

NGHIÊN CỨU GIAI CẤP CÔNG NHÂN VIỆT NAM TỪ HƯỚNG TIẾP CẬN CƠ CẤU XÃ HỘI – MỘT SỐ VẤN ĐỀ ĐÁNG QUAN TÂM

NGUYỄN HỮU MINH

Những yêu cầu không thể thiếu được khi vận dụng cách tiếp cận cơ cấu xã hội đối với việc nghiên cứu giai cấp công nhân là phải chỉ ra *đặc trưng của từng yếu tố cấu thành nên tổng thể đó và mối quan hệ giữa các thành tố*. Mối quan hệ này được thể hiện ở *vị trí, vai trò của mỗi thành tố cũng như sự chuyển hóa lẫn nhau giữa các thành tố*. Sự chuyển đổi cơ cấu xã hội được thể hiện trong động thái cơ cấu và diện mạo các nhóm xã hội, trong sự thay đổi mối tương quan định lượng và các quan hệ xã hội giữa chúng với nhau.

Theo hướng này, các nghiên cứu về giai cấp công nhân Việt Nam trong thời gian vừa qua đã đạt được một số kết quả. Tuy nhiên, vì nhiều lý do khác nhau, cho đến nay chúng ta vẫn chưa thể hình dung được một cách đầy đủ bức tranh tổng thể cơ cấu xã hội của nó. Điều này càng bộc lộ rõ khi phải đáp ứng yêu cầu nhận thức được thực trạng và xu hướng biến đổi của giai cấp công nhân Việt Nam trong điều kiện có những chuyển đổi cơ bản về kinh tế. Bài viết này nêu lên một số vấn đề đáng quan tâm mà theo chúng tôi cần tập trung nghiên cứu nhằm góp phần bổ sung cho những thiếu hụt đó. Xin nói thêm là do chúng tôi chỉ mới có các tư liệu nghiên cứu về đội ngũ công nhân khu vực quốc doanh, nên một số vấn đề được bàn cũng chủ yếu xoay quanh phạm vi đó.

I. PHÁC HỌA BỨC CHÂN DUNG XÃ HỘI GIAI CẤP CÔNG NHÂN - NHỮNG ĐẶC TRƯNG VỀ SỐ LƯỢNG VÀ CHẤT LƯỢNG.

1. *Phân tích sự biến đổi về số lượng.*

Phân tích xã hội học về cơ cấu xã hội của giai cấp công nhân được bắt đầu từ các chỉ báo định lượng.

Khó khăn lớn nhất hiện nay khi phân tích những biến đổi về số lượng giai cấp công nhân trong toàn xã hội là việc thiếu các tư liệu thống kê xã hội. Một số ít tư liệu hiện có thì lại thiếu sự thống nhất về cách hiểu những khái niệm cơ bản nhất, trong đó có khái niệm giai cấp công nhân.

Đã có một thời kỳ trong các nghiên cứu xã hội học, giai cấp công nhân thường được hiểu là những người lao động chân tay hoặc chủ yếu là lao động chân tay, trực tiếp tham gia vào việc tạo ra những giá trị vật chất và đó là những người làm việc trong khu vực kinh tế Nhà nước. Một vài năm gần đây các nghiên cứu xã hội học thường nhấn mạnh đến đặc trưng chủ yếu của giai cấp công nhân là tính chất lao động công nghiệp, trực tiếp hoặc tham gia vào quá trình tạo ra giá trị vật chất cho xã hội. Với cách hiểu này ranh giới xã hội của giai cấp công nhân đã được mở rộng ra rất nhiều. Tuy nhiên, cho đến nay trong giới xã hội học ở nước ta việc xác định một khái niệm xã hội học về giai cấp công nhân vẫn chưa được thảo luận một cách đầy đủ. Trong các niên giám thông kê nhà nước, chỉ báo vô số lượng giai cấp công nhân chưa được đưa vào. Ở không ít các cơ quan làm công tác nghiên cứu và thực hiện chính sách xã hội đối với giai cấp công nhân, khái niệm này vẫn còn được hiểu là bao gồm toàn thể những người làm công ăn lương trong khu vực Nhà nước (cán bộ công nhân viên). Những cách định nghĩa khác nhau sẽ dẫn tới những kết luận khác nhau về bản chất, vị trí cũng như bức chân dung xã hội của giai cấp công nhân. Nó cũng gây ra nhiều khó khăn cho việc so sánh giữa các cuộc điều tra khác nhau, ở các thời kỳ khác nhau và do đó hạn chế việc lý giải có căn cứ khoa học về xu hướng biến đổi của giai cấp công nhân và vai trò của nó trong xã hội. Vì vậy đã đến lúc cần nghiên cứu để xác lập một khái niệm về giai cấp công nhân có thể làm căn cứ cho các nghiên cứu xã hội học thực nghiệm.

Trong hơn 10 năm gần đây, số lượng giai cấp công nhân tuy có tăng lên song với tốc độ chậm và rất khác nhau giữa các ngành. Sự phát triển giai cấp công nhân lại đồng nghĩa với “nhà nước hoá” lao động xã hội, nên có những tiềm năng gia tăng đội ngũ công nhân chưa được khai thác. Hiện nay, theo số liệu của Tổng liên đoàn lao động, nước ta có 2,2 triệu công nhân trực tiếp sản xuất trong khu vực nhà nước quản lý, trong đó công nhân

kỹ thuật khoảng 0,8 triệu. Ngoài ra có 1,8 triệu lao động làm việc tại các cơ sở sản xuất tiểu thủ công nghiệp (xem 9). Trong thời gian tới, với tự phát triển kinh tế hàng hóa nhiều thành phần, khả năng phát triển giai cấp công nhân sẽ mở ra phong phú hơn cả về lượng và về chất. Thực trạng và xu hướng biến đổi về lượng đó sẽ tác động như thế nào đến việc củng cố về mặt chất của giai cấp công nhân và thúc đẩy sự hình thành một cơ cấu xã hội hợp lý ở nước ta là vấn đề cần được nghiên cứu đầy đủ.

2. Phân tích sự biến đổi về chất lượng.

Để nâng cao chất lượng giai cấp công nhân, cần nâng cao *trình độ học vấn, trình độ chuyên môn và tính tích cực xã hội* của họ.

2.1. Học vấn

Vấn đề nâng cao trình độ học vấn của người công nhân là nhằm hai mục tiêu. Một là, xây dựng cơ sở văn hóa để phát triển toàn diện cá nhân. Hai là, chuẩn bị cho người công nhân làm những loại lao động phức tạp hơn trong điều kiện của cách mạng khoa học kỹ thuật. Các số liệu thống kê hoặc chọn mẫu cho thấy sự tăng lên đều đặn trình độ học vấn của đội ngũ công nhân. Chẳng hạn, theo số liệu điều tra của Tổng liên đoàn lao động, nếu như năm 1976 có 29,2% số công nhân có học vấn phổ thông trung học thì năm 1985 tỷ lệ đó đã lên đến 42,54% (xem 13). Một cuộc điều tra ở Hải Phòng năm 1990 cho thấy con số khả quan hơn: 77,76% (xem 15). Tuy trình độ học vấn đã có sự tăng lên đáng kể, song so với yêu cầu của sự phát triển xã hội, của việc đưa tiến bộ khoa học kỹ thuật vào sản xuất thì tình hình đó còn rất hạn chế. Trong khi đó phong trào tự học nâng cao học vấn của công nhân đang giảm đi, do đời sống kinh tế khó khăn, do không thấy được hiệu quả thực tế và lâu dài của học vấn. Số liệu điều tra ở Hà Nội năm 1990 cho thấy, chỉ có 1,7% học bổ túc văn hóa, 1,61% học đại học, cao đẳng và 7,7% học ngoại ngữ (xem 14). Đáng lưu ý là nhiều người trong số học thêm là những anh chị em trẻ, với nguyện vọng học lên để thoát ly môi trường công nhân. Nhận thức học thêm để nâng cao trình độ nhằm làm tốt hơn công việc ở xí nghiệp chỉ có ở một số ít người. Điều này sẽ dẫn đến sự chững lại mức học vấn chung của giai cấp công nhân những năm sắp tới.

2.2 Chuyên môn

Việc nâng cao trình độ chuyên môn cho giai cấp công nhân sẽ tạo cơ sở vững chắc để đưa tiến bộ khoa học - kỹ thuật vào thực tế sản xuất.

Các nghiên cứu đã xác nhận là trình độ tay nghề của công nhân còn thấp do quá trình đào tạo và bồi dưỡng còn nhiều hạn chế. Tay nghề trung bình của công nhân mới ở bậc thợ 3,3/7, công nhân có trình độ bậc 7 mới chiếm, 1,9% (xem 10). Đồng thời có một sự hụt hẫng và đứt đoạn trong cơ cấu đội ngũ công nhân về bậc thợ. Tỷ lệ người làm việc không phù hợp với chuyên môn được đào tạo là khá cao. Những thực tế này do nhiều nguyên nhân khách quan và chủ quan gây ra, chẳng hạn việc coi thường nâng cao trình độ học vấn của người ông nhân, công nhân ngại nâng cao tay nghề vì chế độ lương bình quân không làm rõ sự khác nhau về cấp bậc tay nghề, các cấp lãnh đạo chưa quan tâm, còn quan niệm công tác đào tạo, bồi dưỡng công nhân chỉ là việc làm phi sản xuất, là gánh nặng kinh tế nên đầu tư ít... (xem 14). Tuy nhiên, mức độ biểu hiện cụ thể của những hiện tượng này như thế nào, còn là một vấn đề để ngỏ. Trong điều kiện có sự đổi mới thường xuyên trang thiết bị, người công nhân sẽ phải đổi mới nhiều lần trình độ chuyên môn của mình, hoặc phải thay đổi hoàn toàn nghề chuyên môn. Điều này đặt ra vấn đề phải chuyển hướng từ việc dạy nghề phổ cập khi bắt đầu vào đời sang hệ thống dạy nghề liên tục. Khi khoảng thời gian tồn tại của nhiều nghề nghiệp phổ biến trở nên ngắn hơn thì sẽ gây ra mối đe dọa về việc làm cho những nhóm lớn Công nhân nếu không có sự thay đổi đi kèm của hệ thống dạy nghề. Những khía cạnh xã hội học nảy sinh trong quá trình này rất đáng được quan tâm.

2.3 Tính tích cực xã hội

Tính tích cực xã hội bao gồm *tính tích cực lao động, tính tích cực chính trị và tính tích cực văn hóa*. Tìm hiểu sự tác động của các nhân tố đến tính tích cực xã hội của giai cấp công nhân là một nội dung quan trọng trong nghiên cứu cơ cấu xã hội.

Tính tích cực lao động của giai cấp công nhân được thể hiện ở thái độ sáng tạo đối với lao động, tinh thần kỷ luật lao động cao, niềm say mê với công việc. Những nội dung cơ bản này tiếp tục được triển khai thành các

chi báo cụ thể hơn.

Tính tích cực lao động được quy định chủ yếu 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. Những vấn đề này không phải đều đã được nghiên cứu một cách hoàn chỉnh. Một thực tế đáng quan tâm hiện nay là sự sút giảm đáng kể tính tích cực của người công nhân: làm việc thiếu nhiệt tình, không hào hứng với việc phát huy sáng kiến, cải tiến kỹ thuật, thái độ thờ ơ của một bộ phận công nhân trong việc quản lý nhà máy (xem 11). Đương nhiên, không phải cứ giao quyền tự chủ cho xí nghiệp thì tình hình đó sẽ mất đi, đội ngũ công nhân sẽ hăng hái tích cực trở lại. Liên quan đến vấn đề này có những yếu tố như: cải thiện đời sống vật chất cho người công nhân, tổ chức hợp lý qua trình sản xuất, vấn đề phân phối và sự vận hành của một cơ chế bảo đảm cho công nhân được làm chủ xí nghiệp.

Do việc chuyển sang hạch toán kinh tế, bản chất tâm lý - xã hội của lao động đang biến đổi mạnh mẽ. Mức độ cao về chỉ số không thỏa mãn của người công nhân đối với lao động hiện nay chỉ rõ vai trò phát triển nhân cách của lao động còn hạn chế, nó chỉ còn là phương tiện để tồn tại. Từ đó một vấn đề đặt ra là cần xác định được mức độ tác động của thực trạng này đến sự phát triển toàn diện giai cấp công nhân hiện nay.

Tính tích cực văn hóa được đo lường bằng các chỉ báo sử dụng thời gian rỗi của người công nhân, mức độ tham gia vào các hoạt động văn hóa - nghệ thuật, sự tham gia sáng tạo nghệ thuật và tổ chức đời sống văn hóa... Với quỹ thời gian tự do eo hẹp, đặc điểm chủ yếu của sự tiêu dùng văn hóa của công nhân hiện nay là tính chất đơn điệu, thụ động, trong phạm vi không gian hạn hẹp. Trong vấn đề này các nghiên cứu xã hội học vẫn còn dừng lại ở những chỉ số bề ngoài về tần suất và loại hình văn hóa người công nhân tham gia, chưa đi sâu lý giải mức độ cảm thụ văn hóa của công nhân, vai trò tác động của mỗi loại hình văn hóa đến sự phát triển toàn diện người công nhân và xu hướng biến đổi của nó, và đo đó sẽ khó đưa ra được các đánh giá có ý nghĩa thực tiễn về tính tích cực văn hóa của giai cấp công nhân.

Tính tích cực chính trị của giai cấp công nhân có ý nghĩa quan trọng trong giai đoạn đổi mới hiện nay. Theo các chỉ báo xã hội học truyền thống thì có một sự sút giảm đáng kể tính tích cực chính trị của công nhân do nhiều nguyên nhân khác nhau. Các hình thức tham gia hoạt động xã hội của công nhân giảm đi. Tổ chức đoàn thanh niên, công đoàn, phụ nữ... gặp nhiều lúng túng khi thực hiện vai trò của mình trong cơ chế quản lý mới. Nhưng với một số chỉ báo khác, lại nhận thấy sự tăng lên đáng kể trình độ nhận thức chính trị giai cấp công nhân. Vì vậy cần có một hệ chỉ báo khoa học đánh giá chính xác tính tích cực chính trị của giai cấp công nhân.

Điều kiện sinh hoạt của giai cấp công nhân có ảnh hưởng mạnh mẽ đến việc củng cố chất lượng của họ. Ở đây cần phân tích thực trạng tiền lương, thu nhập, mức độ trang bị các phương tiện sinh hoạt gia đình, các chế độ bảo hiểm xã hội và *tác động của toàn bộ các yếu tố đó đến tâm trạng, định hướng giá trị của giai cấp công nhân*. Hiện nay, sự khác biệt giữa thu nhập và tiền lương thể hiện rất rõ, còn các nguồn thu nhập của những người công nhân thì rất phong phú. Các số liệu cũng cho thấy có sự chênh lệch khá lớn về mức sống giữa một số bộ phận công nhân mà không phải tất cả những khác biệt đó đều có cơ sở hợp lý. Những vấn đề cần được tiếp tục đi sâu là: Nguồn gốc của những khác biệt này là do đâu? Mức độ ổn định của nó ra sao? Liệu đã có thể có *sự phân tầng xã hội* trong giai cấp công nhân chưa và nếu có thì tác động của xu hướng phân tầng này đối với sự phát triển xã hội hiện nay như thế nào?

Liên quan đến vấn đề này là việc xác định những quan niệm của công nhân về sự công bằng xã hội trong lĩnh vực phân phối, thể hiện trước hết ở tiền lương. Đáng lưu ý là định kiến bình quân chủ nghĩa trong ý thức một bộ phận công nhân đối với việc trả công cao hơn cho các lao động xuất sắc. Thái độ này được bảo lưu trước hết ở các công nhân có trình độ chuyên môn trung bình. Cần chỉ ra được mức độ sâu sắc của quan điểm này, sự cản trở của nó đến quá trình đổi mới kinh tế ở xí nghiệp.

II PHÂN TÍCH CÁC NHÓM XÃ HỘI BÊN TRONG GIAI CẤP CÔNG NHÂN VÀ MỐI QUAN HỆ GIỮA CHÚNG.

Giai cấp công nhân bao gồm nhiều nhóm xã hội có mối liên hệ với nhau được đặc trưng bởi cùng những dấu hiệu cấu thành giai cấp.

Có nhiều tiêu chí để phân nhóm giai cấp công nhân. *Lát cắt ngang (theo ngành)* chia giai cấp công nhân thành công nhân công nghiệp (bao hàm cả xây dựng, giao thông vận tải), nông nghiệp (bao hàm cả ngư nghiệp, lâm nghiệp), thương nghiệp và dịch vụ. *Lát cắt dọc* chia giai cấp công nhân thành các nhóm phụ thuộc vào tính phức tạp của lao động, vào trình độ nghiệp vụ mà lao động đòi hỏi. Ngoài ra, dựa vào mức độ trang bị kỹ thuật của lao động người ta cũng có thể chia công nhân ra thành các nhóm khác nhau.

Tác giả Dobrinko - koxtova (Bungari) đã kết hợp cả tính phức tạp của lao động và trang bị kỹ thuật của nó như là đặc điểm lao động dùng để phân hóa nghề nghiệp - xã hội trong giai cấp công nhân. Theo tác giả, *mô hình cơ cấu nghề nghiệp - xã hội gồm có 7 nhóm*. Theo thứ tự nhóm 1 đến nhóm 7 - trình độ trang bị kỹ thuật lao động ngày càng phức tạp hơn, trình độ chuyên môn và tính phức tạp của thao tác nghiệp vụ tăng lên, đồng thời mức độ đơn điệu giảm xuống và khả năng tham gia sáng tạo của công nhân vào quá trình lao động cũng tăng lên (xem 2).

Trong nền kinh tế hàng hóa nhiều thành phần như ở nước ta hiện nay, các nhóm công nhân thuộc các thành phần kinh tế khác nhau, tất nhiên sẽ có nhiều khác biệt về cách thức tổ chức sản xuất, vị trí trong hệ thống quản lý, mối quan hệ trong tập thể, cơ chế phân phối và do đó cả quan niệm về nghề nghiệp, thái độ đối với xí nghiệp và đối với giai cấp. Vì vậy có thể coi thành phần kinh tế là một tiêu chuẩn phân nhóm quan trọng trong giai cấp công nhân Việt Nam.

Từ các dấu hiệu phân nhóm, bước tiếp theo là nêu ra diện mạo xã hội của các nhóm, đánh giá vị trí, vai trò của mỗi nhóm xã hội trong nội bộ giai cấp công nhân nói chung và mối liên hệ giữa chúng.

Cho đến nay các nghiên cứu về công nhân ở Việt Nam (theo cách tiếp cận xã hội học) vẫn còn thiếu một hệ tiêu chuẩn phân nhóm thống nhất và chỉ dừng ở một vài phân nhóm đơn lẻ với những khía cạnh nhất định. Phổ biến nhất là sự phân loại công nhân theo ngành (lát cắt ngang) và theo đặc điểm nhân khẩu (thanh niên công nhân, nữ công nhân). Các tiêu chuẩn phân nhóm khác hầu như chưa được đề cập, hoặc chưa được chuẩn bị đầy đủ về cơ sở lý luận. Điều này đã gây nhiều khó khăn cho việc so sánh kết quả các cuộc nghiên cứu khác nhau và do vậy thật khó đưa ra được những đánh giá tổng hợp về các nhóm xã hội bên trong giai cấp công nhân.

Quá trình vận động của các nhóm xã hội cùng với sự vận động của cả giai cấp công nhân nói chung là kết quả của những mối quan hệ tương tác lẫn nhau giữa các nhóm. Việc tìm hiểu các mối quan hệ đó là một trong những nhiệm vụ quan trọng nhất của nghiên cứu xã hội học về cơ cấu xã hội giai cấp ứng nhân.

Trước hết về mặt tình chúng ta so sánh vị trí, vai trò của mỗi nhóm trong toàn bộ hệ thống xã hội nói chung, thông qua những chỉ báo về thu nhập, điều kiện sống, định hướng giá trị...

Các nghiên cứu xã hội học sẽ xác định rõ mức độ khác biệt xã hội cùng những xu thế phát triển của các hình thức phân hóa cơ cấu xã hội, đi sâu lý giải nguyên nhân của những khác biệt đó, đồng thời phát hiện ra cơ chế cho phép khắc phục những bất bình đẳng, thúc đẩy sự phát triển của các thành phần xã hội trên cái trục chính là công nhân công nghiệp và bộ phận tiêu biểu của nó là công nhân làm việc được trang bị kỹ thuật hiện đại, có trình độ lành nghề cao.

Đặc trưng chủ yếu của mối quan hệ giữa các thành phần xã hội bên trong giai cấp công nhân Việt Nam hiện nay là sự "đồng nhất" ban đầu trên một số mặt và diễn ra sự khác biệt trên những mặt khác. Thực trạng đó phản ánh sự tác động của điều kiện khó khăn về kinh tế - xã hội hiện nay đến mọi tầng lớp xã hội. Mẫu số chung thể hiện trước hết ở học vấn, tính tích cực xã hội và trạng thái tâm lý, tinh thần... Đương nhiên, dù mới ở bước đầu, sự khác biệt giữa các thành phần theo những tiêu chuẩn phân nhóm khác nhau cũng đã xuất hiện, chẳng hạn về mức tiền lương và tiền thưởng thu nhận được, khả năng tham gia vào công việc quản lý sản xuất, về điều kiện sinh hoạt...

Phải chăng trong những năm sắp tới, giữa các nhóm bên trong giai cấp công nhân sẽ chuyển đổi dần dần từ những khác biệt về kinh tế sang những khác biệt rộng hơn về văn hóa, xã hội? Sự kiểm định trở lại xu hướng này bằng các khảo sát xã hội học sẽ góp phần làm sáng rõ hơn các đặc điểm của quá trình phân tầng bên trong giai cấp công nhân Việt Nam.

Về mặt động, giữa các nhóm bên trong giai cấp công nhân và hệ thống giá trị gắn với các nhóm đó thường

xuyên ác động qua lại. Không thể nhận thức được đầy đủ cơ cấu xã hội giai cấp công nhân trong tổng thể phức hợp của nó nếu thiếu các khảo sát về *mối quan hệ động* này. Tuy nhiên, hiện nay chúng ta còn chưa có đủ cơ sở lý luận cần thiết, phù hợp với điều kiện Việt Nam trong quá trình chuyển đổi cơ chế kinh tế, trên mảng vấn đề này, về mặt thực nghiệm cũng chưa có các cuộc điều tra xã hội học chuyên sâu. Vì vậy, theo chúng tôi; để có cơ sở khoa học triển khai các nghiên cứu qui mô về lĩnh vực đã nêu trên, một trong những đề tài cần được tiến hành sớm trong thời gian tới là hình thành một hệ thống chỉ báo xã hội học có thể phản ánh chính xác mối quan hệ qua lại và sự chuyển hóa lẫn nhau giữa các nhóm xã hội bên trong giai cấp công nhân Việt Nam.

III. TÍNH CƠ ĐỘNG XÃ HỘI CỦA GIAI CẤP CÔNG NHÂN.

Những thông tin về các quá trình động rất có ý nghĩa trong việc nhận thức sự vận động và chuyển đổi của cơ cấu xã hội. Ở đây nghiên cứu về tính cơ động xã hội chiếm vị trí quan trọng vì nó chỉ ra xu hướng của quá trình biến đổi, phát triển theo thời gian của cơ cấu xã hội. Tính cơ động xã hội được xác định như là sự vận động của một cá nhân hay của một nhóm từ một vị trí xã hội này sang một vị trí xã hội khác. Trong khi nghiên cứu tính cơ động xã hội, các nhà xã hội học thường quan tâm đến nhiều loại cơ động xã hội khác nhau và phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến tính cơ động xã hội. *Tính cơ động theo chiều ngang* chỉ sự vận động của cá nhân giữa các nhóm xã hội tới một vị trí có cùng giá trị trong khi *tính cơ động theo chiều dọc* nhấn mạnh đến sự vận động về mặt chất lượng của cá nhân trong mỗi nhóm xã hội. Liên quan đến điều này có *sự thăng tiến xã hội* và *sự sút giảm xã hội*. Trong thực tế hai loại cơ động dọc và ngang thường đan bện vào nhau, loại này là tiền đề cho loại kia. *Tính cơ động trong cùng thể hệ* liên quan tới sự vận động của các cá nhân trong suốt cuộc đời tư của họ, còn *tính cơ động giữa các thể hệ* xác định quá trình tiếp nhận vị trí xã hội giữa 3 thế hệ ông bà - cha mẹ - con cái. Về cơ bản các nghiên cứu về tính cơ động xã hội giả định rằng xã hội được tôn ti hóa theo một sự phân tầng mà nó có thể thiết lập và xác định. Ở đây, vấn đề chủ yếu là xác định tầm vóc, mức độ và xu hướng của sự cơ động xã hội giữa các thế hệ theo chiều dọc. Một cách phân loại khác là *tính cơ động chuyển đổi* (exchange mobility) nói lên sự thay đổi địa vị xã hội của một số người vì họ trao đổi vị trí với những người khác tại các tầng khác nhau của bậc thang xã hội và *tính cơ động theo cơ cấu* (structural mobility) chỉ sự thay đổi trong địa vị của một số người do kết quả của những thay đổi trong cơ cấu kinh tế. Theo Ian Robertson, phần lớn cơ động trong tất cả những xã hội hiện đại là cơ động theo cơ cấu (xem 8). Sự phân tích trong khuôn khổ của tính cơ động xã hội quan tâm đến những phương tiện mà cá nhân dùng để đạt tới vị trí của mình trong trật tự xã hội (xem 7).

Nghiên cứu tính cơ động xã hội của giai cấp công nhân Việt Nam nhằm trước hết vào những nội dung sau:

1. *Nghiên cứu nguồn gốc bổ sung giai cấp công nhân:*

Vượt lên những chỉ số thống kê thông thường, các nghiên cứu xã hội học phải góp phần lý giải những vấn đề sau: *cội nguồn bổ sung của giai cấp công nhân, sự thay đổi về cơ cấu và chất lượng các nguồn đó, những hình thức, con đường bổ sung cho giai cấp công nhân, những vấn đề về sự thích nghi của người công nhân mới với đời sống sinh hoạt và lao động công nghiệp.*

Nguồn bổ sung giai cấp công nhân trong những điều kiện kinh tế - xã hội cụ thể ở từng nước là khác nhau, song xu hướng chung là giai cấp công nhân ngày càng trở thành nguồn bổ sung chủ yếu cho chính mình.

Có thể có hai hình thức bổ sung. *Thứ nhất*, gia nhập trực tiếp vào đội ngũ giai cấp công nhân không qua đào tạo. *Thứ hai* là gia nhập vào đội ngũ công nhân thông qua quá trình đào tạo ở các trường kỹ thuật chuyên nghiệp và các trường dạy nghề, các lớp đào tạo tại nhà máy, xí nghiệp. Kinh nghiệm đã chỉ ra tính chất lãng phí về kinh tế - xã hội của việc sử dụng trực tiếp học sinh phổ thông trung học vào sản xuất khi chưa có đủ trình độ nghiệp vụ và thói quen lao động cần thiết. Còn việc đào tạo trong quá trình sản xuất trực tiếp ở nhà máy lại không vượt qua những thói quen kinh nghiệm, không cung cấp một hệ thống tri thức đầy đủ cho công nhân. Theo tính toán thì trình độ đào tạo nhận được từ trường chuyên nghiệp kỹ thuật bảo đảm nâng cao tay nghề gấp 2 lần so với giáo dục chung có phối hợp với các nhà máy (tính trong một năm) (xem 5).

Động cơ vào nghề của người công nhân trẻ là chỉ báo cần thiết khi phân tích nguồn bổ sung giai cấp công nhân. Nhiều nghiên cứu cho thấy không ít thanh niên bước vào môi trường công nhân còn chưa được chuẩn bị

chu đáo cả kiến thức lẫn ý thức nghề nghiệp. Một số khá lớn do ngẫu nhiên hoặc do không thể kiếm được ngành nghề khác mà trở thành công nhân. Nhiều người dự định trở thành kỹ sư, bác sĩ đã chọn nhà máy làm nơi trú chân tạm thời (xem 11) Một hướng nghiên cứu cụ thể trong vấn đề này là phân tích tác động của những động cơ vào nghề đến đội ngũ công nhân ở các xí nghiệp.

Quá trình thích nghi của người thanh niên với lao động công nghiệp, với nghề nghiệp của người công nhân là một vấn đề lớn trong phân tích tính cơ động xã hội, song hầu như còn chưa được nghiên cứu ở nước ta. Trong xã hội học, "thích nghi xã hội" được quan niệm là một quá trình thâm nhập vào môi trường mới song song với việc xây dựng lại hệ thống định hướng giá trị của cá nhân (xem 1,3). Nhiệm vụ chính của thích nghi sản xuất là xây dựng những mối quan hệ bền vững và ổn định nhất giữa nhân viên và xí nghiệp. Để vạch ra cơ chế tối ưu hóa sự thích nghi, cần chú ý những điều kiện thúc đẩy hoặc cản trở sự thích nghi với hoàn cảnh mới, ứng với các giai đoạn thích nghi khác nhau. Hoàn thiện quá trình và cơ chế thích nghi là một phương pháp nâng cao hiệu suất làm việc của tập thể lao động, của công nhân.

Về cơ bản quá trình thích nghi sẽ diễn ra nhanh hơn, có hiệu quả hơn nếu thanh niên xuất thân từ gia đình công nhân hay viên chức, trí thức, nếu như trước khi trở thành công nhân họ đã được làm quen với kiến thức nghề nghiệp và phong cách lao động, sinh hoạt công nghiệp, và nếu như họ quyết định trở thành công nhân một cách hoàn toàn tự giác, trên cơ sở hiểu biết đầy đủ nội dung và yêu cầu nghề nghiệp trong tương lai. Bởi vậy, việc mở rộng liên kết giữa nhà trường phổ thông và các xí nghiệp, kết hợp giáo dục văn hóa với giáo dục nghề nghiệp trong trường phổ thông là một hướng đi có ý nghĩa, góp phần làm "mềm" hóa quá trình thích nghi của thế hệ trẻ đối với giai cấp công nhân.

Xét về mặt xã hội học, việc các thành phần xã hội khác như nông dân, tiểu thương, thợ thủ công cá thể bổ sung cho giai cấp công nhân, đã góp phần đa dạng hóa ý thức xã hội của giai cấp công nhân. Cơ chế của quá trình đó như thế nào - đó là điều cần làm rõ. Nghiên cứu xã hội học cũng cần chỉ ra những thay đổi trong định hướng nghề nghiệp và các động cơ lựa chọn nghề nghiệp của thanh niên. Những nghề nghiệp được ưa chuộng hiện nay đã hoàn toàn khác xưa và so với cha anh họ, ý thức chủ động của cá nhân người thanh niên trong việc xác định con đường đời của mình đã cao hơn rất nhiều.

2. Tính cơ động xã hội theo chiều dọc và chiều ngang:

Tính cơ động xã hội theo chiều dọc chỉ sự vận động của người công nhân theo bậc thang từ "thấp" lên "cao". Ở các xí nghiệp công nghiệp điều này gần giống như sự nâng cao dần trình độ lành nghề và gắn liền với nó là trình độ học vấn. Các nghiên cứu xã hội học cần chỉ ra được đặc điểm sự chuyển đổi cơ cấu trình độ lành nghề, trình độ học vấn và cơ cấu nghề nghiệp - xã hội bên trong giai cấp công nhân, các nhân tố ảnh hưởng và tác động của quá trình chuyển đổi cơ cấu đến tính cơ động xã hội nói chung của công nhân.

Những khảo sát bước đầu cho thấy những mâu thuẫn giữa trình độ học vấn cao với trình độ tay nghề thấp của thanh niên công nhân, với việc sử dụng họ trong những lao động giản đơn đang là một trở lực lớn đối với việc nâng cao tính cơ động xã hội của thanh niên. Nhiều công nhân trẻ làm việc trong một tâm trạng không hài lòng, thụ động, chờ đợi. Trình độ học vấn của đa số công nhân chưa được phát huy triệt để nhằm hoàn thiện trình độ chuyên môn và nâng cao năng lực sáng tạo trong nghề nghiệp. Vấn đề đào tạo nghề nghiệp cho thanh niên trước khi họ bước vào môi trường công nhân chưa được chú ý thỏa đáng. Việc chỉ ra những nguyên nhân xã hội và hậu quả của tình hình trên đây rất có ý nghĩa đối với việc xác định đặc trưng và xu hướng tính cơ động xã hội theo chiều dọc của giai cấp công nhân, đồng thời sẽ có đóng góp thiết thực đối với quá trình tổ chức lại sản xuất hiện nay.

Tính cơ động theo chiều ngang chỉ ra mức độ thay đổi chỗ làm việc trong phạm vi một nhóm nghề và chức trách, có liên quan tới *sự lưu Chuyển công nhân* và tính ổn định của tập thể (xem 6) .

Nhìn về triển vọng phát triển nhân cách và bảo đảm lợi ích người lao động thì sự tăng lên các lưu chuyển công nhân là một xu hướng tiến bộ. Tuy nhiên, từ góc độ quản lý sự chuyển chuyển đó sẽ gây nhiều ảnh hưởng tới quá trình sản xuất, đến năng suất lao động của các xí nghiệp và do đó rất cần được lý giải từ góc độ xã hội học.

Các nghiên cứu xã hội học sẽ góp phần dự báo xu hướng của hiện tượng này, thông qua việc xác lập mối tương quan giữa sự lưu chuyển công nhân với hệ thống các động cơ như động cơ về nghề nghiệp và trình độ chuyên môn, động cơ liên quan đến việc tổ chức sản xuất và lao động, động cơ có tính chất cá nhân, động cơ có liên quan đến mức sống... Việc nâng cao trình độ học vấn và chuyên môn của người công nhân, giảm bớt tính đơn điệu trong công việc, tăng mức độ hứng thú của lao động được giao, hoàn thiện bầu không khí tâm lý - xã hội trong tập thể, hoàn thiện điều kiện sinh hoạt cho công nhân tại khu ở... có vai trò rất quan trọng làm gắn bó công nhân với nghề nghiệp, với xí nghiệp của mình.

Những phân tích xã hội học thực nghiệm chỉ ra rằng hiện nay sự di chuyển xã hội tiềm năng trong đội ngũ công nhân nước ta là lớn hơn nhiều so với những di chuyển xã hội thực tế. Bởi lẽ 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 nhiều nguyên nhân khác nhau. Quá trình đổi mới cơ chế quản lý xí nghiệp và sự hình thành thị trường lao động thống nhất tất yếu sẽ làm tăng số lượng di chuyển xã hội đội ngũ công nhân và thực tế này cần được nhìn nhận nghiêm túc. Vì vậy, một vấn đề đặt ra là cần tiếp tục nghiên cứu những khía cạnh xã hội học của mối quan hệ giữa công nhân và xí nghiệp, cung cấp căn cứ khoa học cho các quyết định quản lý nhằm 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.

3. Tính cơ động xã hội giữa các thế hệ và trong nội bộ thế hệ.

Trong khi tìm hiểu xu hướng cơ động xã hội giữa các thế hệ thông qua việc tiếp nhận vị trí xã hội giữa ông bà - cha mẹ - và con cái cần xem xét quá trình cơ động "hướng tới lối vào" và "hướng tới lối ra". Nghiên cứu qua trình cơ động "hướng tới lối vào" phân tích xuất xứ xã hội các nhóm xã hội nghề nghiệp của công nhân trong công nghiệp. Đáng lưu ý là từng nhóm xã hội nghề nghiệp đã tận dụng hết việc bổ sung từ chính hàng ngũ của mình ở mức độ nào? qui mô của dòng đến từ các tầng lớp khác ra sao.. Ở đây cần đi sâu phân tích *quá trình tái tạo các nhóm xã hội không chỉ về một nghề nghiệp mà cả sự tái tạo về văn hóa và lối sống*. Nhờ đó chúng ta có thể thấy được ảnh hưởng của các nhóm xã hội khác nhau trong việc hình thành một cơ cấu xã hội mới.

Quá trình cơ động "hướng tới lối ra" chỉ ra thanh niên sẽ rơi vào nhóm Xã hội nào khi rời khỏi nhóm xã hội của cha mẹ họ. Có thể chia ra 3 kiểu cơ động: con đường dẫn đến nhóm công nhân nhân có trình độ lành nghề; cơ động 1 bậc; cơ động nhiều bậc. Mỗi kiểu cơ động có một nhóm nhân tố tác động khác nhau và chúng ta cần xác định kiểu cơ động đặc trưng ở nước ta trong giai đoạn hiện nay và các nhóm nhân tố ảnh hưởng đến nó.

Sự phân tích tính cơ động trong thế hệ tập trung xem xét vai trò của kiểu cơ động này trong toàn bộ xu hướng cơ động xã hội nói chung, thông qua so sánh hai phạm trù. Phạm trù cơ động xã hội phụ thêm (hoặc *thặng dư*) có nghĩa là trong cuộc đời mình con người vượt ra khỏi nhóm xã hội xuất thân để chuyển sang nhóm xã hội khác. Phạm trù cơ động hồi quy chỉ qua trình cơ động đưa cá nhân quay trở lại nhóm xã hội xuất thân. Trong trường hợp sau sự cơ động trong thế hệ không làm tăng sự di động giữa các nhóm xã hội và sự mở rộng của chúng (xem 4).

Nghiên cứu xã hội học ở nhiều nước chỉ ra rằng hiện nay qua trình cơ động xã hội trong nội bộ thế hệ chiếm ưu thế, những bước nhảy lớn trong việc chuyển đổi địa vị cá nhân từ tầng lớp giai cấp này sang tầng lớp, giai cấp khác còn ít xảy ra.

Những biến đổi trong cơ cấu kinh tế - kỹ thuật ở nước ta đặt ra nhiều vấn đề về sự kế tục nghề nghiệp trong đội ngũ công nhân. Số liệu điều tra năm 1985 cho biết: tính chung cả nước, thợ bậc cao 6/6 và 7/7 là 8,1%, tuổi thợ bậc cao bình quân là xấp xỉ 45. Trong khi đó ở lứa tuổi 50 - 60 tỷ lệ là 62,6% (xem 13). Số liệu điều tra xã hội học về công nhân thủ đô 1990 cũng xác nhận một tình hình tương tự. Có một ý nghĩa kinh tế - xã hội không nhỏ là quá trình chuyên môn hóa với sự kế tục thế hệ, để có được những gia đình công nhân truyền thống, những gia đình lành nghề "cha truyền con nối". Các gia đình 3 đời công nhân ở nước ta không nhiều (chỉ xấp xỉ 10%), sự kế tục nghề nghiệp thực sự còn ít hơn (xem 13). Nhiều công nhân lớn tuổi, có đầu óc thực tế đã không mong cho con họ được kế nghiệp mình. Ngoài ra, mặc dù ở nước ta không có sự phân bậc địa vị cao thấp giữa các giai cấp, tầng lớp, trong quan niệm của nhiều gia đình công nhân vị trí của giai cấp mình không được đánh

giá cao. Họ vẫn "trông lên", mong cho con cái được gia nhập vào tầng lớp trí thức, được coi như biểu tượng của tầng lớp cao trong xã hội (xem 12). Phải chăng đó là điều đáng suy nghĩ trong việc hoạch định chính sách nhằm tạo điều kiện hình thành các nghề truyền thống với sự lành nghề cao?

*

* *

Trên đây là một số vấn đề cần đi sâu trong toàn bộ hệ đề tài phong phú nghiên cứu xã hội học về giai cấp công nhân. Với tất cả các kết quả nghiên cứu đã có, chúng ta hoàn toàn có điều kiện tiến hành những khảo sát xã hội học bổ sung nhằm nhận thức đầy đủ hơn cơ cấu xã hội giai cấp công nhân Việt Nam và xu hướng biến đổi của nó trong giai đoạn hiện nay. Yêu cầu bức thiết là, trên cơ sở vận dụng những cơ sở phương pháp luận và hệ phương pháp mang tính khoa học, cần có sự hợp tác chặt chẽ hơn giữa các cơ quan nghiên cứu về vấn đề này.

CHÚ THÍCH

1 B.S KHOREV: Sự thích nghi của những người di cư trong những điều kiện thành phố lớn. Trong "Đô thị hóa và các quá trình nhân khẩu" M. 1998, trang 182 - 198. Tiếng Nga.

2 DOBRINKO KOXTOVA: Cơ cấu xã hội - nghề nghiệp của giai cấp công nhân; Tạp chí Xã hội học Bungari 4/1984. TL 1825. Thư viện Xã hội học, trang 9 - 10.

3 V.G. PODMARKOV: Nhập môn xã hội học công nghiệp: Chương 4: Tính cơ động và sự thích ứng: M, t973. Nhà xuất bản Tư Tưởng; Tiếng Nga, mang, Tr 117 - 128.

4 VN. SHCHUBKIN: Thanh niên lao động giáo dục, nghề nghiệp, tính cơ động; Nhà xuất bản Khoa học; M. 1984, trang 65 - 66. Tiếng Nga.

5 G.A. SLESAIREV: Vấn đề tái sản xuất và phát triển giai cấp công nhân trong thời đại hiện nay. Trong cuốn "Tăng cường tính đồng nhất xã hội của xã hội Xô Viết" Viện Xã hội học Liên Xô. M, 1977, Tiếng Nga.

6 V.V. XKVORXOV: Những biến động giữa các giai cấp và trong từng giai cấp trong dữ kiện của chủ nghĩa xã hội và phương pháp do chúng. Trong: Sự biến đổi cơ cấu xã hội của xã hội xã hội chủ nghĩa. Viện Xã hội học Liên Xô. M. 1976, trang 11 - 39. Tiếng Nga.

7 JEAN CAZENEUVE: Mười khái niệm lớn của xã hội học. Paris, 1976. Tư liệu của Viện Xã hội học. Mục tính cơ động xã hội, sự phân tầng.

8 IAN ROBERTSON. Sociology. Third Edition worth Publishers, INC. P. 90 Xã hội học. Tái bản lần thứ 3 (tiếng Anh) Chương cơ cấu xã hội, nhóm xã hội và cơ động xã hội.

9 Bùi Đình Bôn: Thực trạng cơ cấu gia cấp công nhân Việt Nam hiện nay. Tạp chí thông tin lý luận số 4/1991, trang 30 - 31

10 ĐỖ NGUYỄN PHƯƠNG: thực trạng cơ cấu xã hội giai cấp công nhân Việt Nam và những xu hướng phát triển, Tạp chí Xã hội học số 3/1989, trang 6

11 Kết quả điều tra xã hội học ở Nhà máy Cao su Sao vàng và Dụng cụ số 1 (Hà Nội) do Viện Xã hội học tiến hành năm 1988. Mẫu: 200 công nhân.

12 Kết quả điều tra xã hội học ở nhà máy Cao su Soa vàng và Dụng cụ số 1 (Hà Nội) năm 1988 cho biết: Tính chung 8,9% công nhân muốn con gái theo nghề của mình, 8,9% muốn con gái là công nhân nhân theo nghề khác và 63,4% muốn con gái trở thành trí thức. Các số liệu tương tự đối với con trai là 15,7%, 14,5% và 59.7%.

13 Số liệu điều tra của Tổng liên đoàn lao động Việt Nam 1985. Mẫu: 17.855 công nhân.

14 Số liệu điều tra Xã hội học do Thành ủy Hà Nội, Liên đoàn Lao động Hà Nội và Viện Xã hội học tiến hành cuối năm 1990. Mẫu: 1566 công nhân.

15 Số liệu điều tra xã hội học ở Học viện Nguyễn ái Quốc và Thành ủy Hải Phòng tiến hành năm 1990.

Mẫu: 1.800 công nhân.



Xu hướng bên đổi kiến trúc nhà của ở nông thôn theo kiểu mẫu đô thị.

Hiện nay khó mà tìm thấy các ngôi nhà có vườn cây xum xuê hoa trái ở xã Hồng Minh (Phú Xuyên - Hà Tây)