương cao hơn ngày đi làm v.v...

b) Tính bất ổn định của thu nhập tại các cơ sở sản xuất kinh doanh cũng là một thực tế khá phổ biến. Điều này là do tính bất ổn định của sản xuất, giá cả và thị trường tạo nên.

Đáng lưu ý là từ giác độ quản lý kinh tế, quản lý sản xuất các số liệu thanh tra của Bộ Lao động và Thương binh-xã hội về phân phối thu nhập trên cơ sở sản xuất kinh doanh cho thấy một tình hình là: Trong thời gian qua, hầu hết các xí nghiệp quốc doanh đều làm ăn thua lỗ. Có nghĩa là một bộ phận thu nhập của xí nghiệp và của công nhân là thu nhập "giả". Phần này được lấy ra từ giá trị vốn sản xuất - tài sản cố định được lấy theo đơn giá cũ/ khấu hao cũng vậy. Tình trạng này báo chí vẫn gọi là "lãi giả", "lỗ thật". Đối với cá nhân người lao động, điều này có thể không quan trọng, song từ giác độ quản lý nên kinh tế nói chung, điều này nếu không kịp thời khắc phục sẽ dẫn đến phá sản hàng loạt xí nghiệp quốc doanh. Khối lượng vốn sản xuất đã thiêu lại bị "ăn mòn" nhanh chóng.

Một bộ phận của thu nhập có thể xác định được dựa trên khả năng tự "xoay xở" hay tiềm năng tự thích ứng của người công nhân với cuộc sống bấp bênh hiện nay. Đây mới là thể hiện sự khác biệt quan trọng, sự phân hóa theo thu nhập thực tế, theo mức sống và lối công của các nhóm công nhân khác nhau, hay còn có thể gọi là sự phân công xã hội theo thu nhập và điều kiện sống cơ bản. Điều đáng nói ở đây là lĩnh vực này mới hình thành và phát triển mạnh mẽ trong những năm gần đây, cùng với sự đổi mới cơ chế quản lý kinh tế và chính sách mở cửa Bộ phận thu nhập này có thể tạm chia làm 2 loại. một loại là thu nhập do kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh, dịch vụ của người công nhân và gia đình anh ta ở ngoài phạm vi xí nghiệp. Loại thứ hai là các thu nhập không do hoạt động sản xuất kinh doanh. Chẳng hạn: do các chuyến đi nước ngoài, do người thân "viện trợ", một phần các thu nhập "ngầm" mà người được hỏi không phải bao giờ cũng sẵn lòng nói ra vì sợ rằng đó là các thu nhập "không chính đáng". Về loại thu nhập thứ nhất qua các câu trả lời trong an kết, chúng tôi thu được kết quả là: trong tất cả các xí nghiệp, cơ sở được nghiên cứu luôn có một tỷ lệ nhất định công nhân có làm thêm ở nhà, thấp nhất là 22,2% (Kẹo Hải Hà phần đông là với công nhân trẻ, có thu nhập ở xí nghiệp khá cao) và cao nhất 83,6% (Trường công nhân kỹ thuật phần đông là cán bộ giảng dạy có gia đình, thu nhập chính quả thấp: 40 ngàn đồng/tháng) Song cần phân biệt ở đây giữa nguyện vọng tìm được công việc làm thêm phù hợp và công việc thực sự đang làm. Hai điều này không phải lúc nào cũng phù hợp nhau

Nhìn chung với những người trả lời có làm thêm thì mức thu nhập qua việc làm thêm này gần xấp xỉ với thu nhập ở xí nghiệp, nhà máy. Có nghĩa là vẫn còn tình trạng "chân ngoài dài hơn chân trong". lấy nghề phụ nuôi nghề chính. Ở một cực khác, với sự đánh giá khá quan trọng hơn về công việc hiện đang làm ở xí nghiệp, cũng thường có một tỷ lệ nhất định coi đó là công việc có thu nhập cao Chẳng hạn ở nhà máy kẹo Hải Hà, tỷ lệ này là 30% .

Nhìn chung lại thì rõ ràng là so với thời kỳ bao cấp người lao động trong khu vực quốc doanh nói chung, và đội ngũ công nhân Thủ đô Hà Nội nói riêng có được giải phóng ít nhiều trong các lĩnh vực hoạt động Song trong điều kiện hiện nay, mức thu nhập vẫn còn rất bấp bênh, không ổn định và về mặt quy mô thu nhập, nó vẫn nằm trong khuôn khổ chật hẹp của việc bảo đảm các nhu cầu tối thiểu, cơ bản cho bản thân người công nhân, khó có thể đáp ứng đủ các nhu cầu khác cho gia đình (các thành viên không lao động, các suất ăn theo. .).

Trong tình hình như vậy, dễ hiểu là vì sao có khoảng 44% công nhân được hỏi ý kiến xác nhận là trong năm vừa qua, gia đình họ phải vay mượn tiền để chi dùng Trong các trường hợp vay mượn này, có 10% là phải trả lãi.

Về phương diện đo mức sống, điều quan trọng là xem xét mục đích của sự vay mượn Theo trả lời của công nhân, khoảng 30% trường hợp vay để chi tiêu cho cuộc sống hàng ngày, sau đó (13,5%) để tu sửa nhà cửa, mua sắm vật dụng cần thiết, 11% vay được chữa bệnh. Còn lại là các chi tiêu đột xuất như ma chay, cưới xin, hoặc trả nợ người khác Các số liệu này phản ánh một mức sống không mấy khả quan, nếu không nói là còn nhiều khó khăn, chật vật Một mức sống như vậy lại luôn bị tương phản với mức sống và lối sống của một nhóm khác của

cur dân đô thị, bằng những con đường liêng đang "phát" lên nhanh chóng và vì thế họ phô trương một lối lòng tiêu dùng xa xỉ, tạo nên những nghịch cảnh xã hội và gây tình trạng hoang mang trong số những người công nhân khổ khổ.

Trong các điều kiện sống của người công nhân, nhà ở là một yếu tố quan trọng hàng đầu. Yếu tố này phụ thuộc rất nhiều vào chính sách xã hội đối với công nhân và có thể nói hiện trạng điều kiện ở của họ là sản phẩm của những chính sách đó. Chúng tôi chỉ nhấn mạnh những khía cạnh xã hội của vấn đề, đó là những khác biệt quan trọng trong điều kiện nhà ở của các nhóm công nhân khác nhau. Do có những khác biệt về điều kiện kinh tế - xã hội giữa các nghề nghiệp, các ngành, điều kiện gia đình và nhất là do chính sách bao cấp về nhà ở từ trước tới nay đã có biết bao nhiêu khó khăn, bất công xã hội trong vấn đề này. Ngày nay, không còn mấy xí nghiệp nhà máy dám nghĩ đến việc dùng quy phúc lợi xây nhà ở cho công nhân, bởi lẽ trước mắt là vấn đề giữ vững sản xuất bảo đảm cho sự tồn tại của cơ sở và đời sống hàng ngày của công nhân. Trong khi đó chính sách mới về nhà ở với phương châm xóa bao cấp, đưa tiền nhà vào lương vẫn còn phải hiệp tục nghiên cứu". Vậy là về căn bản công nhân vẫn phải chấp nhận điều kiện ở như hiện có. Tức là lại có một yếu tố tác động tới tâm trạng xã hội của người công nhân lao động Thủ đô.

Trong bối cảnh như vậy, có lẽ điều làm chúng ta tạm yên lòng đôi chút là việc xem xét đời sống của công nhân qua các chỉ báo về mức tiện nghi của gia đình họ. Theo kết quả điều tra tỷ lệ các gia đình có những đồ dùng có giá trị chúng tôi nhận thấy so với 10- 15 năm trước đây, *bằng cách nào đó*, đời sống của gia đình công nhân cũng có khá hơn nhiều. Những tiện nghi điển hình của người dân đô thị như tivi, tủ lạnh, xe máy, máy khâu, radio cassette đang dần dần trở nên phổ biến - khoảng trên 60% các gia đình có tivi, 30% có tủ lạnh, 30% có radio cassette, 20% có xe máy, v.v... Việc lý giải cho câu hỏi tại sao, bằng cách nào mà trong điều kiện thu nhập thấp như đã nêu ở trên, gia đình công nhân vẫn có được các đồ dùng có giá trị cao - có lẽ đòi hỏi phải có các nghiên cứu sâu hơn trên đơn vị gia đình và các phương pháp riêng của việc nghiên cứu vấn đề thu nhập của dân đô thị

Về mặt đời sống văn hóa tinh thần, chúng ta thu được các kết quả quen thuộc: công nhân của chúng ta có lượng thời gian tự do . rất hạn hẹp và nội dung của nó được sử dụng một cách nghèo nàn. Điều này đã được một số đồng chí phát biểu trong hội thảo. Tôi xin phép không đề cập thêm.

Tâm trạng, suy nghĩ, ý kiến của người lao động trong điều kiện kinh tế - xã hội hiện tại là một điều không tách rời toàn bộ đời sống vật chất và tinh thần của họ Bởi lẽ nó là sự phản ánh thái độ của chủ thể trước những điều kiện sống khách quan Đáng lưu ý là các chỉ báo: mức độ hài lòng với công việc đang làm, những băn khoăn lo lắng cho việc bảo đảm đời sống, công ăn việc làm, những dự định thay đổi nghề nghiệp, v.v...

Tỷ lệ công nhân ở các cơ sở xem công việc đang làm là hứng thú thường dao động từ 20-50%. Và tùy thuộc vào các xí nghiệp, cơ quan cụ thể, có thể có từ 20% đến 70% xem công việc đang làm là có đủ việc làm . ở đây rõ ràng ẩn dấu mối lo ngại băn khoăn về việc bảo đảm công ăn việc làm ổn định cho bản thân trong hiện tại và thời gian trước mắt. Trong các ý kiến đề xuất kiên nghị của công nhân, yếu tố được đề cập hàng đầu, có tỷ lệ cao nhất người phát biểu là vấn đề: bảo đảm đủ công việc - và xa hơn, là vấn đề công ăn việc làm cho con cái lớn. Có từ 20% đến 40% công nhân phát biểu là họ đang gặp khó khăn trong vấn đề này.

Trong điều kiện như vậy đã có một bộ phận công nhân có ý định chuyển đổi nghề nghiệp hoặc nơi làm việc trong thời gian tới, đáng chú ý trong đó có cả một bộ phận công nhân hê, và thậm chí tỷ lệ nhỏ (2%) có ý định xin thôi việc để lo kinh tế gia đình trong các lĩnh vực khác.

Ở đây có sự tác động của cơ chế quản lý kinh tế, hàng hóa, thị trường. Song có lẽ tác động này chưa đủ mạnh. Ngoài số lao động phải rời bỏ cơ sở sản xuất theo Quyết định 176/HĐBT, số lượng công nhân tự nguyện rời bỏ khu vực sản xuất quốc doanh sang sản xuất kinh doanh tư nhân chưa nhiều. Theo dõi những người ra đi theo Quyết định 176/HĐBT cũng cho thấy trong số họ có không ít những người có năng lực, tay nghề, vốn liếng và ý chí làm ăn. Họ đã "ăn nên làm ra" và thu nhập vượt hẳn lên so với thời gian làm việc ở xí nghiệp. Tuy nhiên đại bộ phận công nhân trong nhóm được giải quyết theo Quyết định 176/HĐBT hãy còn chật vật trong việc hòa nhập, thích nghi với môi trường mới, một số ít còn lâm vào tình trạng khó khăn hơn. Đó là hậu quả khó

tránh trên con đường đi tới một cơ chế quản lý kinh tế mới, tiến tới hình thành một thị trường lao động đích thực và những hình thức tự do lưu chuyển sức lao động giữa các ngành và các khu vực.

Điều này rất cần được chuẩn bị cho thế hệ công nhân tương lai. Liên quan đến điều này, như đã nói ở trên, có một bộ phận công nhân mà con cái họ đang bước vào độ tuổi lao động (học xong phổ thông trung học, làm nghĩa vụ quân sự trở về ...). Nỗi lo về việc tìm kiếm công ăn việc làm cho con là điều dễ hiểu. Mặc dù ở các xí nghiệp đều có chủ trương tuyển chọn con em công nhân của xí nghiệp vào thay thế lớp công nhân già. Song điều đáng nói ở đây là vẫn còn một tỷ lệ khá cao (trên dưới 40%) mong muốn của các bậc cha mẹ là hy vọng cho con học hết đại học Đức tính hiếu học thật đáng quý. song tính thực tiễn của việc định hướng nghề nghiệp hiện nay cho thanh niên nhiều khi đòi hỏi phải có sự suy xét lại những nguyện vọng kiểu như vậy. Cần xác lập một quan niệm mới, thực tiễn hơn về vấn đề công ăn việc làm, biên chế nhà nước, địa vị xã hội ở cá các thế hệ công nhân già và trẻ để chuẩn bị cho sự phát triển kinh tế theo chiều 'hướng mới trong những năm sau này.

Sau cùng, việc xem xét thực trạng đời sống công nhân Thủ đô, vấn đề thu nhập, công ăn việc làm, tâm trạng xã hội... hiện nay của họ, tìm hiểu bản chất, nguyên nhân của thực trạng này không thể tách rời những vấn đề quản lý kinh tế vĩ mô. Chỉ có thể nhận thức và phản ánh hiện trạng một cách đúng đắn khi liên hệ với trạng huống mà nền kinh tế của cả nước đang trải qua. Và vì thế không thể đưa ra các giải pháp cục bộ cho một vấn đề như vấn đề đời sống của đội ngũ công nhân Thủ đô - một vấn đề thực chất là phát sinh từ các chính sách quản lý kinh tế vĩ mô.

Đến lượt mình, các chính sách quản lý kinh tế - xã hội lại cần có các thông tin từ nhiều phía về các nhóm xã hội và các quá trình xã hội. Có liên quan tới vấn đề tâm trạng xã hội, chúng tôi muốn lưu ý những yếu tố cơ bản hay có thể gọi là những năng lực phẩm chất cơ bản của đội ngũ công nhân - lao động các thành thị, trong đó có công nhân Thủ đô.

a) Năng lực tự thích ứng (hay là sức chịu đựng, sự chấp nhận) của người công nhân, lao động trước những điều kiện sống và làm việc đầy khó khăn. Đây là một phẩm chất đã được tôi luyện trong hàng chục năm chiến tranh và xây dựng hòa bình. Nó phản ánh mặt tích cực - ý chí của người lao động hy sinh cho một cuộc sống mới, đồng thời cũng có mặt tiêu cực - sức ỳ và sự kém năng động, tự đòi hỏi và vươn lên khắc phục trở ngại. Một chính sách xã hội tiếp tục lạm dụng quá mức sức chịu đựng này sẽ là tai hại và có thể dẫn đến những bùng nổ và xung đột. Cần có những yếu tố làm giảm nhẹ sự quá tải đối với sức chịu đựng của người lao động. Đặc biệt đối với các nhóm xã hội nhạy cảm, dễ bị tổn thương như: nhóm công nhân lão thành, thợ bậc cao, người về hưu, thương phế binh, con em gia đình liệt sĩ khó khăn .

b) Bên cạnh đó, còn có tính năng động hay là tiềm năng tự vươn lên, tìm lối thoát trong khó khăn. Năng lực này rất cần được khuyến khích bằng các chính sách hợp lý, hợp thời giúp cho mỗi người phát huy hết năng lực, sở trường, trở thành thói quen hay phản xạ có điều kiện "tự cứu mình" xóa bỏ nếp nghĩ ỷ lại, trông chờ, kêu ca vào chế độ, vào Nhà nước, khuyến khích những nhân tố vượt trội, mới trong sản xuất kinh doanh và tổ chức đời sống.

c) đầu óc thực tế của người công nhân được hình thành cùng với quá trình đời mới bước đầu chính là kết quả của sự nhận thức hiện thực kinh tế-xã hội của đất nước đối với họ. Việc xóa bỏ bao cấp chuyển sang nền kinh tế hàng hóa nhiều thành phần đồng thời cũng từng bước giúp họ khắc phục một số "ảo tưởng" mang tính lý tưởng về sự bảo đảm xã hội đầy đủ từ phía xã hội. Cần phải nói thẳng với người lao động về điều này và không nên tiếp tục gieo ảo tưởng trong thế hệ công nhân tiếp nối. Những thế hệ công nhân-lao động trẻ cần phải được định hướng nghề nghiệp trong những môi trường làm việc thực sự. Họ cần phải ý thức được rằng chỉ bằng năng lực và phẩm chất thực sự, bằng tài năng và lao động tận tâm mới có được một đời sống tương ứng. Vì lẽ đó cần có một cách tiếp cận mới cho hệ thống tuyên truyền, đào tạo và hướng nghiệp.

Tính đến 3 yếu tố phẩm chất vừa nêu trên, hệ quản lý vĩ mô có thể có các chính sách sao cho vừa nâng đỡ vừa kích thích và tuyên truyền, chuẩn bị cho những sự chuyển biến mạnh mẽ trong đội ngũ công nhân Thủ đô phù hợp với cơ chế quản lý mới.