

Về thực trạng tâm tư - nguyện vọng của công nhân lao động Hà Nội

TRẦN VIỆT TIẾN

Trong những năm đầu, sau khi Thành phố được giải phóng (1954) công nghiệp Hà Nội hầu như không có gì. Trải qua 40 năm xây dựng và trưởng thành, đến nay công nghiệp Thủ đô đã đứng vào loại hàng đầu của cả nước, góp phần to lớn vào sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội của Hà Nội. Toàn thành phố hiện có 560 doanh nghiệp quốc doanh và hàng ngàn doanh nghiệp ngoài quốc doanh. Trên địa bàn thành phố đã hình thành được 5 ngành công nghiệp then chốt: có kim khí chiếm 10,78%, dệt - da - may chiếm 14,98%, chế biến thực phẩm chiếm 34,76%, công nghiệp điện tử: 12,28%, công nghiệp hóa chất: 11% so với GDP của toàn ngành công nghiệp mở rộng Hà Nội.

Từ năm 1992 công nghiệp Hà Nội đã vượt qua được thời kỳ khó khăn và có mức tăng trưởng khá. Tốc độ tăng giá trị sản lượng công nghiệp bình quân năm thời kỳ 1991- 1994 đạt 13,4%, cao hơn mục tiêu của đại hội Đảng bộ thành phố lần thứ XI đề ra (Mục tiêu đại hội Đảng bộ thành phố đề ra: tăng 5 - 6%/năm). Các ngành công nghiệp Hà Nội đang từng bước chuyển đổi theo hướng đa dạng hoá sản phẩm, đầu tư chiều sâu, đổi mới công nghệ, tạo nhiều sản phẩm có chất lượng cao, mẫu mã đẹp, giá cả hợp lý được thị trường trong và ngoài nước chấp nhận.

Nền kinh tế hàng hóa nhiều thành phần, vận động theo cơ chế thị trường, đang hình thành và phát triển đã tác động mạnh mẽ và trực tiếp vào công nghiệp Thủ đô, tạo ra những chuyển dịch lớn về cơ cấu kinh tế, cơ cấu lao động xã hội - cùng với sự phát triển của khoa học công nghệ đã hình thành một số ngành nghề mới bên cạnh những ngành nghề truyền thống như: công nghiệp thực phẩm - vi sinh, công nghiệp điện tử, bưu chính viễn thông...

Cùng với sự phát triển của công nghiệp đội ngũ công nhân thủ đô không ngừng phát triển, trưởng thành. Hiện có 310.000 người hoạt động trong các ngành: công nghiệp, xây dựng cơ bản, giao thông vận tải, bưu điện và một số ngành sản xuất, dịch vụ công nghiệp khác. Đội ngũ công nhân công nghiệp chiếm tỷ lệ 44% trong tổng số công nhân viên chức, bằng 26,2% tổng số lao động xã hội của Hà Nội, nắm giữ những cơ sở sản xuất vật chất kỹ thuật then chốt, làm ra giá trị tổng sản lượng năm 1994 là: 1731 tỷ đồng, tăng 18% so với năm 1993. Cùng với sự ra đời của một số ngành nghề mới, đã hình thành một bộ phận công nhân trẻ có trình độ học vấn và tay nghề, có năng lực tiếp thu sáng tạo công nghệ mới, lao động đạt năng suất, chất lượng, hiệu quả cao. Hiện nay số công nhân có trình độ văn hóa từ phổ thông cơ sở đến đại học chiếm tỷ lệ 90%, toàn thành phố có 174.808 công nhân kỹ thuật.

Tuy vậy, trong lớp công nhân trẻ còn một bộ phận ngại học tập, rèn luyện nâng cao bản chất giai cấp, ý thức tổ chức kỷ luật còn lỏng lẻo, thiếu gắn bó với công việc, chạy theo lối sống thực dụng, chỉ biết lo lợi ích cho bản thân, thiếu quan tâm đến cộng đồng, đến sự phát triển chung của xã hội.

Lớp công nhân lớn tuổi, có trình độ giác ngộ giai cấp cao, vững vàng trong khó khăn thử thách, có kinh nghiệm nghề nghiệp nhưng trình độ văn hóa thấp, việc tiếp thu khoa học kỹ thuật, công nghệ mới chậm, ngại có sự thay đổi quy trình công nghệ, ngại sắp xếp lại sản xuất - năng suất lao động thấp.

Để tiếp cận nhanh chóng với công nghệ mới, thích ứng với cơ chế thị trường, đội ngũ công nhân trong các xí nghiệp quốc doanh đã và đang được sắp xếp, sàng lọc lại. Một bộ phận công nhân đã phải chuyển sang những công việc khác, sang các thành phần kinh tế khác. Vì vậy đội ngũ công nhân Hà Nội ngày nay không chỉ ở trong khu vực kinh tế quốc doanh, mà còn bao gồm cả lực lượng đông đảo trong các thành phần kinh tế, từ đó dẫn đến sự hình thành những yếu tố tâm lý mới. Nội bộ giai cấp công nhân cũng phát sinh những vấn đề mới: sự phân hoá giàu nghèo trong đội ngũ giai cấp công nhân, quan hệ giữa chủ và thợ trong các doanh nghiệp, sự cạnh tranh về lợi ích do thu nhập chênh lệch giữa các khu vực sản xuất, giữa các đơn vị, giữa các bộ phận trong cùng một doanh nghiệp, giữa cá nhân với nhau... Đồng thời cũng xuất hiện những nhu cầu mới: liên kết ngành nghề, bảo vệ sản xuất hàng nội địa, cạnh tranh với hàng nước ngoài, nhu cầu đào tạo lại, đào tạo mới và thông tin giới thiệu việc làm. Người công nhân ngày nay đã có đầu óc thực tế hơn, tự tin, tự lập hơn, thực sự quan tâm đến năng suất, chất lượng sản phẩm, hiệu quả kinh tế...

Tháng 10 - 1995, Liên đoàn Lao động thành phố tổ chức khảo sát ở 30 đơn vị thuộc các ngành nghề khu vực sản xuất khác nhau. Trong số 28,9% công nhân lao động được phỏng vấn thì trên 90% có nguyện vọng hàng đầu là: có việc làm ổn định, lâu dài - bền vững, và con cái họ có việc làm khi đến tuổi lao động.

Cần lưu ý là: ở một số cuộc khảo sát trước đây, khi được hỏi người công nhân thường đưa nguyện vọng muốn có thu nhập cao, đời sống khá giả, ổn định lên hàng đầu thì bây giờ, qua mấy năm thực hiện cơ chế quản lý mới, người công nhân đã nhận thức được sâu sắc hơn cơ chế thị trường - trách nhiệm và quyền lợi của người lao động. Việc làm là vấn đề sống còn của người công nhân và gia đình họ, vì vậy để giữ được chỗ làm việc, người công nhân cũng phải tự điều chỉnh mình trên mọi phương diện để có năng suất lao động cao, đáp ứng được với đòi hỏi của doanh nghiệp và thu nhập của bản thân.

Từ năm 1993 đến nay, các doanh nghiệp quốc doanh sản xuất dần ổn định và phát triển, đã thu hút và bố trí, sắp xếp trở lại những công nhân phải nghỉ việc và thiếu việc trước đây tuyển thêm lao động mới. Số lao động thất nghiệp từ 15.364 năm 1993 giảm xuống còn 6027 năm 1994; số lao động xã hội được tuyển dụng vào làm tại Các Xí nghiệp năm 1993 là 5000 người, năm 1994 đã tăng lên 11.500 người. Xong ở một số doanh nghiệp quốc doanh hiện lượng công nhân phải nghỉ chờ việc, lao động dôi dư so với yêu cầu vẫn còn.

Cuộc điều tra tháng 2 năm 1995 của Ban Kiểm tra Chính sách xã hội Liên đoàn Lao động Hà Nội cho thấy:

Trong số 335 cơ sở quốc doanh được sắp xếp lại sản xuất từ năm 1993 đến nay có: 86% cơ sở ổn định và tương đối ổn định, 14% cơ sở gặp khó khăn.

Trong số 69.668 người được hỏi có:

- Việc làm ổn định: 62.595 người, chiếm tỷ lệ 89,84%
- Việc làm không ổn định: 4.238 người, chiếm tỷ lệ 6,10%
- Nghỉ việc dài ngày: 2.036 người, chiếm tỷ lệ 2,92%
- Dôi dư so với yêu cầu: 779 người, chiếm tỷ lệ 1,14%

Vấn đề việc làm vẫn đang là nỗi lo lắng, trăn trở của người công nhân trong các xí nghiệp. Đặc biệt là số công nhân tuổi đã cao (từ 45 tuổi trở lên), họ nhận thức được sự tất yếu phải đổi mới công nghệ, nhưng cũng lo mất việc làm vì không đủ sức thích ứng với yêu cầu mới (trên 50% không muốn thay đổi lại quy trình công nghệ - sắp xếp lại sản xuất).

Chính sách tiền lương cũng đang là nỗi băn khoăn, trăn trở của người lao động. Sau 2 năm thực hiện cơ chế lương mới, đến nay tiền lương tối thiểu trên thực tế chỉ còn bằng 70% so với năm 1993. Ở các cơ sở sản xuất ổn định và đang có chiều hướng phát triển, thu nhập của công nhân cao hơn nhiều so với lương cấp bậc. Lương bình quân bậc thợ chỉ đạt 230.000đ/tháng, nhưng thu nhập bình quân tính theo đầu người lại đạt từ 300.000đ đến 500.000đ/tháng.

Ở những cơ sở sản xuất không ổn định, thu nhập của công nhân dưới 300.000đ/tháng (còn chiếm tới 43,5%) gặp không ít khó khăn trong đời sống hàng ngày. Cộng thêm với bao nhiêu khoản: lệ phí, quan hệ phí, học phí... cho bản thân và con cái họ, vấn đề tiền lương đang trở thành nỗi day dứt - nhức nhối trong công nhân lao động.

Theo số liệu thống kê của Ban Kinh tế Chính sách xã hội Liên đoàn Lao động thành phố, tháng 2-1995, trong số 60.503 công nhân của gần 300 doanh nghiệp có mức thu nhập là: Thu nhập 120.000đ/tháng: 1.954 người bằng 3,3%

- Thu nhập từ 121.000đ đến 300.000đ/tháng: 24.298 người bằng 40,2%
- Thu nhập từ 301.000đ đến 500.000đ/tháng: 25.471 người bằng 42,1%
- Thu nhập từ 501.000đ đến 700.000đ/tháng: 7.890 người bằng 13,2%
- Thu nhập từ 701.000đ/tháng trở lên: 500 người bằng 0,9%
- Bình quân thu nhập 6 tháng cuối năm 1994 là: 343.000đ đến 360.000đ/người/tháng.

Theo số liệu điều tra mức sống của gia đình công nhân trực tiếp sản xuất, của cục thống kê Hà Nội, cho thấy: mức chi tối thiểu cho đời sống của người lao động một tháng là 257.600đ/người. Vậy trong số 43,5% công nhân lao động có thức thu nhập dưới 300.000đ/tháng, họ phải tự điều chỉnh để có thể nuôi được con cái, cha mẹ già và trang trải các nhu cầu sinh hoạt khác.

Trên thực tế, để giải quyết khó khăn cho công nhân lao động, một số doanh nghiệp đã phải “xé rào”, lấy mức lương tối thiểu là 240.000đ làm cơ sở để tính thu nhập cho công nhân (tuy rằng không công bố).

Chính sách tiền lương không còn là một yếu tố để tạo động lực thúc đẩy sản xuất, và người công nhân cũng không còn thiết tha với việc thi tay nghề nâng bậc thợ như trước. Lương cấp bậc chỉ còn ý nghĩa để tính chế độ bảo hiểm xã hội và chế độ hưu trí. Phải chăng đây cũng là một trong những nguyên nhân dẫn đến thực trạng tỷ lệ thợ bậc cao giảm so với những năm trước.

Theo thống kê của ngành công nghiệp Hà Nội tháng 3 năm 1995:

	Năm 1990	Năm 1995
- Bậc thợ bình quân:	3,2	2,8
- Thợ bậc 5/7 chiếm tỷ lệ:	9,93%	2,43%
- Thợ bậc 6/7 chiếm tỷ lệ:	4,62%	0,75%
- Thợ bậc 7/7 chiếm tỷ lệ:	0,44%	0,33%

Để đáp ứng được với yêu cầu công nghiệp hóa hiện đại hóa đất nước chúng ta cần: “Xây dựng đội ngũ công nhân Thủ đô phát triển cả về số lượng và chất lượng... có trình độ văn hóa phổ cập cấp III, tay nghề đạt 40% bậc cao...” (Nghị quyết 18 của thành ủy Hà Nội về xây dựng đội ngũ

công nhân Thủ đô đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đến năm 2000). Nhưng với chính sách tiền lương như hiện nay, không những không kích thích được việc học tập - nâng cao tay nghề cho công nhân mà còn “đẩy” một số thợ bậc cao, thợ lành nghề có sức khoẻ tốt ra khỏi các doanh nghiệp nhà nước. Họ “Tìm - kiếm” những nơi có thu nhập cao hơn, nhất là ở các ngành: xây dựng, cơ kim khí, dệt - da - may. Ở công ty giày da Hà Nội, hàng năm có khoảng trên dưới 200 công nhân đã có tay nghề tương đối khá rời khỏi dây chuyền sản xuất. Ở Công ty Dệt 8-3, chỉ riêng năm 1995 đã có 211 công nhân công nghệ rời khỏi công ty..

Vì vậy để có được một đội ngũ công nhân lành nghề, đáp ứng được nhiệm vụ công nghiệp hoá, hiện đại hóa đất nước. Để tiền lương thực sự là một yếu tố tạo nên động lực phát triển sản xuất cần có một chính sách tiền lương phù hợp, xuất phát từ lợi ích của cả ba khu vực: Nhà nước - Tập thể - Người lao động.

Từ tháng 1 năm 1995 luật lao động được triển khai, thực hiện. Điều 3 luật lao động quy định: người lao động làm việc 8 giờ một ngày, một tuần không quá 48 giờ, nhưng thực tế hiện nay ở nhiều doanh nghiệp sản xuất hàng tiêu dùng, hàng xuất khẩu hầu hết công nhân phải chạy theo hợp đồng, theo định mức, phải làm từ 10 đến 14 giờ một ngày mới đảm bảo thu nhập từ 300.000đ đến 500.000đ/tháng. Nếu chỉ làm 8 giờ một ngày thì thu nhập sẽ thấp, không đủ sống. Vì vậy dù là tự nguyện hay không tự nguyện thì thực tế người công nhân vẫn phải lao động với cường độ và thời gian lớn mới có thu nhập tạm đủ để trang trải cho cuộc sống của bản thân và gia đình họ. Cũng vì vậy mà mối quan tâm của họ đến việc học tập, vui chơi giải trí và các vấn đề chính trị xã hội đều rất hạn chế. Theo số liệu điều tra: ngoài giờ làm việc chỉ có 1,7% số công nhân học bổ túc văn hoá; 1,6% theo học đại học và cao đẳng; 7,7% học ngoại ngữ. Ngay cả điều kiện tiếp thu thông tin đại chúng của công nhân cũng rất hạn chế. Theo điều tra của ban Tuyên giáo Thành uỷ tháng 10/1994 về điều kiện tiếp thu thông tin đại chúng của công nhân, có kết quả như sau:

- 42,5% công nhân có thời gian và có các phương tiện để theo dõi như đài - báo - tivi.
- 14,53% công nhân có thời gian nhưng khó khăn về các phương tiện thông tin.
- 38,1% công nhân có phương tiện thông tin nhưng không có thời gian để theo dõi.
- 4,9% công nhân không có cả thời gian lẫn phương tiện thông tin để theo dõi.

Một số chính sách xã hội cũng đang là nỗi băn khoăn, trăn trở của công nhân lao động.

Nghị định 46/CP của nhà nước về bảo hiểm xã hội, quy định nam phải đủ 60 tuổi, nữ 55 tuổi mới được nghỉ hưu (với điều kiện phải đủ năm công tác: nam 30 năm, nữ 25 năm). Dù đủ năm công tác nhưng chưa đủ tuổi vẫn không được về hưu.

Trong thực tế, ở nhiều ngành nghề, người công nhân không thể đủ sức lực, trí tuệ để làm tới khi đủ tuổi theo quy định của nhà nước. Công nhân may trên các dây chuyền may công nghiệp ở độ tuổi 45 trở lên khó có thể đảm bảo được định mức lao động (lúc này họ đã có từ 25 đến 28 năm công tác). Công nhân ngành dệt đứng máy sợi, máy dệt, mỗi ca máy phải đi bộ từ 25 đến 30 kilômét, không thể đủ sức khoẻ để làm việc cho đến tuổi về hưu (hàng năm có 8% công nhân ngành dệt, sợi phải ra khỏi dây chuyền sản xuất vì không đủ sức khoẻ)..

Trong khi đó sự bố trí, sắp xếp lao động trong các doanh nghiệp, dù cố gắng cũng chỉ giải quyết được một số rất ít người chuyển sang làm việc khác phù hợp với sức khoẻ. Vì vậy nhiều người đã phải xin nghỉ hưu trước tuổi (mặc dù đã đủ năm công tác), chịu thiệt thòi trừ 2% lương cho mỗi năm nghỉ trước tuổi. Một công nhân khi đủ năm công tác - đủ tuổi về hưu chỉ được tối đa 75% lương, khi về hưu trước 10 năm thì chỉ còn 55% lương. Với số lương hưu như vậy không làm sao đủ sống, lại phải tiếp tục buôn chải, kiếm sống bằng đủ các loại công việc khác nhau: từ bơm

xe, rửa bát đến giữ trẻ, bán hàng rong... và các việc tạp vụ khác để có thêm thu nhập trang trải cuộc sống hàng ngày.

Đi làm thì không đủ sức - về hưu thì không đủ sống. Đây là nỗi lo lắng day dứt trần trở của lớp công nhân lớn tuổi, sau một chặng đường dài lao động.

Về điều kiện lao động, hiện nay số đông công nhân đang phải làm việc trong nhà xưởng, thiết bị máy móc cũ kỹ, hư hỏng có nguy cơ gây ra nhiều sự cố nguy hiểm và tai nạn lao động.

Môi trường lao động bị ô nhiễm nghiêm trọng, các yếu tố độc hại: bụi, hơi khí độc, nóng ồn, rung, bức xạ... đều vượt giới hạn cho phép. Sức khỏe công nhân bị suy giảm tai nạn lao động ở mức nghiêm trọng còn xảy ra. Những yếu tố trên gây ra trạng thái lao động bị ức chế, tình trạng không thoải mái, căng thẳng, gò bó trong lúc làm việc ảnh hưởng không ít đến nhiệt tình lao động, năng suất và chất lượng lao động.

Tóm lại, về đời sống, mức sống và cả điều kiện lao động của đội ngũ công nhân Hà Nội còn thấp kém so với yêu cầu. Trong khi đó, các chính sách có liên quan đến quyền lợi của người lao động lại thiếu đồng bộ, không hoàn chỉnh, còn nhiều khiếm khuyết đã tác động trực tiếp đến tâm tư, suy nghĩ của công nhân lao động, không có tác dụng tạo động lực thúc đẩy sản xuất.

Những phân tích trên đây chỉ đề cập đến những nét chính, phần nào phản ánh được thực trạng tâm tư tình cảm, nhu cầu và nguyện vọng của đội ngũ công nhân lao động Hà Nội.

Việc nghiên cứu mối quan hệ của công nhân trong các xí nghiệp cần được tiếp tục, trên quy mô và bình diện rộng hơn, để có cơ sở khoa học kiến nghị với Đảng nhà nước có những chính sách kinh tế - xã hội thực sự tạo động lực thúc đẩy sản xuất phát triển, cùng với việc xây dựng đội ngũ công nhân Thủ đô ngày càng lớn mạnh cả về số lượng và chất lượng đáp ứng với sự đòi hỏi của công nghiệp hóa và hiện đại hóa đất nước.