

Thái độ đối với lao động của công nhân trong các xí nghiệp quốc doanh tại Hà Nội

BÙI THỊ THANH HÀ

Các đề tài nghiên cứu về người lao động nói chung, giai cấp công nhân nói riêng, đặc biệt là đội ngũ công nhân Thủ đô cho thấy: trong những năm qua đội ngũ công nhân Thủ đô đã góp phần không nhỏ thúc đẩy nền kinh tế của thủ đô nói riêng và đất nước nói chung.

Nghị định 217 và Quyết định 176 của Hội đồng Bộ trưởng và đã buộc các doanh nghiệp phải tự khẳng định mình. Đến nay, các doanh nghiệp đã và đang hoạt động theo cơ chế mới - cơ chế thị trường nhằm: tăng năng suất lao động và đảm bảo quyền lợi của người lao động.

Dưới tác động của cơ chế quản lý kinh tế, tâm trạng của người công nhân phần nào thay đổi. Điều đó ảnh hưởng tới thái độ của họ đối với lao động. Người công nhân giờ đây gắn bó với công việc và xí nghiệp ra sao? Thái độ của họ đối với công việc như thế nào? Các nhân tố nào tác động tới tính tích cực lao động của công nhân trong giai đoạn hiện nay.

Khi đề cập đến thái độ của người công nhân đối với lao động, chúng ta hình dung ra đó là mức độ hài lòng của họ đối với công việc và xí nghiệp, thể hiện bằng sự hứng thú với việc làm, mức độ hài lòng với các lợi ích và các chế độ chính sách.

Chính các lợi ích thiết thân như việc làm, thu nhập, nhu cầu văn hóa xã hội là động lực trực tiếp của người công nhân để họ sản xuất. Thái độ thờ ơ hay gắn bó của người lao động với sản xuất, liên quan đến việc đáp ứng các lợi ích, nhu cầu của nhà máy đối với họ.

Các số liệu dưới đây được dẫn ra từ đề tài cấp Bộ nghiên cứu: *quan hệ xã hội trong xí nghiệp của công nhân công nghiệp* do Viện Xã hội học chủ trì, năm 1994 - 1995.

1. Thái độ của công nhân đối với việc làm:

Sự hứng thú đối với công việc hàng ngày của người công nhân là thể hiện thái độ của họ đối với việc làm. Thái độ này được đo bằng mức độ hài lòng cao, thấp khác nhau.

Kết quả cho thấy chỉ có 48,2% công nhân hứng thú với công việc đang làm của mình, chiếm chưa đến một nửa số công nhân được điều tra. Sự hứng thú này diễn ra khác biệt giữa các ngành, các độ tuổi, giới tính... mặc dù 92,1% cho rằng công việc đang làm là phù hợp với trình độ chuyên môn và đa số được phân công hợp lý. Ở từng ngành nghề cho thấy: cơ khí có 44,1%, cao su có 37,7% người được điều tra tỏ ra hứng thú với công việc thấp hơn rất nhiều so với Dệt-may 62,4%.

Công nhân trẻ (dưới 30 tuổi) ít hứng thú hơn công nhân già (trên 40 tuổi): 44,2 % so với 49,1%. Nam công nhân ít hứng thú hơn nữ công nhân...

Tại sao lại có sự khác biệt giữa các tỷ lệ phần trăm này? Nguyên nhân chính là giữa các ngành nghề có sự khác nhau về việc làm và thu nhập từ công việc đó. Việc phù hợp với việc làm, tính ổn định trong việc làm, thu nhập đã giải thích cho tỷ lệ phần trăm của ngành dệt-may là cao nhất về sự hứng thú này. Để chứng minh cho sự hứng thú này chúng tôi đưa ra các mức độ hài lòng về thu nhập giữa các ngành nghề như sau: cơ khí: 7,9%; cao su: 2,5%; dệt-may: 35,4%. Sự khác biệt về độ tuổi là do những người công nhân già có bề dày kinh nghiệm, xác định mục tiêu nghề nghiệp rõ rệt hơn... chứ không như tâm lý thanh niên chủ quan tâm đến thu nhập mà không cần xác định đến việc làm cụ thể, ý nghĩa nghề nghiệp... Công nhân nữ, với đức tính của nữ giới dễ an tâm với công việc hơn.

2. Về tay nghề và điều kiện nâng cao trình độ chuyên môn:

Niềm say mê, hứng thú với nghề nghiệp sẽ kích thích tính năng động, sáng tạo, phát huy sáng kiến, cải tiến kỹ thuật của người công nhân. Cùng với niềm say mê nghề nghiệp, nhiệt tình và trách nhiệm với nhà máy, sẽ thúc đẩy người lao động hăng say sản xuất, học hỏi và sáng tạo trong công việc. Nhưng thực tế cho thấy chỉ có 1% trong tổng số của ngành công nghiệp ở Hà Nội là công nhân lành nghề (bậc 6 hoặc bậc 7). Hiện nay chỉ có con số rất nhỏ (dưới 2%) số công nhân được hỏi cho biết họ có theo học văn hóa hoặc nâng cao tay nghề. Có lẽ điều này phụ thuộc vào đòi hỏi chuyên môn của từng ngành nghề cần cao hay thấp; mặt khác bản thân người công nhân có thể không muốn nâng cao tay nghề.

Kết quả điều tra cho thấy: có 32,5% công nhân không hài lòng về điều kiện nâng cao trình độ chuyên môn của doanh nghiệp mình, và phân bố không đồng đều trong các ngành nghề như sau: cơ khí: 51,6%; cao su: 35,7%; dệt-may: 9,3%. Mức độ không hài lòng về yếu tố này ở nam: 43,3% cao hơn nữ: 22,6%. Lớp công nhân già không hài lòng: 44,1% cao hơn lớp công nhân trẻ là: 27,7%...

Việc nghiên cứu sâu cho thấy, nữ công nhân chịu ảnh hưởng của nữ tính, phải lo lắng cho gia cảnh nên việc học hành để nâng cao trình độ chuyên môn không được đưa lên hàng đầu. Người công nhân chờ mong có việc làm phù hợp và thu nhập ổn định để đảm bảo cuộc sống gia đình. Những người lứa tuổi, từ việc xác định nghề nghiệp rõ rệt, sự chín chắn về tuổi đời, kinh nghiệm làm việc đã giúp họ nhận thức ra vấn đề: nâng cao tay nghề là quan trọng, là cần thiết trong giai đoạn hiện đại hóa, công nghiệp hóa; song lại trông chờ hoàn toàn vào nhà máy. Trung khi đó, cũng không ít số công nhân trẻ muốn được phát triển tay nghề, nâng cao trình độ chuyên môn đã tự học hỏi, học thêm ngoại ngữ...

Khi hỏi về sự quan tâm của công nhân đại học hỏi, nâng cao trình độ chuyên môn cho có 18% công nhân cho biết về sự quan tâm này; trong đó số công nhân trẻ chiếm 20,2%, công nhân già chiếm 16,4%.

Khẳng định yếu tố phát triển nâng cao trình độ chuyên môn là điều kiện khiến người công nhân làm việc hăng say có tới 40% cho là cần thiết.

Niềm say mê với nghề nghiệp, sự gắn bó với nhà máy không cho chịu tác động do việc làm và thu nhập, khả năng nâng cao tay nghề, mà còn bị ảnh hưởng bởi các yếu tố như: cách tổ chức sản xuất, điều kiện sản xuất, kỹ thuật công nghệ và các yếu tố xã hội khác trong xí nghiệp.

Về cách tổ chức sản xuất:

Cách tổ chức sản xuất cũng kích thích tính tự chủ trong sản xuất của người lao động. Khi nói đến yếu tố này là nói đến sự bố trí sản xuất của người cán bộ quản lý nhà máy, giám đốc phân xưởng của mình sao cho hợp lý.

Kết quả điều tra cho thấy có 26,7% hài lòng và 21,4% công nhân không hài lòng về cách tổ chức sản xuất của đơn vị mình. Tỷ lệ hài lòng về yếu tố này phân bố không đều trên từng ngành nghề, cụ thể ở ngành cơ khí: 17,8%; cao su: 14,4% trong khi đó dệt-may: 48%. Mức độ hài lòng của nam: 18,5% thấp hơn nữ: 34,2%. Công nhân sản xuất trực tiếp: 28,8% hài lòng nhiều hơn gián tiếp: 17,5%; lớp trẻ hài lòng hơn lớp già, quần chúng hài lòng nhiều hơn đảng viên. Điều này cũng lý giải cho các phân trầm về sự hứng thú đối với công việc làm của công nhân. Từ sự an tâm dễ dàng trong công việc, nữ công nhân hài lòng cao hơn trong cách tổ chức sản xuất hơn nam. Công nhân trực tiếp sản xuất do tính chất công việc, dễ an phận với sự sắp xếp, cách bố trí sản xuất hơn... Cách bố trí sản xuất theo dây chuyền, ca có lẽ lớp trẻ cảm thấy phù hợp hơn, thích nghi hơn lớp già do vậy mức độ hài lòng cao hơn.

Tổ chức sản xuất hợp lý nhằm đem lại hiệu suất lao động cao nhất, phù hợp với trình độ chuyên môn, tay nghề sức khỏe của người công nhân là thể hiện sự sáng suốt, trách nhiệm, khoa học của người quản lý với người công nhân. Qua đó thấy được sự thống nhất, đồng bộ giữa các khâu sản xuất trong một nhà máy. Cách tổ chức sản xuất tốt phần nào đảm bảo tính kỷ luật, ý thức tổ chức, xây dựng nhà máy xí nghiệp.

4. Về điều kiện sản xuất, kỹ thuật công nghệ sản xuất:

Đây là một trong những nhân tố ảnh hưởng tới năng suất chất lượng sản phẩm. Trong hầu hết các doanh nghiệp, yếu tố này đều chưa được đáp ứng lòng mong muốn của người công nhân.

Kết quả điều tra cho thấy, mức độ hài lòng rất thấp chỉ có 20,2%. Tùy theo ngành nghề mà mức độ hài lòng tăng hay giảm. Ở xí nghiệp có trang thiết bị hiện đại hơn thì con số hài lòng tăng lên chỉ đến 41%. Trong khi đó 10,1% hài lòng ở ngành cơ khí, 9,5% ở ngành cao su. Dẫn chứng về môi trường lao động của người công nhân sẽ lý giải con số thấp của sự hài lòng về điều kiện sản xuất.

Môi trường lao động tốt, đảm bảo vệ sinh lao động là điều kiện cần thiết cho người lao động. Thực tế mỗi ngày người công nhân phải làm việc ít nhất 8 tiếng, tức là chiếm 1/3 thời gian sống trong một ngày của họ, mà họ phải chịu một môi trường lao động không đạt tiêu chuẩn thì sức khỏe chắc chắn sẽ bị ảnh hưởng. Điều kiện sản xuất hiện nay chưa cho phép cải tạo môi trường lao động, có nơi bị ô nhiễm nghiêm trọng, các yếu tố độc hại: bụi, hơi, khí độc, nóng, ồn, rung... đều ảnh hưởng trực tiếp tới công nhân. Tất cả các yếu tố này tạo nên tâm trạng lo lắng, ức chế, căng thẳng, gò bó trong quá trình làm việc đã làm giảm sự hứng thú, niềm say mê với nghề nghiệp, làm giảm nhiệt tình lao động, năng suất và chất lượng lao động.

Điều kiện lao động của người công nhân là cơ sở để đảm bảo sức khỏe cho họ, tạo điều kiện làm việc tích cực. Nếu không được chú ý thì khó có thể nói rằng năng suất lao động có tăng lên hay không?

Kỹ thuật công nghệ sản xuất là phản ánh sự tiến bộ của kỹ thuật trong quá trình sản xuất. Nhờ áp dụng công nghệ mới mà các mặt hàng chất lượng được nâng lên.

Kỹ thuật công nghệ sản xuất hiện đại, trang thiết bị máy móc tiên tiến, sẽ đặt người công nhân đứng trước những thử thách về chuyên môn tay nghề. Muốn tăng năng suất trên cơ sở các trang thiết bị mới, người lao động phải học hỏi để làm việc, để tồn tại. Hơn nữa lại tăng thêm sự gắn bó đối với doanh nghiệp của người công nhân.

54,2% công nhân khẳng định: yếu tố máy móc hiện đại, kỹ thuật công nghệ tiên tiến sẽ hấp dẫn người lao động đứng thứ ba sau điều kiện đủ việc làm và thu nhập cao.

Theo kết quả điều tra có 52,4% công nhân cơ khí không hài lòng với kỹ thuật công nghệ sản xuất, là phù hợp với thực tế của một số doanh nghiệp trung ương và công nghiệp địa phương. Đó là sự lạc hậu về máy móc, trang thiết bị của công nghiệp trung ương từ 1 đến 3 thế hệ và các doanh nghiệp địa phương thậm chí lạc hậu từ 3 đến 5 thế hệ. Với những trang thiết bị cũ kỹ, lạc hậu ảnh hưởng trực tiếp tới năng suất lao động, trì trệ trong học hỏi, nâng cao tay nghề của công nhân, làm giảm niềm say mê hứng thú với nghề nghiệp.

Vì vậy, trong tiến trình công nghiệp hóa và hiện đại hóa cần phải đẩy nhanh tiến độ đổi mới kỹ thuật và công nghệ kích thích mọi tiềm năng sáng tạo của người lao động nhằm gắn bó họ với doanh nghiệp của mình.

5. Về các lợi ích của người công nhân:

Lợi ích của người công nhân chi phối thái độ của người lao động đối với công việc, nghề nghiệp. Mọi lao động sản xuất của người lao động đều xoay quanh lợi ích của bản thân và gia đình họ. Đó là lợi ích vật chất và tinh thần nói chung.

a/ Về thu nhập bao gồm lương, thưởng và các thu nhập khác...

Thu nhập của người công nhân chủ yếu đem lại từ việc làm. Việc làm cho người công nhân là mục tiêu số 1 của nhà máy và cũng là sự quan tâm đầu tiên của người công nhân. Thu nhập cao, ổn định từ việc làm giúp người công nhân ổn định cuộc sống, lại càng yên tâm sản xuất, gắn bó hơn với công việc, với nhà máy.

Theo kết quả điều tra có 84,2% công nhân quan tâm tới thu nhập khá để đảm bảo cuộc sống. Thực tế mức độ hài lòng với thu nhập ở nhà máy rất thấp cho chiếm 15,6%. Phân bố không đều trên các ngành cơ khí; 7,9%, cao su còn thấp hơn: 2,5%. Tùy thuộc vào công việc của từng ngành có ổn định hay không, mà kéo theo ổn định trong thu nhập.

Để một nơi làm việc hấp dẫn công nhân có 83,1% ý kiến khẳng định đầy đủ việc làm ổn định, 67% khẳng định yếu tố thu nhập cao.

Việc làm ổn định, thu nhập đảm bảo cuộc sống sẽ đem lại sự bình tâm cho người công nhân. Ngược lại, việc làm không, thu nhập cũng không đủ sẽ dẫn đến nhiều khó khăn, thậm chí gây mâu thuẫn gia đình. Chúng tôi đưa ra ví dụ qua phỏng vấn sâu để minh chứng điều đó. Một nữ công nhân có sức khỏe, có khả năng làm việc tốt, nhưng do nhà máy không có việc; chồng đập xích lô, con nhỏ, thu nhập gia đình không ổn định, gia đình sinh ra túng quẫn, vợ chồng hay cãi cọ nhau dẫn đến đánh nhau. Có những công nhân làm việc lâu năm ở khâu độc hại, nặng nhọc, bị mất sức công việc thất thường lo ăn và chữa bệnh không đủ chi dùng, sinh ra chán chường, mệt mỏi. Như vậy thu nhập không đủ, không ổn định gây nên tâm trạng mệt mỏi ảnh hưởng rất nhiều tới cuộc sống và sản xuất.

Như vậy rõ ràng thu nhập là nhân tố ảnh hưởng mạnh nhất đến thái độ đối với công việc của người lao động. Từ đó càng thấy rõ tạo công ăn việc làm cho công nhân là vấn đề cấp bách của mỗi doanh nghiệp. Dù việc làm và thu nhập ổn định giúp người lao động gắn bó hơn với nhà máy.

b/ Về phân phối phúc lợi

Phân phối phúc lợi đụng chạm đến quyền lợi vật chất của người công nhân. Quan hệ giữa người cán bộ quản lý, lãnh đạo và người lao động được cân bằng trên 2 lĩnh vực: lợi nhuận của xí nghiệp và thu nhập của người công nhân. Nếu giải quyết tốt mối quan hệ này tức là xí nghiệp, nhà máy thường xuyên tạo được nguồn sinh khí trong quá trình sản xuất.

Kết quả cho thấy: 35,9% trong mẫu không hài lòng với cách phân chia phúc lợi phân bố chênh lệch giữa các ngành rất lớn. Cụ thể ở ngành cơ khí: 55,7%; cao su: 47,7%; dệt-may: 4,6%. Hoặc xem tỷ lệ công nhân hài lòng về cách phân chia phúc lợi như sau: dệt-may cao nhất 41,1% vượt gấp 4 lần so với cơ khí: 10,3% và gấp 5 lần so với cao su: 8,5%.

Ảnh hưởng đến tâm trạng thái độ lao động của người công nhân còn phải kể đến các đời sống vật chất khác: nơi ăn chốn ở, điện nước, điều kiện sinh hoạt, trang thiết bị có được trong đời sống hàng ngày của họ. Các yếu tố này vừa là mục đích, vừa là động lực ảnh hưởng tới tâm trạng của người công nhân.

c/ Về lợi ích tinh thần:

Trong đời sống tinh thần của mình, ngoài việc học tập để nâng cao trình độ chuyên môn, người công nhân còn tham gia các hoạt động văn hóa thể thao tại cơ sở cũng như nâng cao hiểu biết xã hội. Nhưng thực tế khả năng này dường như bị thu hẹp lại, bị chìm đi.

Kết quả điều tra cho thấy mức độ không hài lòng về các hoạt động thể thao văn hóa khá cao chiếm 58,1%, cao nhất trong các yếu tố liên quan đến niềm say mê, hứng thú của người công nhân với xí nghiệp. Mức độ không hài lòng về hoạt động văn hóa thể dục thể thao tại cơ sở có sự khác biệt giữa các ngành nghề. Cơ khí chiếm 78,9% cao nhất, cao su: 58,6% và dệt-may: 34,5%. Hơn nữa mức độ hài lòng ở nơi cao nhất chỉ tới 21%. Nam không hài lòng 43,3% cao gấp hai nữ 22,6%.

Các điều kiện để cơ sở doanh nghiệp có thể hoạt động thể thao văn hóa phụ thuộc vào nhiều yếu tố. Đó là kinh phí, thời gian, nhân lực. Các yếu tố này bị chi phối bởi tiến độ sản xuất. Mặt khác ngoài giờ làm việc người công nhân lo cuộc sống gia đình, con cái và thường thức từ các phương tiện văn hóa thông tin gia đình tiện lợi hơn, phong phú hơn.

5. Về các nhân tố xã hội khác:

Niềm say mê với nghề nghiệp, hứng thú với công việc, sự gắn bó với nhà máy còn bị tác động bởi các nhân tố xã hội khác. Các nhân tố này bao gồm hàng loạt các quan hệ trong nhà máy: giữa công nhân với lãnh đạo, quan hệ đồng chí đồng nghiệp, điều kiện làm chủ của người công nhân... Mức độ hài lòng với các nhân tố này luôn ở mức dưới 45%, riêng quan hệ đồng chí đồng nghiệp lên đến 57,2%.

Phân tích theo các biến số độc lập ta thấy, sự phân biệt giữa các ngành nghề rất rõ, mức độ hài lòng của công nhân về tất cả các nhân tố trên tỷ lệ thuận với mức phát triển sản xuất.

Sự quan tâm của lãnh đạo với công nhân thể hiện ở sự vận dụng khéo léo các chính sách của Đảng và Nhà nước vào qui trình sản xuất, đáp ứng quyền lợi của người lao động, chăm lo sức khỏe cho họ. Sự quan tâm này cũng nói lên mối quan hệ giữa công nhân và lãnh đạo.

Cùng với sự quan tâm của người lãnh đạo với công nhân, các mối quan hệ giữa công nhân với nhau và quyền làm chủ của người công nhân trong doanh nghiệp nói lên bầu không khí trong cơ sở sản xuất, bộc lộ tâm trạng của người công nhân.

Tạo điều kiện cho người công nhân làm chủ sẽ giúp họ gắn bó với công việc và nhà máy. Có 54,9% công nhân thấy yếu tố điều kiện làm chủ của công nhân là cần thiết (đứng thứ 3 sau ổn định việc làm và thu nhập cao).

Tự đánh giá về mối quan hệ này có 80% công nhân cho rằng quan hệ giữa lãnh đạo với công nhân dân chủ, bình đẳng hơn so với trước.

Cùng với các quan hệ khác mỗi quan hệ giữa đồng chí đồng nghiệp trong các nhà máy, xí nghiệp đã, đang được công nhân coi trọng.

Số liệu điều tra cho thấy, có 68,3% công nhân được hỏi, coi điều kiện quan hệ bạn bè đồng nghiệp thân ái là tiêu chuẩn đầu tiên khiến người công nhân làm việc hăng say. Sau đó 61,1% là điều kiện được đồng nghiệp tin cậy. Thu nhập có 57,5% đã bị đẩy xuống hàng thứ 3...

Tình cảm đồng chí đồng nghiệp tốt trong nhà máy đã có từ lâu và đến nay càng được khẳng định. Có hơn 80% công nhân được hỏi khẳng định điều đó.

Niềm say mê với công việc, hứng thú với nghề nghiệp, gắn bó với nhà máy còn biểu hiện ở ý thức đóng góp ý kiến xây dựng nhà máy. Ý thức đã được thể hiện ở tham gia các cuộc họp và sự đóng góp ý kiến, suy nghĩ của công nhân.

Kết quả cho thấy 82,3% công nhân được hỏi có tham dự các cuộc họp và trong đó 60% đã phát biểu ý kiến góp ý cho:

| | |
|-------------------------------------|--------|
| - Phương hướng sản xuất: | 71,3% |
| - Cách phân công lao động: | 52,2% |
| - Cách tính đơn giá sản phẩm: | 44,0% |
| - Phân phối phúc lợi của xí nghiệp: | 27,2 % |
| - Góp ý cho lãnh đạo: | 25,4%. |
| - Góp ý cho đồng nghiệp: | 22,8%. |

Như vậy tâm trạng hướng vào sản xuất của người công nhân rất rõ ràng.

Nỗi lo công việc, năng suất, chất lượng sản phẩm, hiệu quả kinh tế đã giúp họ tự tin, tự chủ hơn trong sản xuất và sinh hoạt, có trách nhiệm với nhà máy.

6. Ảnh hưởng của các chính sách, chế độ:

Chính sách tiền lương đang là nỗi băn khoăn của người công nhân. Ở các cơ sở sản xuất ổn định và có chiều hướng phát triển, thu nhập của công nhân cao hơn nhiều so với lương cấp bậc. Lương trung bình bậc thợ chỉ đạt 230.000đ/tháng, nhưng thu nhập trung bình theo đầu người tới 300.000đ đến 500.000đ/tháng.

Ở các cơ sở sản xuất không ổn định, thu nhập của công nhân dưới 300.000đ/tháng (chiếm tới 43,5%) đã gặp khó khăn lớn trong đời sống hàng ngày cộng thêm các khoản chi phí khác cho con cái và bản thân, tiền lương của công nhân đang trở thành nỗi lo lắng đối với họ.

Chính sách tiền lương không giúp người công nhân hứng thú trong việc thi nâng bậc, học tập. Chính vì thế, ảnh hưởng của chính sách tiền lương tới tâm trạng của người công nhân không phải là nhỏ.

Chính sách xã hội, chế độ hưu trí, bảo hiểm y tế... càng làm cho người công nhân lo lắng, băn khoăn. Như Nghị định 43/CP của Nhà nước về bảo hiểm xã hội, qui định tuổi về hưu của nam 60 tuổi, nữ 55 tuổi (nếu đủ năm công tác: nam 30 năm, nữ 25 năm). Nếu đủ năm công tác mà chưa đủ tuổi vẫn chưa được nghỉ hưu, đang tác động đến công nhân các ngành sản xuất nặng nhọc, độc hại.

KẾT LUẬN:

Hiện nay trong sản xuất, người công nhân quan tâm tới việc làm và thu nhập là chính. Để giải quyết tốt việc làm và thu nhập này, người công nhân đã tự xác định, cân bằng và tự điều chỉnh mình trên mọi mặt sau cho có năng suất cao, đáp ứng đòi hỏi của nhà máy và bảo đảm quyền lợi của mình.

Qua các nhân tố được phân tích trên đây, chúng tôi nhận thấy, thực trạng thái độ đối với lao động của công nhân trong các doanh nghiệp quốc doanh dần đi vào ổn định. Tuy nhiên, sự hứng thú của họ với nghề nghiệp chưa cao. Từ sự quan tâm đến việc làm và thu nhập, người công nhân dần bộc lộ ý thức trách nhiệm với qui trình sản xuất, với nhà máy mình hơn.

Để đáp ứng đòi hỏi của qui trình sản xuất, người công nhân do nhận thức được tầm quan trọng của chuyên môn giỏi là phải học tập, đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn tay nghề. Nhưng thực tế số lượng công nhân theo học để nâng cao tay nghề lại thấp.

Tình trạng ô nhiễm môi trường lao động, vệ sinh lao động công nghiệp, điều kiện để sản xuất không đủ tiêu chuẩn đang ảnh hưởng đến thái độ của công nhân đối với lao động.

Lớp công nhân trẻ hiện nay thì chỉ quan tâm đến thu nhập và các điều kiện sản xuất, mà ít quan tâm đến ý nghĩa nghề nghiệp cũng như ít quan tâm dân tình tập thể trong xí nghiệp. Thanh niên công nhân dễ tiếp thu với công nghệ kỹ thuật mới nhưng tính kỷ luật, tác phong công nghiệp quá thấp. Điều này không được chú ý kịp thời thì ý thức, trách nhiệm của họ với nhà máy chắc chắn sẽ mất đi.

Các điều kiện môi trường xã hội do ảnh hưởng không nhỏ tại tính tích cực lao động của công nhân. Điều kiện thuận lợi nhất trong các doanh nghiệp là người công nhân đã, đang coi trọng sự đoàn kết, tình thân ái, bảo vệ, giúp đỡ của đồng chí, đồng nghiệp. Đây cũng là yếu tố đầu tiên mà người công nhân khẳng định, quan hệ đồng nghiệp tốt là điều kiện khiến họ hăng say với công việc, là động lực nâng cao năng suất lao động. Cùng với quan hệ đồng nghiệp thì sự quan tâm của lãnh đạo tăng lên, thể hiện quan hệ giữa lãnh đạo và công nhân dân chủ, bình đẳng hơn so với những năm trước đây. Tạo nên bầu không khí thân tình, thống nhất trong doanh nghiệp.

Lợi ích tinh thần của người công nhân chưa được quan tâm thỏa đáng. Các hoạt động thể dục thể thao văn hóa tại cơ sở quá ít, nên dẫn tới mức độ không hài lòng của công nhân với điều kiện này quá cao. Sự căng thẳng trong sản xuất sẽ giảm đi, nếu các hoạt động văn hóa thể dục thể thao được chú trọng. Hơn nữa các hoạt động này còn bồi bổ tinh thần tốt, nâng cao hiểu biết xã hội, giúp họ có lối sống đẹp. Yêu và gắn bó với nghề nghiệp, thúc đẩy sản xuất phát triển.