

Những nghiên cứu xã hội học công nhân

Nhu cầu đào tạo và nâng cao tay nghề của công nhân trong các doanh nghiệp quốc doanh ở Hà Nội

TÔN THIÊN CHIẾU

Đặt vấn đề

Trên cơ sở sự nhận thức về vai trò của giai cấp công nhân và người lao động trong sự nghiệp công nghiệp hóa và hiện đại hóa, mà trong mấy năm gần đây Đảng bộ, Chính quyền, Công đoàn các cấp, các ngành đã có phương hướng và những biện pháp để nâng cao trình độ học vấn và tay nghề của công nhân nhằm đáp ứng với yêu cầu của thời kì công nghiệp hóa. Chẳng hạn, Thành ủy Hà Nội đã có Nghị quyết Công vận, trong đó đặt chỉ tiêu: cố gắng đến năm 2000, công nhân Thủ đô có trình độ học vấn hết phổ thông trung học. Liên đoàn Lao động thành phố Hồ Chí Minh, chuẩn bị các cơ sở đào tạo lại cho công nhân.... Song một thực tế là số công nhân đang làm việc trong các doanh nghiệp tham gia các khóa đào tạo lại rất thấp, chưa đáp ứng được yêu cầu và đạt chỉ tiêu của các cấp đề ra. Ở thành phố Hồ Chí Minh, Công đoàn đã chuẩn bị 24.000 chỗ đào tạo cho công nhân trong năm 1997, nhưng đến hết tháng 7 - 1997 mới chỉ có 1.700 công nhân đang làm việc đăng kí đi học (theo báo *Người lao động* thành phố Hồ Chí Minh ra ngày 15-8-1997), ở Hà Nội qua các cuộc nghiên cứu trước đây về đội ngũ công nhân của Liên đoàn Lao động Hà Nội cũng như của Viện Xã hội học cũng cho thấy: một tình hình là: số công nhân theo học văn hóa hoặc nâng cao tay nghề hiện nay rất thấp (chỉ khoảng dưới 5%).

Tại sao lại có tình trạng như vậy? Phải chăng công nhân hiện nay không có nhu cầu đào tạo nâng cao chuyên môn, hay không nhận thức được yêu cầu của công cuộc công nghiệp hóa và hiện đại hóa hay vì những lý do khác như: việc làm hiện tại không yêu cầu công nhân nâng cao chuyên môn, hoặc các chính sách đề ra trong quá trình sản xuất hay học tập đã không khuyến khích công nhân học tập nâng cao chuyên môn?

Trước thực tế như vậy, đề tài: "**Nhu cầu đào tạo và nâng cao tay nghề của công nhân trong các doanh nghiệp quốc doanh**" có mục đích: *Tìm hiểu nhận thức và nhu cầu của công nhân về đào tạo và nâng cao trình độ chuyên môn, trên cơ sở đó chỉ ra những khó khăn và thuận lợi mà họ gặp phải khi tham gia đào tạo và kiến nghị các hình thức cũng như chính sách đào tạo thích hợp với tình hình thực tế đời sống và sản xuất của công nhân.*

Bài viết này bước đầu thể hiện kết quả cuộc khảo sát xã hội học về chủ đề này ở một số doanh nghiệp quốc doanh trên địa bàn Hà Nội (bao gồm các doanh nghiệp trung ương và doanh

ng nghiệp địa phương). Các doanh nghiệp này được chọn đại diện cho các giả thuyết nghiên cứu mà chúng tôi đưa ra.

I. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Đào tạo và tái đào tạo lại trình độ học vấn và chuyên môn là một trong những việc làm thường xuyên để nâng cao khả năng lao động của công nhân, nhằm đáp ứng được sự phát triển sản xuất trong thời đại Cách mạng khoa học kỹ thuật. Người công nhân nhận thức được điều này và có nhu cầu đào tạo khi trong việc làm hàng ngày đòi hỏi họ không chỉ làm việc bằng các kinh nghiệm, kiến thức sẵn có mà phải áp dụng các thành tựu của khoa học mới nâng cao được hiệu quả lao động hoặc khi họ muốn chuyển từ lao động giản đơn, máy móc sang lao động mang tính sáng tạo cao hơn. Như vậy, nhu cầu đào tạo nâng cao trình độ học vấn và tay nghề của công nhân được hình thành trên cơ sở thực tế của sản xuất và mong muốn nâng cao hiệu suất sản xuất của mình. Nhu cầu này không tự hình thành trong công nhân khi mà điều kiện sản xuất cũng như các chế độ chính sách có liên quan đến hiệu quả lao động không kích thích tính sáng tạo của họ. Trong một môi trường làm việc đơn điệu, ngày qua ngày vẫn làm một làm một sản phẩm giản đơn, người có tay nghề cao cũng như người có tay nghề thấp cùng làm như nhau, cơ hội thăng tiến không có sẽ không tạo ra nhu cầu đào tạo và nâng cao tay nghề của công nhân. Trong một môi trường như vậy chỉ những người lao động nào có ý chí muốn vươn lên mới vượt khó để học tập nâng cao trình độ chuyên môn và văn hóa.

Chính trên những nhận định như vậy chúng tôi đưa ra các giả thuyết cơ bản sau đây:

- Trình độ công nghệ và trang thiết bị sản xuất hiện nay của các doanh nghiệp Nhà nước chưa được thay đổi nhiều, còn sử dụng những máy móc công nghệ cũ, có từ khi họ mới vào làm đến nay đã dẫn đến công nhân không cần đào tạo, nâng cao trình độ chuyên môn mà chỉ bằng kinh nghiệm sẵn có vẫn sử dụng thành thạo. Điều này thể hiện ở chỗ: trong quá trình sản xuất, người công nhân ít phải thay đổi máy móc làm việc, nếu có thay đổi thì chỉ chuyển từ máy này sang máy khác tương đương ít gặp khó khăn khi sử dụng.

- Do điều kiện sản xuất của các doanh nghiệp còn khó khăn, các chủng loại mặt hàng, mẫu mã ít thay đổi trong quá trình sản xuất cũng đã ảnh hưởng đến nhu cầu đào tạo và nâng cao tay nghề của công nhân. Ở những doanh nghiệp có mặt hàng sản xuất luôn luôn thay đổi, thì công nhân có nhu cầu đào tạo nâng cao tay nghề cao hơn, vì chỉ có tham gia đào tạo nâng cao tay nghề họ mới có khả năng đảm nhận được công việc và mang lại thu nhập ổn định cuộc sống gia đình.

- Các chính sách, chế độ hiện nay không khuyến khích công nhân học tập nâng cao trình độ chuyên môn. Ví dụ: chính sách trả lương theo sản phẩm, phân công lao động trong dây chuyền công nghệ, chính sách tuyển dụng, sử dụng công nhân khi thay đổi công nghệ, chính sách xã hội đối với công nhân khi họ tham gia đào tạo hoặc phân công công việc sau khi đào tạo xong đã ảnh hưởng đến nhận thức về nhu cầu nâng cao trình độ chuyên môn và văn hóa của công nhân. Khi công nhân tham gia học tập mà phải rời khỏi dây chuyền sản xuất thì họ chỉ được hưởng lương cơ bản, mà theo mức lương này khó có thể bảo đảm cuộc sống của gia đình.

- Thời gian làm việc càng lâu trong môi trường như trên (máy móc lạc hậu, công việc đơn giản, các chế độ chính sách không kích thích đến nâng cao tay nghề) đã ảnh hưởng đến nhu cầu đào tạo của công nhân.

Chính trên những giả thuyết như vậy, trong đề tài nghiên cứu này chúng tôi đã chọn mẫu theo các loại hình doanh nghiệp sau đây để khảo sát:

a. Ngành cơ khí: Đúng về mặt lý thuyết mà nói công nhân trong các doanh nghiệp này muốn sản xuất phải được đào tạo chính quy và trong quá trình lao động đòi hỏi họ phải luôn tự nâng cao trình độ tay nghề mới đáp ứng được yêu cầu sản xuất. Bởi vì công nhân ngành cơ khí là chế tạo ra những công cụ phục vụ sản xuất, thường sản xuất theo dạng đơn chiếc nhằm đáp ứng các yêu cầu sản xuất của các doanh nghiệp khác. Để sản xuất ra các sản phẩm mới người công

nhân không chỉ cần được đào tạo chính quy, lâu dài mà còn phải tự mình nâng cao trình độ tay nghề trong quá trình lao động. Song một thực tế là, trong mấy năm gần đây, do thay đổi cơ chế sản xuất kinh doanh ngành sản xuất này bị đình trệ và lạc hậu trong một số năm, nhiều doanh nghiệp thuộc ngành cơ khí do yêu cầu tồn tại đã phải chuyển từ sản xuất công cụ lao động sang sản xuất hàng tiêu dùng, nên cũng đã ảnh hưởng đến nhu cầu đào tạo và nâng cao tay nghề của công nhân.

Nét chung nhất của các doanh nghiệp ngành cơ khí mà chúng tôi chọn ra để nghiên cứu và cũng là thực trạng chung của ngành cơ khí nước ta: trang thiết bị, máy móc cụ kỹ, lạc hậu so với công nghệ của thế giới hàng vài chục năm. Các doanh nghiệp này do một thời gian dài vừa qua gặp khó khăn trong sản xuất bên chưa được trang bị lại máy móc, công nhân vẫn thao tác trên những thiết bị có sẵn cách đây hàng 2 - 3 chục năm điều này đã ảnh hưởng đến sự phát huy tay nghề và năng suất lao động của công nhân. Điều này cũng một mặt nào đó sẽ hạn chế đến nhu cầu của công nhân về đào tạo.

b. Ngành dệt: Là một ngành phát triển khá sớm ở Hà Nội với nhiều doanh nghiệp lớn như Dệt 8 - 3, dệt Thăng Long... Đến nay ngành dệt vẫn được xác định như là một ngành trọng điểm của công nghiệp. Song do phát triển sớm nhưng khi chuyển đổi cơ chế quản lý kinh tế không đầu tư kịp thời đã làm cho ngành công nghiệp này khó có chiều hướng phát triển. Đến nay trang bị máy móc chưa được thay đổi là máy, trong một số danh nghiệp vẫn sử dụng các máy dệt sản xuất từ những năm 60, dệt khổ hẹp, nếu có trang bị lại thì số lượng rất ít. Điều này đã hạn chế khả năng cạnh tranh trên thị trường của hàng hóa do các doanh nghiệp này sản xuất ra. Do không được trang bị lại máy móc, công nghệ nên khả năng chuyển đổi mặt hàng của doanh nghiệp hạn chế. Hầu như công nhân ít phải học tập công nghệ để hoàn thành công việc khi chuyển đổi mặt hàng. Hơn thế nữa do không tiêu thụ được sản phẩm, công việc không ổn định, thu nhập thấp nên có rất ít công nhân trẻ có trình độ học vấn cao muốn vào làm việc đã dẫn đến đội ngũ công nhân ở các doanh nghiệp dệt trên địa bàn Thủ đô bị già hóa. Một đặc điểm khác của các doanh nghiệp thuộc ngành dệt là tỷ lệ công nhân nữ rất cao (chiếm trên 80%). Chính những đặc điểm như vậy mà nhu cầu đào tạo của công nhân ở ngành này có những nét khác với công nhân ở các ngành sản xuất khác, chẳng hạn như cơ khí, may.

c. Ngành may mặc: Trong mấy năm đổi mới vừa qua, tuy cũng gặp phải những khó khăn nhất định như các ngành công nghiệp khác, song ngành may mặc đã nhanh chóng khôi phục sản xuất nhất, đã sớm trang bị lại công nghệ, máy móc. Do thay đổi được công nghệ sản xuất cho nên ngành may mặc đã nhanh chóng chiếm lĩnh được thị trường trong và ngoài nước, công nhân đã có việc làm tương đối ổn định, thu nhập khá. Khác với hai ngành trên (cơ khí, dệt) ngành may mặc có đội ngũ công nhân trẻ khá cao (do phát triển được sản xuất, thu hút được nhiều công nhân mới). Mặt khác do sản xuất phục vụ xuất khẩu là chính cho nên mẫu mã, mặt hàng cũng thay đổi luôn cho nên theo chúng tôi cũng đã phần nào ảnh hưởng đến nhu cầu đào tạo của công nhân. Một nét chung của đội ngũ công nhân ngành may mặc là tỷ trọng công nhân nữ cao trong các dây chuyền sản xuất. Mà nữ giới, do những điều kiện cụ thể và bận rộn, lo lắng công việc gia đình cũng ảnh hưởng đến nhu cầu đào tạo. Cho nên chúng tôi chọn ngành may đại diện cho những cơ sở tuy có ít sự thay đổi về công nghệ nhưng lại luôn thay đổi mặt hàng để nghiên cứu.

d. Ngành sản xuất giày: Chúng tôi chọn ngành công nghiệp giày, da vào mẫu nghiên cứu do ngành này có sự thay đổi công nghệ nhiều nhất và chủng loại mặt hàng cũng thay đổi luôn luôn. Ngành sản xuất giày có sự thay đổi công nghệ nhanh chính là nhờ sự liên doanh, hợp tác với các doanh nghiệp nước ngoài. Cũng chính sự liên doanh này (bao gồm cả bao tiêu sản phẩm) mà chủng loại mặt hàng của các doanh nghiệp này thường phải thay đổi mẫu mã cho phù hợp với yêu cầu thị hiếu của khách hàng. Chính sự đa dạng hóa mặt hàng, thường xuyên thay đổi mẫu mã sẽ ảnh hưởng đến nhu cầu đào tạo nâng cao tay nghề của công nhân như chúng tôi đã giả thuyết ở trên.

Như chúng tôi đã nói ở trên, nhu cầu đào tạo và nâng cao tay nghề của mỗi người lao động phụ thuộc vào nhiều yếu tố khác nhau. Do đó để xác định đúng nhu cầu của công nhân chúng tôi đã chọn phương pháp nghiên cứu định lượng làm chủ đạo. Trong cuộc nghiên cứu này cách thu thập thông tin sơ cấp được thực hiện bằng phỏng vấn theo bản hỏi. Điều tra viên là cán bộ của Viện Xã hội học, sau khi được tập huấn kỹ lưỡng nội dung, cách hỏi và cách ghi các câu trả lời, đã xuống tận các phân xưởng, trực tiếp gặp công nhân tại bàn máy để trao đổi những vấn đề mà bản hỏi đặt ra. Kết quả chúng tôi đã điều tra được 905 công nhân ở 7 doanh nghiệp, theo 4 ngành sản xuất đã nêu ở trên. Sự phân bố số lượng công nhân theo các ngành được tính xấp xỉ với tỷ trọng công nhân mỗi ngành trên địa bàn Hà Nội.

Tuy nhiên, để nắm bắt được thực trạng chung của doanh nghiệp như: cách tổ chức lao động, cách trả lương và các chính sách xã hội có liên quan đến thu nhập của người lao động chúng tôi đã tọa đàm với các cán bộ quản lý chuyên môn và công đoàn. Mặt khác để đi sâu vào phân tích những nguyên nhân dẫn đến công nhân không muốn đi đào tạo chúng tôi đã phỏng vấn sâu công nhân đang làm việc tại các doanh nghiệp đó.

Những số liệu thu thập qua bảng hỏi được xử lý bằng chương trình chuyên dùng cho Xã hội học (SPSS). Để tiện phân tích số liệu chằm kiểm chứng các giả thuyết đề ra chúng tôi đã sử dụng các biến độc lập sau đây:

- Ngành sản xuất (cơ khí, dệt, may.....)
- Dự thay đổi máy móc trong quá trình lao động của công nhân
- Thời gian làm việc trong dây chuyền công việc của công nhân
- Giới tính của người công nhân.

Bên cạnh đó tùy theo nội dung từng vấn đề cụ thể chúng tôi có tính tương quan với một số biến số độc lập khác, chẳng hạn như trình độ học vấn của người công nhân, bậc thợ hiện nay....

II. THỰC TRẠNG TRÌNH ĐỘ HỌC VẤN VÀ TAY NGHỀ CỦA CÔNG NHÂN

1. Trình độ học vấn của công nhân

Để thuận tiện cho việc nhìn nhận rõ nhu cầu đào tạo và nâng cao tay nghề của đội ngũ công nhân trong tình hình hiện nay, trước hết chúng tôi nêu lên thực trạng trình độ học vấn và tay nghề của đội ngũ công nhân trong những doanh nghiệp Quốc doanh trên địa bàn Hà Nội. Theo quan điểm của chúng tôi trình độ học vấn là chìa khóa để tiếp nhận tri thức khoa học, công nghệ của mọi người. Trình độ học vấn của công nhân càng cao càng thuận lợi cho bản thân người công nhân dễ dàng tiếp thu kỹ thuật sản xuất cũng như nhanh chóng tiếp nhận công nghệ hiện đại. Một điều dễ nhận thấy qua số liệu thu được là trình độ học vấn của công nhân ở Hà Nội tương đối cao, nhất là công nhân trẻ. Hiện tại có 74,8% công nhân đã tốt nghiệp phổ thông trung học, chỉ có 2% công nhân chưa tốt nghiệp cấp II. Số công nhân trẻ (dưới 30 tuổi) đã tốt nghiệp phổ thông trung học là 89,5%.

Tuy nhiên, về trình độ học vấn cũng có những điều đáng quan tâm, đó là sự không đồng đều về học vấn của công nhân trong các ngành sản xuất khác nhau. Công nhân cơ khí có trình độ học vấn cao nhất, Chỉ có 0,7% là chưa tốt nghiệp cấp II, còn ở ngành dệt là thấp (trên 3,5%). Công nhân nữ thường có học vấn thấp hơn công nhân nam, nghĩa là ở những doanh nghiệp nào nhiều nữ thì tỷ lệ công nhân có trình độ học vấn cấp II chiếm số lượng đông, chẳng hạn như ngành dệt (40,3%).

Trong nghị quyết Công vận của Thành ủy Hà Nội về nâng cao trình độ của đội ngũ công nhân, có đặt chỉ tiêu đến năm 2000 tất cả công nhân Hà Nội được phổ cập học vấn cấp III. Với thực trạng như vậy. nếu chúng ta không có một chính sách thích hợp, hấp dẫn công nhân thì rất khó thực hiện được. Số liệu điều tra cho thấy khi đã vào làm công nhân thì có rất ít người học thêm văn hóa, có đến 94,1% công nhân từ ngày vào làm đến nay trình độ văn hóa vẫn giữ nguyên.

Tỷ lệ công nhân nữ giữ nguyên trình độ học vấn của mình là 95,8%, trong khi đó công nhân nam là 91,2%. Số lượng công nhân nâng học vấn của mình lên được là như sau:

- 1 lớp:	0,3%	- 2 Lớp:	0,8%
- 3 lớp:	4,3%	- Trên 3 lớp:	0,4%

Điều đặc biệt ở đây thể hiện ở chỗ những công nhân nâng cao được trình độ học vấn của mình lên chủ yếu là những công nhân đã làm việc trên 10 năm tại doanh nghiệp. Nghĩa là, khi mà học vấn còn liên quan đến việc nâng bậc thợ, bậc lương và hưởng thu nhập (lương) theo bậc thợ. Không đủ tiêu chuẩn học vấn thì không được nâng bậc thợ, nên bắt buộc người công nhân phải đi học thêm văn hóa. Ngày nay, khi bậc thợ chỉ là mức tiền bảo hiểm khi ốm đau về hưu, không còn ảnh hưởng mạnh đến thu nhập sẽ rất khó kích thích người công nhân tự nâng cao học vấn của mình nếu không có một động lực thúc đẩy. Như vậy để thực hiện được chỉ tiêu của Nghị quyết mà Thành ủy đặt ra, chúng ta phải có một giải pháp về chính sách nhằm kích thích động lực học tập của công nhân.

2. Trình độ tay nghề của công nhân

Trình độ tay nghề là một chỉ báo quan trọng để đánh giá chất lượng đội ngũ công nhân lao động. Trình độ tay nghề không thể chỉ hiểu theo nghĩa công nhân có tay nghề bậc mấy, mà quan trọng hơn là công nhân được đào tạo như thế nào. Chúng tôi nói vậy bởi vì hiện nay tùy theo từng ngành mà có số bậc thợ khác nhau, ngay trong cùng một ngành lại tùy thuộc vào tính chất công việc sản xuất mà hạn chế chỉ cho phép công nhân đến bậc mấy là thôi, chứ không phải công nhân có đủ trình độ có thể lên hết bậc của ngành. Cho nên trong phần này chúng tôi chỉ đưa ra những số liệu về trình độ được đào tạo khi bước vào doanh nghiệp và trong quá trình sản xuất mà không đi vào phân tích bậc thợ của công nhân.

Hầu hết công nhân khi bước vào làm tại một doanh nghiệp nào đó đều được đào tạo qua một khóa, có thể là dài hoặc ngắn tùy theo tính chất công việc của mình sẽ đảm nhận trong quá trình sản xuất. Theo số liệu thu được qua cuộc điều tra, trong số công nhân đang trực tiếp sản xuất trong dây chuyền công nghệ thì có 35,9% được đào tạo sơ cấp; 41,8% được đào tạo bậc Công nhân kỹ thuật; 17,6% có trình độ trung cấp và 2,3% có trình độ đại học. Nếu như những năm trước trong thời kỳ bao cấp, công nhân được tuyển chọn phải qua một quá trình đào tạo tương đối cơ bản, dài ngày cả về chuyên môn cũng như kỷ luật lao động công nghiệp, thì ngày nay tình hình có khác. Hiện nay công nhân trước khi vào làm việc tại doanh nghiệp chỉ được đào tạo chuyên môn trong thời gian ngắn và bậc đào tạo thấp. Số liệu trong bảng sau chứng minh cho nhận định trên đây.

Bảng 1: **Bước vào vai thời gian làm việc tại doanh nghiệp** (% tính trên tổng khoảng thời gian)

	<i>Đã 4 năm</i>	<i>4 - 6 năm</i>	<i>7 - 10 năm</i>	<i>11-15 năm</i>	<i>Trên 15 năm</i>
- Sơ cấp	66,7	59,6	30,3	16,3	18,2
- Công nhân kỹ thuật	14,4	22,8	42,4	64,3	55,1
- Trung cấp	12,9	14,0	18,2	16,3	22,5
- Đại học, Cao đẳng	2,3		9,1	3,1	

Nếu tính theo tuổi đời thì công nhân dưới 25 tuổi có đến 74,5% chỉ được đào tạo ở trình độ sơ cấp trước khi bước vào làm việc trong doanh nghiệp. Ở độ tuổi 30 đến 50 số lượng công nhân được đào tạo chính quy là cao nhất.

Trong các ngành sản xuất công nghiệp thì ngành cơ khí công nhân được đào tạo chính quy nhất, tỷ lệ công nhân có trình độ công nhân kỹ thuật trở lên chiếm đến 80%. Công nhân ngành giấy da được đào tạo ít nhất (48% công nhân chỉ được đào tạo trong thời gian ngắn (sơ cấp). Sở dĩ có tình hình như vậy là do ngành giấy da chỉ mới phát triển trong thời gian gần đây nên số lượng công nhân trẻ rất đông. Trái lại ngành cơ khí, ngành dệt do điều kiện khó khăn trong sản xuất nên không phát triển được sản xuất nên không tuyển thêm công nhân mới.

Bên cạnh mức độ được đào tạo thì hình thức đào tạo cũng ảnh hưởng không nhỏ đến trình độ tay nghề của công nhân. Nếu được đào tạo tập trung tại các trường chính quy có bài bản, có trình độ lý thuyết khá sẽ có ảnh hưởng tốt cho việc đào tạo nâng cao tay nghề hay đào tạo chuyển sang nghề mới sau này. Nếu chỉ đào tạo thực hành, ít phần lý thuyết sẽ rất khó cho việc đào tạo chuyển đổi sau này. Số liệu thu được cũng cho thấy một điều, trong thời gian gần đây đa số công nhân không được đào tạo một cách chính quy, tập trung tại các trường lớp, có bài bản của các trường dạy nghề của nhà nước, hoặc trường của doanh nghiệp mở có sự giúp đỡ của các trường dạy nghề. Bảng 2 sẽ cho ta thấy các hình thức đào tạo mà công nhân được học trước khi vào doanh nghiệp.

Bảng 2: Hình thức đào tạo nhân viên trước khi vào doanh nghiệp (% trên tổng khoảng thời gian)

	Dưới 4 năm	4 - 6 năm	7 - 10 năm	11-15 năm	Trên 15 năm
- Tập trung	41,7	61,6	55,0	76,5	75,6
- Chuyên tu	2,6	6,7	25,0	6,9	8,3
- Vừa học vừa làm	55,7	32,0	20,0	15,7	16,1
- Không học				1,0	

Như vậy số công nhân trẻ, mới vào nghề hiện nay chỉ có khả năng thực hành trên công việc đang làm, khả năng sáng tạo trong công việc sẽ hạn chế vì không được đào tạo chính quy, bởi vì hình thức đào tạo không chính quy. Đây là một điều tất yếu trong tình hình hiện nay, các doanh nghiệp không có đủ kinh phí để duy trì trường lớp của doanh nghiệp, và phải rút ngắn thời gian đào tạo xuống khi cần tuyển công nhân mới. Trong khi đó hệ thống dạy nghề của chúng ta (chủ yếu là các trung tâm dạy nghề của các ngành, địa phương) đang có những bất cập, chưa có định hướng đào tạo các ngành nghề phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa, mà thường đào tạo theo nhu cầu trước mắt của trung tâm và của người lao động. Cộng thêm đó là tâm lý của lớp trẻ, sau khi học xong phổ thông trung học hoặc đi học đại học hoặc học một nghề nào đó nhanh chóng kiếm việc làm ngay. Chính vì vậy lớp trẻ thường tìm đến những ngành nghề mà sau khi học xong có thể không cần vào làm trong các doanh nghiệp mà vẫn có việc làm.

Những thông số trên cho ta thấy đội ngũ công nhân của chúng ta hiện nay có một trình độ tay nghề tương đối cao, số công nhân có trình độ từ công nhân kỹ thuật trở lên chiếm khoảng 70% (tùy theo từng ngành sản xuất), trong số đó có khoảng trên 30% là có trình độ trung cấp. Song nếu chỉ nhìn nhận một cách máy móc như vậy để kết luận đội ngũ công nhân chúng ta có thể đáp ứng được yêu cầu của công nghiệp hóa và hiện đại hóa là chưa thảo đáng. Bởi vì, đa phần công nhân được đào tạo từ trước năm 93 và hiện tại đang làm việc trên những dây chuyền công nghệ cũ, lạc hậu.

III ĐÀO TẠO LẠI VÀ TÁI ĐÀO TẠO CÔNG NHÂN TRONG THỜI GIAN VỪA QUA

Khi phân tích hình thức đào tạo theo ngành sản xuất, chúng tôi thấy công nhân ngành cơ khí, ngành dệt, thường được đào tạo chính quy hơn các ngành khác. Chủ yếu họ học trong các trường của nhà nước, nếu học trường của doanh nghiệp thì thời gian đào tạo cũng lâu hơn và học tập trung chứ không phải chỉ có vài tuần (trên 90% được đào tạo bằng hai hình thức này). Sự hơn hẳn về trình độ tay nghề của công nhân học trong các trường của nhà nước không chỉ thể hiện qua hình thức đào tạo và thời gian đào tạo mà còn được thể hiện qua ý kiến của những người sử dụng và quản lý lao động trong doanh nghiệp. Đồng chí chủ tịch Công đoàn công ty May Chiến Thắng nói: "Khi cần tuyển công nhân vào làm việc, chúng tôi rất muốn tuyển các học sinh của trường kỹ thuật may I của Bộ (đóng ở Gia Lâm), bởi vì học sinh trường này có tay nghề cao. Khi sử dụng họ, chúng tôi không phải đào tạo bổ sung họ vẫn có thể sản xuất được. Hơn thế nữa họ lại có ý thức kỷ luật công nghiệp. Học sinh học các trung tâm dạy nghề hiện nay muốn làm được việc, chúng tôi phải bỏ túi tay nghề mất vài tuần, vì họ không được học cơ bản, ý thức kỷ luật công nghiệp yếu".

Hiện tại ngành cơ khí đang gặp nhiều khó khăn trong sản xuất, nếu chúng ta không tận dụng được đội ngũ công nhân hiện có của ngành là một thiệt thòi về nhân công lao động có kinh nghiệm và có tay nghề cũng như kỷ luật lao động. Vấn đề tận dụng, đào tạo lại những người này phục vụ cho sự nghiệp công nghiệp hóa và hiện đại hóa là biện pháp tối ưu, vừa đỡ tốn kém vừa bảo đảm công bằng xã hội.

Nếu chỉ nhìn vào trình độ tay nghề của công nhân được đào tạo khi vào làm doanh nghiệp là chưa thỏa đáng, chúng ta phải xem xét cả sự tái đào tạo trong quá trình lao động của họ. Có như vậy chúng ta mới thấy được rõ nét trình độ của đội ngũ công nhân hiện nay trong các doanh nghiệp quốc doanh. Khi được hỏi: "Từ ngày vào làm tại doanh nghiệp đến nay, đồng chí có được đào tạo thêm về trình độ chuyên môn hay không?". Có tới 52,1% công nhân được hỏi đã trả lời có được đào tạo. Tỷ lệ người được đào tạo lại là ngành cơ khí và ngành dệt tương đối cao (tương ứng là 63,1% và 61,3%). Nếu phân tích theo thời gian làm việc tại doanh nghiệp thì ta thấy rằng càng làm việc lâu tại doanh nghiệp thì tỷ lệ số người được đào tạo càng tăng. Nếu tính cả những người học nghề ở các nơi khác khi bước vào doanh nghiệp được bổ túc lại tay nghề cũng coi như là doanh nghiệp đã đào tạo lại, thì sự phân bố theo các khoảng thời gian làm việc mà chúng tôi nêu ở trên là như sau: Từ 25,1% đối với đối tượng làm việc dưới 4 năm, lên đến 72,4% ở khoảng thời gian làm việc 11 - 15 năm và 75,6% cho đối tượng trên 15 năm.

Nếu tính theo số lần được đào tạo thì người được đào tạo nhiều nhất lên đến 6 lần (kể cả những lần đào tạo để thi nâng bậc). Ở đây ngành cơ khí và ngành dệt có tỷ lệ số người được đào tạo nhiều lần là cao nhất (chẳng hạn được đào tạo từ 4 lần trở lên ở ngành cơ khí lên đến 20%, ngành dệt là 7,3% số người được đào tạo). Phân bố số lần được đào tạo trong thời gian làm việc tại doanh nghiệp theo các độ tuổi là như sau (bảng 3).

Trong những lần đào tạo đó thì có 27,7% số người là đào tạo nâng cao tay nghề (nâng bậc) còn lại là đào tạo nâng cao trình độ (chẳng hạn chuyển từ công nhân sang công nhân kỹ thuật...). Nổi trội nhất trong các ngành về đào tạo vẫn là ngành cơ khí và ngành giày da. Trong mấy năm do chuyển đổi quản lý và đáp ứng yêu cầu của thị trường, ngành giày da đã phải trang bị lại công nghệ sản xuất, chính vì vậy công nhân ngành này được đào tạo thành công nhân kỹ thuật khá cao. Tuy nhiên vẫn còn một tỷ lệ không nhỏ: 47,9% công nhân không được đào tạo lại trong suốt thời gian làm việc. Đây cũng là một vấn đề đáng quan tâm trong chiến lược phát triển nhân lực đáp ứng sự nghiệp đổi mới.

Bảng 3: Sáu lần được đào tạo thêm theo các khoảng thời gian làm việc
(% trên những người được đào tạo trong thời gian làm việc tại doanh nghiệp)

	Chung	Đến 4 năm	4 - 6 năm	7 - 10 năm	11-15 năm	Trên 15 năm
- 1 Lần	35,9	83,3	66,7	40,9	21,3	16,5
- 2 Lần	25,1	11,8	26,2	40,9	46,1	13,7
- 3 Lần	25,9	2,0	4,8	13,6	25,8	43,2
- 4 Lần	7,0		2,4	4,5	4,5	13,7
- 5 Lần	3,2				1,1	6,5
- 6 Lần	2,9				1,1	6,5

Nếu chỉ căn cứ vào những số liệu trên cho thấy công tác đào tạo nâng cao tay nghề trong thời gian qua đã có vấn đề. Song đứng trên góc độ khi xem xét lần đào tạo gần đây nhất vào năm nào sẽ thấy vấn đề trở nên trầm trọng hơn. Đó là càng gần những năm gần đây thì tỷ lệ số người được đào tạo lại càng giảm. Điều này không chỉ xảy ra trong một ngành sản xuất mà gần như trong toàn mẫu nghiên cứu. Ví dụ số lượng công nhân được đào tạo lại năm 1995 chỉ bằng 2/3 năm 1994 (nghĩa là vào khoảng 3,7%; còn năm 1994 là 6%). Tại sao lại có hiện tượng như vậy? Chúng ta đang tiến hành công cuộc công nghiệp hóa và hiện đại hóa thì ưu tiên số một là đổi mới công nghệ sản xuất. Trong đổi mới công nghệ thì vấn đề đào tạo và tái đào tạo công nhân có đủ trình độ

vận hành công nghệ mới là điều bắt buộc. Nguyên nhân nào làm cho số công nhân được đào tạo lại trong mấy năm gần đây càng ngày càng giảm.

Có nhiều nguyên nhân dẫn đến tình hình trên. Nhưng trước hết là do *tình hình sản xuất kinh doanh ở các đơn vị. Mấy năm qua các doanh nghiệp đang gặp nhiều khó khăn, sản xuất chỉ mới đảm bảo đời sống công nhân, chưa tích lũy được nhiều nên nhiều doanh nghiệp chưa có kinh phí dành cho đào tạo.* Số liệu khảo sát cho thấy ở những ngành nghề nào sản xuất ổn định thì công tác đào tạo có khả quan hơn, chẳng hạn ngành giày da, tuy nhiên vẫn tuân theo chiều hướng nói trên. Ngành cơ khí có số lượng công nhân được tái đào tạo trước đây khá tốt song do khó khăn trong sản xuất nên gần đây gặp phải những trở ngại trong công tác đào tạo. Như vậy chúng ta gặp phải một nghịch lý, để phát triển sản xuất đáp ứng được đòi hỏi của thị trường cần đầu tư trang bị lại thiết bị máy móc, công nghệ và đào tạo lại người lao động song do không phát triển được sản xuất cho nên không có vốn để tái đầu tư nên không phát triển được sản xuất.

Một lý do khác cũng không kém phần quan trọng ảnh hưởng đến việc đào tạo lại đội ngũ công nhân đó là nhu cầu đào tạo của người công nhân trong tình hình sản xuất hiện nay mà chúng tôi muốn đề cập dưới đây.

IV. SỰ PHÙ HỢP GIỮA TRÌNH ĐỘ TAY NGHỀ VÀ VIỆC LÀM CỦA CÔNG NHÂN

Khi xem xét nhu cầu đào tạo của công nhân ảnh hưởng đến công việc đào tạo và nâng cao tay nghề trong các doanh nghiệp, trước hết chúng ta phải quan tâm đến các yếu tố bên ngoài ảnh hưởng đến nhu cầu cầu họ. Các yếu tố này có nhiều, song trong đó sự phù hợp giữa trình độ tay nghề và công việc là quan trọng nhất.

Sự phù hợp giữa trình độ tay nghề và công việc không chỉ được thể hiện qua nhận định chủ quan của công nhân mà còn thể hiện qua các công việc làm cụ thể trong quy trình sản xuất. Khi được hỏi về trình độ chuyên môn có phù hợp với công việc đang làm không, số công nhân trả lời có lên đến 93,7%. Có một sự khác biệt giữa những người có thâm niên khác nhau song không đáng kể, nghĩa là không có mối liên hệ tương quan giữa trình độ tay nghề với tính chất công việc đang làm. Số người trả lời không phù hợp với công việc cao nhất ở ngành cơ khí (10,7%) và cao nhất ở những người có thâm niên công tác lâu năm (tương ứng với thợ bậc cao): 9,5%. Những người trả lời không phù hợp với chuyên môn này được chia thành hai loại, một số lớn cho rằng công việc quá đơn giản (tay nghề cao hơn) :55,6%); số còn lại cho rằng công việc yêu cầu vượt quá khả năng của mình. Khi phân tích theo độ tuổi chúng tôi thấy công nhân mới vào nghề chiếm tỷ lệ nhiều hơn khi cho rằng công việc cao hơn trình độ của mình. Như vậy, hiện tại do tính chất công việc không làm cho công nhân cảm thấy trình độ chuyên môn của mình đáp ứng được công việc. Chính điều này đã hạn chế một phần nào nhu cầu đào tạo và nâng cao tay nghề của công nhân.

Để thấy rõ hơn sự phù hợp giữa trình độ và công việc chúng tôi đã xét thêm các yếu tố: Có gặp khó khăn khi chuyển đổi máy móc hay khi thay đổi mặt hàng, mẫu mã không.

Một thực tế từ số liệu thu được cho thấy tỷ lệ công nhân trong quá trình sản xuất tại doanh nghiệp có thay đổi máy móc là 40%. Tỷ lệ này không đồng đều trong các ngành sản xuất khác nhau. Có sự thay đổi nhiều nhất là ngành giày da (63,1%) rồi đến dệt (47,7%), thấp nhất là ngành may mặc (36,6%). Có những người đã đứng nhiều nhiều loại máy trong quá trình sản xuất, song cũng còn không ít công nhân từ ngày tham gia vào dây chuyền sản xuất chỉ đứng một máy. Rõ ràng những ngành nào có trang bị lại máy móc thì tỷ lệ người công nhân đứng được nhiều loại máy là cao. Như vậy còn 60% công nhân từ ngày vào làm doanh nghiệp vẫn thao tác trên một chiếc máy quen thuộc, tập trung là những người mới vào làm tại doanh nghiệp (chỉ có 20% công nhân trẻ là có thay đổi máy móc làm việc).

Vậy khi thay đổi máy móc sản xuất, người công nhân có gặp khó khăn trong thao tác không? Có đến 62,3% số người thay đổi máy trả lời không gặp khó khăn; 33,3% trả lời có gặp khó khăn và 3,5% trả lời lúc có lúc không. Tỷ lệ này phân bố giống nhau trong các ngành nghề, song có

sự khác biệt theo thâm niên công việc. Tỷ lệ công nhân trẻ gặp khó khăn nhiều hơn công nhân lâu năm. Khi phân tích theo hình thức đào tạo, chúng tôi thấy những công nhân được đào tạo chính quy rất ít gặp khó khăn khi thay đổi máy móc sản xuất. Để làm sáng tỏ vấn đề ví sao không gặp khó khăn khi thay đổi máy, chúng tôi đã hỏi tiếp nguyên nhân vì sao không gặp khó khăn. Lí do chủ yếu là đã được hướng dẫn, đã được học trong những khóa đào tạo và máy mới không khác máy cũ. Như vậy, *sự chậm thay đổi máy móc trang bị và ít phải thay đổi máy móc trong quá trình sản xuất và khi thay đổi không làm cho công nhân gặp khó khăn cũng là một yếu tố để công nhân cảm thấy không cần nâng cao trình độ của mình.*

Với trình độ chuyên môn phù hợp với công việc đang làm như vậy, liệu người công nhân có gặp phải khó khăn khi thay đổi mặt hàng, hay mẫu mã không. Nếu như khi thay đổi máy móc thì số lượng người không gặp khó khăn cao hơn, thì khi thay đổi mặt hàng hay mẫu mã tỷ lệ người gặp khó khăn lại cao hơn không gặp khó khăn. Có 56,1% người được hỏi trả lời có gặp khó khăn. Tỷ lệ này cao nhất ở ngành sản xuất giày (60,9%) và thấp nhất ở ngành cơ khí (48,1%). Công nhân có thâm niên công tác càng ít thì tỷ lệ người gặp khó khăn có nhiều hơn về số lượng song chưa thể hiện một tương quan mạnh (61,2% ở nhóm thâm niên dưới 7 năm và 44,7% ở nhóm trên 15 năm có gặp khó khăn). Như vậy trình độ tay nghề, kinh nghiệm sản xuất của công nhân ảnh hưởng ít đến chất lượng và hiệu quả công việc của họ đảm nhận. Hay nói cách khác tính chất công việc hiện nay ở các doanh nghiệp không quá phức tạp cho nên ở trình độ tay nghề nào cũng có thể hoàn thành mà ít gặp khó khăn.

Những khó khăn gặp phải khi thay đổi mặt hàng, mẫu mã đã được công nhân khắc phục bằng cách nào? Đối với những công nhân có thâm niên ít thì chủ yếu họ nhờ cán bộ kỹ thuật, còn công nhân lâu năm lại tự mình khắc phục. Điều này cho thấy vai trò của tay nghề, kinh nghiệm trong sản xuất là rất quan trọng song không phải là do làm lâu năm mà có (xem bảng 4).

Bảng 4: **Nhà ai giúp đỡ khi gặp khó khăn trong sản xuất** (% trên những người được hỏi trả lời) (khoảng thời gian)

	Chung	Đã làm 4 năm	4 - 6 năm	7 - 10 năm	11-15 năm	Trên 15 năm
- Nhà cái bộ kỹ thuật	55,4	65,0	59,7	40,0	52,5	51,0
- Nhà xưởng nghiệp	30,1	26,0	29,1	26,7	27,0	29,2
- Tự khắc phục	26,0	8,0	29,2	50,0	38,1	40,5

(Một người có thể có nhiều cách khắc phục khác nhau nên tổng >100%)

Trong bảng 4 cho ta thấy số liệu không phải đi theo một đường thẳng từ thâm niên ít cho đến thâm niên công tác nhiều mà có một sự gãy khúc ở điểm 7 - 10 năm. Tình hình này cũng xảy ra khi công nhân gặp khó khăn lúc chuyển đổi máy móc. Để làm sáng tỏ điều này chúng tôi đã quay trở lại phân tích mối liên hệ giữa thâm niên và trình độ được đào tạo để xem có phải mức độ, hình thức đào tạo đã ảnh hưởng đến chất lượng công việc hay không. Số liệu cho thấy những người có thâm niên 7 - 10 năm đã được đào tạo khá cơ bản (hầu hết là công nhân kỹ thuật và trung cấp, chỉ có một tỷ lệ nhỏ là sơ cấp và hầu hết họ được đào tạo chính quy). Như vậy, mức độ và hình thức đào tạo cơ bản ban đầu có ảnh hưởng rất nhiều đến trình độ của công nhân sau này trong công việc.

Một yếu tố khác cũng ảnh hưởng đến nhu cầu đào tạo của công nhân đó là phân công lao động trong sản xuất và cách tính trả tiền công. Thực tế sản xuất hiện nay đã không cho phép một số doanh nghiệp có thể bố trí công nhân trong sản xuất theo trình độ tay nghề của công nhân. Trong số các doanh nghiệp được khảo sát chỉ trừ công ty giày Thụy Khê do tính chất công việc phức tạp nên có sự bố trí công nhân sản xuất theo trình độ tay nghề của công nhân, còn các doanh nghiệp khác, nhất là ngành cơ khí và dệt, công nhân đều đảm nhận những công việc như nhau và định mức như nhau cho mọi trình độ. Có tình trạng như trên là do tính chất công việc hiện nay

của các doanh nghiệp các mặt hàng sản xuất còn đơn giản. Như đã mô tả trong phần phương pháp nghiên cứu, chẳng hạn Xí nghiệp dụng cụ xuất khẩu phải sản xuất các mặt hàng hết sức đơn giản công nhân từ tay nghề bậc 2 trở lên đã có thể làm được. Khi sản xuất các mặt hàng đơn giản thì năng suất lao động không phụ thuộc mạnh vào trình độ tay nghề cao hay thấp mà chủ yếu vào sức khỏe, nhanh tay, nhanh mắt của công nhân. Nhận định này của chúng tôi được rút ra từ thu nhập hàng tháng của công nhân. Công nhân trẻ lại có thu nhập bằng hoặc hơn công nhân lâu năm, tháng có nhiều công việc thì công nhân trẻ lại có thu nhập cao hơn công nhân lâu năm.

Bảng 5: Thu nhập hàng tháng của công nhân (ããõng/thããõng)

<i>Thời gian công tác</i>	<i>Trung bình</i>	<i>Thããõng cao nhất</i>	<i>Thããõng thấp nhất</i>
- Thããõn niããn đãããi 4 năm:	414.000	568.00	294.000
- Thããõn niããn 4-6 năm	527.000	703.000	405.000
- Thããõn niããn 7-10 năm	530.000	584.000	394.000
- Thããõn niããn 11- 15 năm	428.000	526.000	347.000
- Thããõn niããn trããn 15 năm	450.000	558.000	365.000

Những số liệu ở trên cho chú ta thấy thu nhập của công nhân trong các doanh nghiệp hiện nay chủ yếu dựa trên định mức sản phẩm mà họ hoàn thành. Chính vì lẽ đó khi có nhiều công việc thì những người có sức khỏe (công nhân trẻ) có thu nhập cao hơn những người có tay nghề cao song kém sức khỏe. Tiền lương theo bậc thợ chỉ có giá trị để trả cho công nhân khi doanh nghiệp không có việc làm hoặc đóng các loại bảo hiểm và lúc về hưu. Hơn thế nữa khoảng cách giữa các bậc lương không đáng kể cũng đã hạn chế đến việc tích cực học tập nâng cao tay nghề của công nhân. Để công nhân có thể tích cực học tập nâng cao trình độ tay nghề một trong các yếu tố là phân công lao động theo trình độ tay nghề và tính toán đơn giá theo tính chất công việc và Nhà nước có chính sách nâng khoảng cách lương giữa các bậc thợ.

Nhiều công nhân khi trao đổi với chúng tôi đã nói lên tâm tư không muốn rời khỏi máy, dù chỉ một thời gian ngắn, vì rời máy là giảm thu nhập và nếu doanh nghiệp có nhiều công việc yêu cầu làm thêm giờ thì họ cũng sẵn sàng để tăng thu nhập. Với thu nhập khi đứng máy còn chưa bảo đảm cuộc sống của gia đình, hướng chỉ khi chỉ hưởng lương cứng theo bậc thợ (bình quân thu nhập của mỗi người trong gia đình công nhân hiện nay là 295 ngàn đồng, với phương sai là 148 ngàn đồng). Chính đây cũng là một trong các nguyên nhân dẫn đến số lượng công nhân tham gia học tập ít đi. Ở công ty giày Thụy Khê, do tính chất công việc có nhiều khâu mà có những khâu công nhân tay nghề thấp không đảm nhận được và tiền công cho khâu này khá cao nên công nhân đã tích cực học tập nâng cao tay nghề để được đứng trong khâu sản xuất này.

V. NHU CẦU ĐÀO TẠO CỦA CÔNG NHÂN

a. Nhận thức về vấn đề nâng cao tay nghề của công nhân trong tình hình hiện nay

Trong điều kiện hiện nay với những thực trạng kể trên người công nhân nhận thức như thế nào về việc nâng cao tay nghề của mình, nhất là trong khi sự nghiệp công nghiệp hóa và hiện đại hóa đất nước đòi hỏi đội ngũ công nhân phải có trình độ chuyên môn cao để tiếp thu và làm chủ công nghệ mới, hiện đại. Người công nhân nhận thức vấn đề này như thế nào và họ đã làm gì để nâng cao trình độ chuyên môn của họ.

Khi được hỏi trong giai đoạn hiện nay người công nhân phải có những phẩm chất gì thì hầu hết cho rằng trước hết phải có trình độ chuyên môn giỏi, có trình độ học vấn cao, tiếp theo đó là các phẩm chất chính trị của người công nhân (đấu tranh chống tham nhũng, hiểu biết các vấn đề xã hội v.v...). Sự phân bố các phẩm chất này theo từng ngành nghề được thể hiện trong bảng 6.

Những số liệu cho thấy, người công nhân trong các doanh nghiệp quốc doanh hiện nay đều nhận thấy tầm quan trọng của trình độ chuyên môn và trình độ học vấn trong quá trình

công việc của mình. Công nhân ở những ngành mà sản xuất nhiều chủng loại mặt hàng càng nhận thấy rõ điều này (cơ khí và giày). Ở các ngành dệt và may do tính chất công việc đơn điệu thêm vào đó có nhiều công nhân nữ nên các phẩm chất đặt ra cũng ít hơn.

Bảng 6: **Phẩm chất mai căng nhán nhún tháy cảo coi** (% trên từng ngành nghề)

<i>Phẩm chất</i>	<i>Cà khê</i>	<i>Dầu</i>	<i>May</i>	<i>Giaiy</i>	<i>Chung</i>
- Cối trạnh đầu hoïc vác cao	81,1	63,8	74,0	73,8	69,2
- Cối trạnh đầu chuyên mần giỏi	92,5	85,2	77,1	84,2	83,7
- Cối ý thạci giai ngẫu giai cẩup	64,0	54,8	55,0	61,7	56,8
- Hiếuu biếuu rấung cảo vác đầu xaf hủi	71,9	40,6	47,3	70,1	62,8
- Têch cảouc ááuu tranh chấung tiếu cảouc	71,9	73,5	42,0	66,4	62,9
- Pháoun ááuu vaio Áaing	48,2	16,8	21,4	49,7	38,6
- Nhiếuu tợnh vấi cẩng táic Cẩng áoain	60,5	32,9	40,5	57,5	52,3

Một điều khá lí thú là công nhân càng lâu năm càng đặt ra cho mình nhiều phẩm chất hơn công nhân trẻ. Ngay yêu cầu về trình độ chuyên môn giỏi và trình độ học vấn cao thì số lượng công nhân trẻ đặt ra cũng thấp hơn công nhân lâu năm chứ không phải chỉ những phẩm chất chính trị. Các số liệu thu được tăng dần theo chiều tăng của thâm niên công tác và lên đến cao nhất ở nhóm công nhân lâu năm. Nếu như về các phẩm chất chính trị chúng ta có thể giải thích rằng hiện nay công nhân trẻ ít quan tâm đến các vấn đề xã hội hay ý thức giai cấp chưa cao, thì các phẩm chất về trình độ học vấn và chuyên môn chỉ có thể giải thích do tính chất công việc đang làm đã tạo cho họ cảm thấy không cần nâng cao trình độ chuyên môn. Họ cảm thấy trình độ chuyên môn của mình chưa thật giỏi *song thu nhập vẫn đảm bảo như những người có trình độ chuyên môn cao* thì cần gì phải chuyên môn giỏi và tạo cho công nhân trẻ cảm giác tự hài lòng với tay nghề hiện có và không cần học tập đào tạo thêm về tay nghề. Điều này còn được giải thích bằng các số liệu khi hỏi người công nhân có hài lòng với điều kiện nâng cao tay nghề và trang thiết bị máy móc ở doanh nghiệp hiện nay. Cùng một điều kiện làm việc như nhau trong doanh nghiệp song số công nhân trẻ cảm thấy hài lòng nhiều hơn những người làm việc lâu năm. Ví dụ số công nhân hài lòng với điều kiện nâng cao tay nghề ở lứa tuổi dưới 25 là 28,6% còn ở lứa tuổi trên 50 chỉ có 18,2%.

2. Nhu cầu đào tạo của công nhân

Với nhận thức về yêu cầu đối với người công nhân hiện nay như trên thì họ đang có học tập, đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn như thế nào?. Để giải đáp được vấn đề này chúng ta hãy xem tỷ lệ công nhân đang theo học các chương trình hay môn học nào. Số liệu thu được về số lượng công nhân đang theo học được cho trong bảng 7.

Bảng 7: **Số lấüung cẩng nhán áang theo hoïc cảoi lấip** (pháoun trảm theo thám niãn cẩng táic)

	Chung	Dểááii 4 năm	4 - 6 năm	7 - 10 năm	11-15 năm	Trãn 15 năm
- Hoïc vản hoĩa	5,4	6,7	8,5	13,5	3,9	1,6
- Hoïc ngoaũi ngữĩ	12,4	14,3	15,2	26,8	9,1	6,9
- Hoïc mấut nghẩo máii	4,3	5,2	4,2		6,1	2,4
- Hoïc vi tẻnh	5,9	5,5	10,1	24,9	6,1	4,0
- Hoïc nắng cao tay nghẩo	6,3	4,0	10,2	5,8	3,8	9,4
- Khẩng theo hoïc lấip naio	73,6	70,3	64,4	63,5	80,5	80,8

Số liệu ở trên cho ta thấy, hiện tại có trên 73% công nhân trong các doanh nghiệp Quốc doanh không tham gia một chương trình học tập nào. Chương trình được nhiều công nhân tham gia nhất là học ngoại ngữ và vi tính. Tỷ lệ số người tham gia học tập trong các ngành nghề khác nhau không đồng đều nhau, như đã nói ở trên ngành nào mà cách phân công lao động và cách trả tiền theo trình độ tay nghề thì tỷ lệ công nhân tham gia học tập nhiều nhất và họ tập trung vào

việc học tập nâng cao tay nghề (ngành giày tỷ lệ công nhân tham gia học tập là 37% và 16% học nâng cao chuyên môn). Công nhân trẻ tập trung vào học hai bộ môn ngoại ngữ và vi tính nhiều trong khi đó công nhân lâu năm lại chủ yếu nâng cao tay nghề của mình. Tỷ lệ công nhân trẻ học nâng cao tay nghề lại thấp. Vì sao công nhân trẻ lại chỉ tập trung vào học ngoại ngữ và vi tính mà lại không quan tâm đến nâng cao tay nghề. Để giải đáp được điều này chúng ta hãy xét động cơ học tập của họ là gì.

Trong số những người tham gia học tập, đào tạo thì ở lớp trẻ nêu lên mục đích học tập là nâng cao hiểu biết lên hàng đầu (70,8%), khoảng 1/4 nêu mục đích là do đòi hỏi của công việc đang làm và 14,8% đặt mục đích là tìm kiếm một công việc mới. Còn mục đích học tập và đào tạo của những công nhân đứng tuổi hơn lại khác, họ đặt mục đích để đáp ứng được yêu cầu của công việc lên đầu (63,7%) rồi tiếp đó mới là nâng cao hiểu biết, còn tỷ lệ ví tìm kiếm một công việc khác là rất thấp (4,5%). Cũng cần phải nói lại trình độ chuyên môn tỷ lệ thuận với tuổi đời, nghĩa là công nhân đứng tuổi không phải trình độ chuyên môn thấp hơn lớp trẻ nên phải nâng cao trình độ chuyên môn, mà do họ gắn bó nghề nghiệp hơn và do ít có cơ hội tìm việc mới hơn. Chính vì có nhiều cơ hội tìm việc mới hơn mà công nhân trẻ tập trung vào học tập những môn học tạo khả năng chuyển đổi ngành nghề hơn.

Những công nhân không tham gia học tập vì lí do gì. Lí do được nhiều người đề cập đến chính là không có thời gian vật chất và điều kiện kinh tế không cho phép. Sau giờ làm việc tại cơ quan nhiều công nhân phải giành thời gian làm thêm một công việc nào đó để tăng thu nhập ổn định cuộc sống gia đình. Kế tiếp là lí do công việc hiện làm không đòi hỏi phải học thêm để nâng cao tay nghề và khi đi học sẽ ảnh hưởng đến thu nhập (xem bảng 8). Trật tự các lí do không tham gia đào tạo hoặc học tập hầu như không thay đổi theo ngành nghề và độ tuổi của công nhân. Như vậy, *những khó khăn trong đời sống kinh tế của công nhân và do tính chất công việc hiện nay còn đơn giản không đòi hỏi tay nghề cao đã làm giảm nhu cầu học tập và đào tạo của công nhân.*

Bảng 8: **Lý do không tham gia học tập vai ão ão** (% trên những công nhân không tham gia học tập)

- Không có thời gian	58,3
- Công việc không yêu cầu học thêm	20,6
- Không có khả năng kinh tế	29,8
- Dành thời gian làm kinh tế	6,9
- Sức khỏe kém	5,6
- Đi học sẽ ảnh hưởng đến thu nhập	26,9

(Có những người nêu hai lí do không tham gia học tập)

Đứng trước yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa và hiện đại hóa, tất yếu các doanh nghiệp sẽ trang bị lại máy móc và công nghệ tiên tiến hơn, lúc đó yêu cầu người công nhân phải nâng cao trình độ chuyên môn và tay nghề của họ. Người công nhân sẽ giải quyết tình huống này như thế nào? Để làm sáng tỏ điều này chúng tôi đã đưa ra hai câu hỏi, câu hỏi thứ nhất có nội dung " Nếu sắp tới công việc ở doanh nghiệp yêu cầu trình độ chuyên môn, tay nghề cao hơn trình độ hiện nay của bản thân thì đồng chí sẽ giải quyết như thế nào?". Sự phân bố các giải quyết của công nhân được phân bố như sau:

- Xin chuyển sang công việc phù hợp với tay nghề của mình	22,2%
- Đi học để nâng cao tay nghề	74,6%
- Chuyển đến đơn vị khác	3,3%

Như vậy khi công việc yêu cầu tay nghề cao hơn tay nghề hiện tại của mình thì có tới 3/4 công nhân sẽ đi học để đáp ứng được yêu cầu của công việc. Tuy nhiên vẫn còn 1/4 công nhân không muốn đào tạo nâng cao tay nghề để phù hợp với công việc mà chọn giải pháp khác. Những người chọn giải pháp khác phần đông là công nhân đã làm việc lâu năm sắp đến tuổi nghỉ hưu (trên 50 tuổi). Đối với những công nhân cao tuổi việc họ không muốn tiếp tục đào tạo thêm để đáp

ứng công việc mới là điều dễ hiểu, song còn khoảng 1/4 công nhân trẻ (dưới 26 tuổi) không muốn tiếp tục đào tạo lại là chuyện không bình thường. Phải chăng họ chưa thật sự yên tâm với công việc hiện nay (xem bảng 9). Một điều cần nói ở đây là những số liệu thu được không cho thấy sự khác biệt về nhu cầu đào tạo giữa công nhân nam và công nhân nữ.

Bảng 9: **Giai pháp của công nhân khi công việc yêu cầu nâng cao tay nghề** (% theo từng độ tuổi của công nhân)

<i>Giai pháp</i>	- 25	26-30	31-39	40-49	+50
- Lại công việc khác khu vực	20,1	14,5	21,9	32,9	50,0
- Xin thôi việc	77,4	81,1	75,7	63,6	45,0
- Chuyển sang làm việc khác	2,4	4,4	2,4	3,5	5,0

Câu hỏi thứ hai mà chúng tôi đặt ra cho công nhân để kiểm tra nhu cầu đào tạo là: "*Nếu do yêu cầu công việc mà doanh nghiệp cử đồng chí đi đào tạo nâng cao tay nghề thì đồng chí có đi không?*". Có đến 78,9% công nhân trả lời có đi, chỉ có 6,3% sẽ không đi và 14,9% còn tùy tình hình cụ thể. Qua kiểm chứng bằng hệ số tương quan chúng tôi không thấy có sự khác biệt giữa ngành sản xuất, độ tuổi và giới tính. Như vậy khi được doanh nghiệp cử đi đào tạo đa số công nhân sẽ sẵn sàng chấp nhận. Sở dĩ có tỷ lệ như vậy có lẽ do công nhân hy vọng doanh nghiệp sẽ có những chính sách bảo đảm kinh tế trong thời gian đi học. Điều này được thể hiện qua hình thức đào tạo mà người công nhân cho rằng sẽ phù hợp nhất là mở trường đào tạo tại doanh nghiệp theo kiểu vừa học vừa làm. 51,7% công nhân muốn được đào tạo theo hình thức vừa học vừa làm; 29,8% thích học tại chức và chỉ có 18,4% thích được đào tạo tập trung.

Những số liệu thu được cho ta đi đến khẳng định một điều là: *Công nhân vẫn có nhu cầu đào tạo để nâng cao trình độ chuyên môn và tay nghề của mình. Nhưng do tình hình công việc hiện tại không yêu cầu cộng vào đó đời sống kinh tế của người công nhân còn khó khăn nên số lượng công nhân theo học các lớp để nâng cao trình độ còn ít. Khi công việc đòi hỏi người công nhân sẵn sàng đi đào tạo nâng cao trình độ của mình. Để công nhân tích cực học tập, đào tạo Nhà nước và doanh nghiệp nên có những chính sách phù hợp với thực tế hiện nay.*

Trong số các biện pháp để khuyến khích công nhân tham gia đào tạo được chính người công nhân đề xuất đó là bảo đảm thu nhập trong thời gian đi học 77,4% công nhân mong muốn như vậy. Kế tiếp là mở các lớp học ngắn hạn ngay tại doanh nghiệp (70,3%). Hình thức này thực chất cũng là bảo đảm thu nhập cho công nhân và phù hợp với thực tế sản xuất của doanh nghiệp cũng như hoàn cảnh sống của công nhân. Đào tạo để người công nhân đáp ứng được với yêu cầu của công việc cũng chính là mang lại hiệu quả và chất lượng sản phẩm của doanh nghiệp đáp ứng được yêu cầu của thị trường, thúc đẩy doanh nghiệp phát triển.. Song để đào tạo mang lại lợi ích trực tiếp cho người lao động thì sau khi người công nhân được đào tạo xong nên có những chính sách phù hợp như: bố trí công việc phù hợp với tay nghề hoặc nâng bậc lương cơ bản sau khi đào tạo. Đây cũng là biện pháp thúc đẩy công nhân tham gia đào tạo và chính là nguyện vọng của công nhân.

Trong công tác đào tạo vấn đề ai được cử đi đào tạo và tổ chức nào đảm nhận công tác đào tạo cũng được công nhân quan tâm. Đào tạo chuyên môn gì và hình thức nào là vấn đề của Giám đốc doanh nghiệp song cử ai đi đào tạo để bảo đảm công bằng lại là trách nhiệm của tổ chức Công đoàn tại doanh nghiệp. Chính vì vậy khi được hỏi Công tác đào tạo nâng cao tay nghề của công nhân nên giao cho tổ chức nào thì ý kiến của công nhân rất phân tán. Một số thì cho rằng nên để cho Ban giám đốc bởi vì chỉ có họ nắm được tình hình sản xuất và cần phải đào tạo gì. Một số lại cho rằng Công đoàn đứng ra đảm nhận công tác đào tạo là tốt nhất. Lập luận của những người đề nghị Ban Chấp hành công đoàn cho rằng có để cho Công đoàn đảm nhận mới đảm bảo sự bình đẳng và dân chủ trong đào tạo cho công nhân và phát huy được phong trào thi đua nâng cao tay nghề. Ví dụ :Một số công nhân công ty dệt 8 - 3 đã trao đổi với chúng tôi về quan điểm này. "Để

chuẩn bị thay đổi công nghệ và dây chuyền sản xuất ở một số phân xưởng Công ty đã có chủ trương tuyển chọn một số công nhân tương đối trẻ có tay nghề của doanh nghiệp vào làm việc trong dây chuyền này nên số công nhân trẻ rất tích cực nâng cao tay nghề. Song khi thực hiện có cả công nhân mới trong khi đó số công nhân cũ đủ tiêu chuẩn lại không được vào làm, như vậy là thiếu công bằng có tác động tiêu cực đến việc học tập nâng cao tay nghề của công nhân. Chính vì vậy bản thân tôi thấy không cần đào tạo chỉ cần có sức khỏe". Quan điểm của chúng tôi là , để công tác đào tạo nâng cao tay nghề trong doanh nghiệp đi đúng hướng đáp ứng được yêu cầu phát triển sản xuất trong các doanh nghiệp Quốc doanh thì cần có sự kết hợp chặt chẽ giữa Ban giám đốc và Công đoàn. Giám đốc lựa chọn phương hướng đào tạo, còn Công đoàn tổ chức việc xét cử, bình chọn ai được tham gia học tập, đào tạo. Có như vậy mới bảo đảm công tác đào tạo đúng hướng và đảm bảo tính bình đẳng và dân chủ trong công nhân thúc đẩy công nhân tham gia học tập nâng cao tay nghề..

Nhân nói về vai trò của Công đoàn trong công tác đào tạo nâng cao trình độ của công nhân, chúng ta hãy xét vai trò của tổ chức Công đoàn trong các doanh nghiệp Quốc doanh hiện nay như thế nào. Khi được hỏi: "*Hiện nay ai là người đại diện bảo vệ quyền lợi tốt nhất cho công nhân ở doanh nghiệp mình*", sự trả lời của công nhân như sau.

- Công đoàn	76,8%
- Tổ chức Đảng	3,3%
- Tập thể Công nhân	7,1%
- Cán bộ quản lý	10,6%
- Không ai cả	2,1%

Xét theo góc độ các doanh nghiệp khác nhau, công nhân đánh giá vai trò của Công đoàn hầu như giống nhau, chỉ có khác biệt về vai trò các tổ chức khác mà thôi. Ở góc độ tuổi đời, công nhân trẻ có đánh giá thấp vai trò của Công đoàn hơn các độ tuổi khác (63,3% công nhân dưới 26 tuổi cho rằng công đoàn là người đại diện tốt nhất bảo vệ quyền lợi của công nhân) và họ đề cao vai trò của cán bộ quản lý. Công nhân trẻ đánh giá thấp vai trò của Công đoàn không phải chỉ thể hiện trong cuộc khảo sát này mà nhiều cuộc khảo sát khác từ trước đến nay cũng đã cho thấy. Có phải Công đoàn chưa thật sự quan tâm đến lớp trẻ trong tổ chức của mình hay họ có đòi hỏi cao hơn. Vấn đề này cần được các cấp, các tổ chức Công đoàn quan tâm và có chính sách cụ thể.

Để tổ chức Công đoàn thực sự phát huy được vai trò và làm đúng chức năng được Điều lệ vạch ra, theo công nhân cần phải có các điều kiện sau đây (xếp theo thứ tự có nhiều ý kiến nhất và cần thiết nhất).

- Cán bộ Ban chấp hành Công đoàn phải dám đấu tranh	6,26 điểm
- Cán bộ Ban chấp hành Công đoàn phải có chuyên môn giỏi	6,19 điểm
- Đảng, Nhà nước có chính sách cụ thể về vai trò của Công đoàn	5,47 điểm
- Tổ chức Đảng trong doanh nghiệp quan tâm đến Công đoàn	5,27 điểm
- Cán bộ Công đoàn phải được đào tạo	4,92 điểm
- Đoàn viên Công đoàn phải tích cực hoạt động Công đoàn	4,90 điểm
- Có chế độ với cán bộ Công đoàn	4,08 điểm

(Số điểm là điểm trung bình cộng, cần nhất chúng tôi cho 7 điểm, không cần chúng tôi cho không điểm, trong bản câu hỏi xếp thứ tự ưu tiên 1, 2, 3...)

Như vậy theo công nhân vai trò hoạt động của Công đoàn phụ thuộc trước hết vào năng lực của cán bộ Ban chấp hành Công đoàn và các chính sách của Đảng, Nhà nước đối với Công đoàn trong doanh nghiệp. Năng lực của cán bộ Ban chấp hành Công đoàn lại phụ thuộc vào việc đào tạo và các chính sách chế độ bảo vệ, đại ngộ họ. Như vậy để cán bộ Ban chấp hành thực thi được vai trò của mình trong việc thực hiện các nhiệm vụ bảo vệ quyền lợi của công nhân thì việc lựa chọn và đào tạo họ hết sức cần thiết. Cán bộ Công đoàn không chỉ cần lòng nhiệt tình mà còn cần phải

có trình độ chuyên môn, nghề nghiệp giỏi. Nghề nghiệp chuyên môn ở đây cần được hiểu trên hai phương diện, chuyên môn nghề nghiệp và chuyên môn hoạt động công đoàn. Yếu về chuyên môn nghề nghiệp sẽ khó làm việc với Ban giám đốc doanh nghiệp và thường bị yếu thế trong các quyết định, còn yếu về công tác nghiệp vụ Công đoàn sẽ khó cho công tác vận động công nhân và thực thi các chính sách của Nhà nước và Công đoàn. Người cán bộ Công đoàn có được cả hai yếu tố này sẽ thúc đẩy được công tác Công đoàn và bảo vệ được quyền lợi của công nhân.

Chính trên cơ sở muốn tổ chức công đoàn vững mạnh, đấu tranh bảo vệ được quyền lợi của mình cho nên người công nhân muốn Đại hội Công đoàn các cấp sắp tới nên đề cập đến các nội dung sau đây. Các nội dung này cũng được sắp xếp theo thứ tự mức độ được nhiều người đề cập đến có chú ý đến thứ tự ưu tiên như đã nêu ở trên.

- Phương hướng sản xuất của đơn vị	6,35 điểm
- Quyền làm chủ của công nhân lao động	5,97 điểm
- Phương hướng cải thiện đời sống	5,57 điểm
- Quyền dân chủ bình đẳng của công nhân	5,19 điểm
- Phương hướng, biện pháp hoạt động của công đoàn	4,52 điểm
- Bầu ban chấp hành mới	3,52 điểm

Những số liệu trên cho chúng ta thấy hiện nay vấn đề việc làm và thu nhập đang là nội dung, yêu cầu nóng hổi của công nhân trong các doanh nghiệp Quốc doanh, chính vì vậy người công nhân muốn Đại hội Công đoàn các cấp thảo luận nhiều về phương hướng sản xuất. Sản xuất phát triển đời sống công nhân ổn định là mục tiêu của xã hội chúng ta cũng là nguyện vọng của công nhân. Kế tiếp Đại hội thảo luận và có chính sách bảo vệ quyền làm chủ của công nhân cũng như vấn đề dân chủ, bình đẳng của công nhân trong các doanh nghiệp Quốc doanh. Công đoàn quan tâm một cách thỏa đáng đến các vấn đề trên chính là nâng cao địa vị của Công đoàn trong công nhân. Vai trò, uy tín của Công đoàn chỉ được phát huy trong công nhân khi Công đoàn thực hiện được các yêu cầu chính đáng của họ, nghĩa là góp phần vào thúc đẩy sản xuất ở doanh nghiệp, đồng thời bảo đảm sự dân chủ, bình đẳng và tiền nôi của công nhân phải được tôn trọng.

Kết luận

- Nhu cầu đào tạo và học tập nâng cao tay nghề của công nhân là một nhu cầu chính đáng và cũng là một việc cần làm thường xuyên của các doanh nghiệp. Đáp ứng được nhu cầu này không chỉ mang lại lợi ích trực tiếp cho người công nhân mà còn mang lại lợi ích của chính doanh nghiệp. Bởi vì cùng với trang bị công nghệ, thiết bị hiện đại và nâng cao trình độ của công nhân các doanh nghiệp mới phát triển được sản xuất, đủ sức cạnh tranh với thị trường. Sản xuất phát triển có tác dụng cải thiện đời sống công nhân thúc đẩy công nhân tích cực lao động, sáng tạo trong sản xuất và tích cực nâng cao trình độ chuyên môn của mình. Đại đa số công nhân hiểu được tầm quan trọng của trình độ chuyên môn và tay nghề giỏi là rất cần thiết đối với bản thân họ trong sự nghiệp công nghiệp hóa và hiện đại hóa đất nước.

- Hiện tại do tình hình trang thiết bị lạc hậu, sản xuất của các doanh nghiệp theo công nghệ kém phát triển nên chưa đòi hỏi công nhân có trình độ cao. Hơn thế nữa các chính sách chế độ liên quan đến việc trả lương theo trình độ, tay nghề của công nhân chưa thật sự khuyến khích người công nhân nâng cao tay nghề cho nên tỷ lệ công nhân có nhu cầu đào tạo, học tập nâng cao trình độ chuyên môn, tay nghề còn ít. Tỷ lệ công nhân tham gia học tập và đào tạo còn quá ít so với đòi hỏi của sự nghiệp công nghiệp hóa và hiện đại hóa của Đảng đặt ra. Mục tiêu phấn đấu đến năm 2000 phổ cập trình độ phổ thông Trung học cho công nhân trên địa bàn Hà Nội rất khó trở thành hiện thực.

- Hiện nay công nhân vẫn có nhu cầu được đào tạo, học tập nâng cao trình độ chuyên môn, tay nghề và họ sẵn sàng tham gia vào công việc học tập, đào tạo khi công việc đòi hỏi. Để chuẩn bị cho sự phát triển công nghệ sản xuất nay mai, ngay từ bây giờ chúng ta cần chuẩn bị đội ngũ công nhân có trình độ tay nghề. Để làm được điều này Nhà nước và các doanh nghiệp cần có những chính sách khuyến khích công nhân học tập, đào tạo nâng cao tay nghề ngay từ bây giờ, tránh để tình trạng khi trang bị xong máy móc công nghệ hiện đại rồi mới bước vào công tác đào tạo công nhân sử dụng. Các doanh nghiệp nên tận dụng đội ngũ công nhân hiện có trong các dây chuyền công nghệ mới vừa tiết kiệm đồng thời là chính sách xã hội tốt nhất đối với người công nhân đã có thời gian đóng góp cho doanh nghiệp.

Một số khuyến nghị chính sách

Đào tạo chuyên môn và tay nghề cho công nhân là một việc làm không chỉ có lợi ích trước mắt mà còn là lợi ích lâu dài cho công nhân và các doanh nghiệp. Chính vì vậy công việc đào tạo trình độ chuyên môn và tay nghề cho công nhân cần được đặt ra một cách thường xuyên và liên tục. Nhà nước và các doanh nghiệp nên chú trọng vấn đề này hơn nữa trong chiến lược phát triển công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, cụ thể bằng các chính sách tạo động lực thúc đẩy công nhân tích cực học tập nâng cao trình độ chuyên môn và tay nghề. Từ kết quả của cuộc khảo sát: *"Nhu cầu đào tạo và nâng cao tay nghề của công nhân trong các doanh nghiệp Quốc doanh"* chúng tôi xin đưa ra các khuyến nghị chính sách sau:

1. Nhà nước nên đặt vấn đề đào tạo mới và đào tạo lại trình độ chuyên môn và tay nghề cho công nhân trong chương trình giáo dục và đào tạo chung của đất nước. Không nên xem vấn đề đào tạo trình độ chuyên môn và tay nghề cho công nhân là vấn đề của các doanh nghiệp hay của chính bản thân người công nhân. Hiện nay do tình hình sản xuất đang còn khó khăn nhiều doanh nghiệp tuy biết tầm quan trọng của việc đào tạo cho công nhân nên có phần chưa chú trọng đến vấn đề này. Bản thân người công nhân tuy nhận thức được tầm quan trọng của đào tạo song chưa chú tâm đến đào tạo.

2. Nhà nước nên để lại một phần trong các khoản đóng góp của doanh nghiệp làm kinh phí đào tạo của doanh nghiệp, giúp doanh nghiệp có kinh phí mở các lớp đào tạo nâng cao tay nghề cho công nhân tại doanh nghiệp đáp ứng được yêu cầu sản xuất cũng như nhu cầu đào tạo của công nhân.

3. Cải cách chế độ tiền lương của công nhân, mà cụ thể là nới rộng độ chênh lệch tiền lương giữa các bậc thợ, làm công nhân cảm thấy khi được lên bậc thợ là có thay đổi mức thu nhập của mình.

4. Trong dây chuyền sản xuất, các doanh nghiệp nên cố gắng bố trí hợp lý công nhân theo trình độ tay nghề của họ để đảm bảo người có tay nghề cao có thu nhập cao hơn những người tay nghề thấp. Không nên để tình trạng người có tay nghề cao cũng thu nhập như người có tay nghề thấp như hiện nay làm ảnh hưởng đến nhu cầu đào tạo của công nhân.

5. Có chế độ khen thưởng xứng đáng những công nhân có tay nghề cao, phát huy được nhiều sáng kiến trong sản xuất để thúc đẩy phong trào học tập nâng cao tay nghề của công nhân.

6. Các doanh nghiệp tổ chức thường xuyên các lớp bồi dưỡng tay nghề ngắn hạn tại cơ sở để công nhân có điều kiện tham gia học tập. Mở nhiều hình thức đào tạo phù hợp với tình hình sản xuất và hoàn cảnh của công nhân. Khi công nhân tham gia học tập nên có chế độ thích đáng không để công nhân giảm thu nhập nhiều quá ảnh hưởng đến đời sống gia đình trong thời gian đào tạo.

7. Công đoàn phối hợp chặt chẽ với ban Giám đốc để bảo đảm tính công bằng và dân chủ trong công việc đào tạo. Bảo đảm tính công bằng và dân chủ khi cử người đi học tập, đào tạo cũng là biện pháp thúc đẩy công nhân tham gia đào tạo và nâng cao tay nghề.

Vấn đề môi trường lao động và sức khoẻ của nữ công nhân qua nghiên cứu xã hội học ở một số cơ sở hiện nay

NGÔ MINH PHƯƠNG

Sự khởi sắc của nền kinh tế nói chung và công nghiệp nói riêng trên đất nước ta trong thời kỳ đổi mới là đáng mừng về mọi mặt, song cũng làm xuất hiện nhiều vấn đề cần được nghiên cứu và giải quyết, trong đó có vấn đề “môi trường lao động và sức khoẻ của người lao động”.

Môi trường lao động chính là nơi những người lao động thực hiện các hoạt động sản xuất, dịch vụ của họ. Chính trong môi trường này, người lao động phải gánh chịu tất cả các yếu tố cấu thành môi trường lao động có thể gây ảnh hưởng tới sức khoẻ và lâu dài tạo nên bệnh nghề nghiệp của họ. Những yếu tố dễ nhận biết và thường gặp nhất là bụi, các chất khí và chất thải độc hại, nhiệt độ cao và tiếng ồn. Không phải ở các cơ sở sản xuất nào cũng tồn tại đầy đủ các yếu tố đã nêu, song dù chỉ tồn tại một yếu tố thì tác hại của nó gây ảnh hưởng không phải là nhỏ đến sức khoẻ người lao động.

Khi quan tâm tới vấn đề môi trường lao động và sức khoẻ của người lao động, ta không thể không quan tâm tới vấn đề sức khoẻ của nữ công nhân bởi nữ công nhân cũng là người lao động mà họ có những đặc điểm riêng biệt, xét trên phương diện về giới.

Chính vì xuất phát từ cách đặt vấn đề như vậy mà trong bài viết này chúng tôi tập trung vào vấn đề hiện trạng môi trường lao động ở một số ngành sản xuất tại Hà Nội và ảnh hưởng của nó tới sức khoẻ của nữ công nhân.

1. Môi trường lao động ở một số cơ sở sản xuất và dịch vụ ở Hà Nội

Xuất phát từ trình độ công nghệ và điều kiện đầu tư ban đầu của nền công nghiệp nước ta, những yếu tố tác động chính đến môi trường lao động ở các cơ sở sản xuất và dịch vụ ở Hà Nội chủ yếu là bụi, các loại khí và chất thải độc hại, nhiệt độ cao và tiếng ồn. Các yếu tố này sẽ gây ô nhiễm lớn đối với môi trường đô thị, song trước hết nó sẽ ảnh hưởng tới sức khoẻ của công nhân làm việc tại đó.

Số liệu thống kê của Bộ Y tế cho thấy số mẫu bụi có nồng độ vượt quá nồng độ tối đa cho phép đang chiếm một tỷ lệ lớn ở một số ngành như : 92%-100% đối với ngành giao thông; 72%-80% đối với nông nghiệp và công nghiệp thực phẩm và 78%-100% với ngành hoá chất. Đáng lưu tâm hơn nữa là xu hướng ô nhiễm do bụi vô cơ ngày càng tăng. Số liệu kiểm tra cho môi trường lao động tại xí nghiệp bê tông Vĩnh Tuy năm 1994 của trung tâm vệ sinh dịch tễ Hà Nội cho thấy nồng độ bụi ở khu vực máy trộn bê tông gấp 1,4 - 3 lần, còn ở trong kho xi măng gấp 3 lần so với tiêu chuẩn cho phép. Tác hại của bụi hữu cơ đối với sức khoẻ người lao động càng đáng quan tâm hơn. Vậy mà kết quả khảo sát của Viện y học lao động và vệ sinh môi trường tại nhà máy Sợi - Dệt kim Hà Nội và nhà máy dệt 8/3 cho thấy nồng độ bụi hữu cơ trung bình tại tất cả các điểm lấy mẫu đều vượt quá 1mg/mét khối, một kết quả thực sự đáng lo ngại. Nghiêm trọng hơn, nồng độ

bụi chè ở một nhà máy chè tại Hà Nội đã vượt quá nồng độ cho phép theo quy định từ 50 đến 130 lần. Chưa nói đến gánh nặng tâm lý nghề nghiệp mà người công nhân quét rác thuộc công ty Vệ sinh môi trường đô thị phải gánh chịu, chỉ riêng việc phải thường xuyên tiếp xúc với bụi có nồng độ cao hơn tiêu chuẩn vệ sinh cho phép từ 3 đến 7 lần và đặc biệt là hàm lượng Silic tự do trong bụi có thể lên tới 12,5% (số liệu của trung tâm vệ sinh dịch tễ Hà Nội) cũng đủ để cho chúng ta phải lo ngại về điều kiện lao động của những người công nhân công ty này. Tại khu vực nhà máy thuốc lá Thăng Long, bụi thuốc lá chứa trong nó một hàm lượng nicotin đáng kể bốc ra quanh năm khiến mọi người đi ngang qua phải nín thở. Nếu không có hiểu biết nhiều về y học, chúng ta cũng dễ hình dung tác hại của loại bụi này đối với sức khoẻ của những người công nhân làm việc.

Tại nhiều cơ sở, công nhân phải tiếp xúc với các loại chất khí độc và các chất thải độc hại thường xuyên liên tục. Điển hình là ở Công ty vệ sinh môi trường đô thị Hà Nội, hơn 3 ngàn công nhân của công ty hàng năm phải thu gom và vận chuyển trên 350 ngàn mét khối rác và phế thải của thành phố bao gồm cả từ phế thải của các hộ dân cư, bệnh viện và cơ sở sản xuất... đó là chưa kể tới một khối lượng phân tươi lên tới 30 ngàn tấn/năm mà các cư dân trong các khu nhà ở thiếu điều kiện vệ sinh thải ra cũng do chính công nhân của công ty này thu dọn.

Tại một số cơ sở sản xuất, công nhân phải làm việc vất vả trong điều kiện nhiệt độ cao mà không có đủ thiết bị thông thoáng công nghiệp. Làm việc trong điều kiện như vậy, người công nhân có thể bị mất nhiều nước, muối khoáng và giảm sút sức khoẻ rất nhanh. Chỉ theo kết quả khảo sát ở nhà máy gạch Từ Liêm vào mùa hè 1995. Nhiệt độ trong phân xưởng tạo hình, trong khu quanh lò Tuy-nen cao hơn nhiệt độ ngoài từ 1 đến 5 độ C.

Một yếu tố nữa của môi trường lao động cần được quan tâm là tiếng ồn, bởi ảnh hưởng của nó tới sức khoẻ của người lao động cũng không nhỏ và khả năng gây bệnh nghề nghiệp là đáng kể.

Theo qui định của Nhà nước về cường độ tiếng ồn tối đa cho phép trong môi trường lao động của Việt Nam không vượt quá 90 dBA, nhưng kết quả đo cường độ tiếng ồn thực tế tại 11 nhà máy đều vượt quá qui định này. Kết quả kiểm định của Ban thanh tra và kiểm soát môi trường thành phố Hà Nội tại Xí nghiệp dệt 19/5 năm 1994 cho thấy : cường độ tiếng ồn trong tất cả các phân xưởng đều vượt quá cường độ tiêu chuẩn cho phép từ 6,2 đến 8,3 dBA, thậm chí tại khu vực dân cư quanh xí nghiệp, cường độ tiếng ồn vẫn còn cao hơn mức tiêu chuẩn cho phép còn 3,1 dBA.

Đáng lưu ý là ở các cơ sở sản xuất người lao động thường phải gánh chịu đồng thời vài ba yếu tố tác hại chứ không chỉ là một. Thí dụ như tại Xí nghiệp dệt 19/5, ngoài mức độ ồn vượt quá qui định cho phép như đã nêu thì công nhân trong 2 phân xưởng dệt còn phải hít thở không khí

có nồng độ bụi vượt quá mức tiêu chuẩn cho phép từ +2 đến +5 mg/mét khối.

hiểm của môi trường lao động đã được phát hiện và ghi nhận từ nhiều năm, nhưng theo kết quả điều tra khảo sát của các cơ quan có trách nhiệm thì theo năm tháng, mức độ ô nhiễm môi trường nay không hề giảm sút mà lại có xu hướng tăng lên, mức độ nguy hại cao hơn, trầm trọng hơn. Điều này chứng tỏ môi trường lao động chưa được các nhà quản lý doanh nghiệp và các cơ quan chức năng quan tâm thích đáng.

2. Ảnh hưởng của môi trường lao động hiện nay tới sức khoẻ của nữ công nhân

Lực lượng nữ lao động đang chiếm một tỷ lệ quan trọng trong các cơ sở sản xuất. Số liệu điều tra của Dự án chăm sóc sức khoẻ lao động nữ của Tổng liên đoàn lao động Việt Nam đã công bố năm 1996 cho thấy các ngành công nghiệp nhẹ và công nghiệp thực phẩm, lâm nghiệp, giao thông vận tải và xây dựng là những ngành có sử dụng nhiều lao động nữ, nhất là lao động trực tiếp. Tại những nơi sử dụng ít lao động nữ, tỷ lệ công nhân nữ chiếm tới 40%, còn ở nơi sử dụng nhiều như ngành may mặc thì tỷ lệ lao động nữ chiếm tới 80% trong tổng số. Do những đặc điểm riêng về giới, ảnh hưởng xấu của môi trường lao động tới sức khoẻ của nữ công nhân cũng tai hại hơn nhiều so với nam giới. Số công nhân nữ có sức khoẻ được xếp loại 4 (loại kém nhất) là khá cao ở các cơ sở sản xuất. Đây là dấu hiệu đáng báo động cho các nhà lãnh đạo, các nhà quản lý có sử dụng lao động nữ. Trong khuôn khổ bài viết này, chúng tôi xin đưa ra các kết quả nghiên cứu từ các cuộc phỏng vấn sâu, các cuộc trưng cầu ý kiến cũng như các số liệu đã công bố trên báo chí (báo Lao Động, Phụ nữ Việt Nam, Phụ nữ Thủ đô, v.v..) để thấy rõ tình trạng giảm sút sức khoẻ của nữ công nhân đã tới mức báo động.

Theo số liệu tháng 6 năm 1995 của ngành công nghiệp nhẹ, số công nhân nữ làm việc trong các nhà máy dệt có sức khoẻ từ loại 2 chiếm 85,64%. Số chị em mắc bệnh nghề nghiệp điển hình như bệnh bụi phổi bông: 25,96%, bệnh bụi phổi chiếm 10,8% và bệnh xạm da nghề nghiệp là 15,12%.

Xin nêu một số ví dụ để minh họa điều này:

Chị N.T.H., thợ bậc 3 Công ty Dệt kim Thăng Long cho biết : Sau 18 năm làm việc phải tiếp xúc với bụi bông và tiếng ồn, chị thường bị viêm họng đau đầu hoặc đau ngực, ho. Tình trạng sức khoẻ của chị nói chung rất kém và chỉ cân nặng 40 kg. Hiện nay chị H. đang xin nghỉ việc với lý do sức khoẻ yếu.

Một công nhân có thâm niên 12 năm của Công ty May Chiến Thắng - chị Th.M., ngoài việc bị viêm xoang đã nhiều năm còn thường xuyên bị nhức đầu hoa mắt và mệt mỏi. Chị không dám nghỉ việc vì sợ bị cắt tiền thưởng năng suất vì thiếu ngày công lao động.

Nữ công nhân bậc 6 - chị N.T.V của Công ty Dệt kim Đông Xuân, liên tục đứng máy 20 năm cũng cho biết bị viêm xoang nặng từ nhiều năm nay vì thường xuyên phải hít thở bụi trong phân xưởng. Giống như chị, hầu hết các chị em làm việc ở đây cũng bị bệnh này. Ngoài bệnh viêm xoang, chị V. cùng các chị em khác còn bị mỏi mệt do phải chịu đựng tiếng ồn và hơi nóng thường xuyên ở phân xưởng.

Tìm hiểu trong ngành đường sắt, nơi mà nữ công nhân vốn đã phải lao động nặng nhọc (bốc vác) khiến cho có tới 80% số nữ công nhân bị thoái hoá cột sống và 60% bị dẫn tĩnh mạch kheo. Chị em công nhân thường xuyên chịu đựng nhiệt độ không khí nơi làm việc mùa hè từ 30-35 độ, thậm chí có nơi lên tới 38-39 độ, thêm vào đó nồng độ bụi và cường độ tiếng ồn vượt quá tiêu chuẩn cho phép. Điều kiện lao động này khiến cho chị em công nhân bị giảm sút sức khoẻ nhanh và thường xuyên bị căng thẳng thần kinh.

Ngành xây dựng cũng là một ngành lao động nặng nhọc. Chính vì phải thường xuyên mang vác nặng nên có tới 50% số công nhân nữ bị dẫn tĩnh mạch kheo và 60% bị thoái hoá cột sống. Bên cạnh những bệnh tật do sự nặng nhọc của công việc gây ra, chúng ta cũng dễ dàng thấy môi trường lao động còn làm cho nữ công nhân trong ngành này có tới 40% bị nhiễm bụi, 10% bị bệnh xạm da.

Ở Công ty vệ sinh Môi trường đô thị qua kiểm tra sức khỏe của chị em cho kết quả sau:

Bảng 1: **Tình hình bệnh tật của nữ công nhân công ty vệ sinh môi trường đô thị** (số liệu năm 1995)

Bệnh	Nội khoa	Tai mũi họng	Răng hàm mặt	Mắt	Ngoài da	Da liễu
Quét rác	100%	99,1%	99,6%	99,6%	100%	100%
Xúc đất rác	77%	67%	70%	59,3%	63,6%	0,4%
Quét dọn vệ sinh công cộng	100%	100%	93,6%	97,7%	100%	100%
Thu dọn phân	80%	92,3%	92,3%	92,3%	100%	80%

Từ kết quả trong bảng cho, chúng ta dễ dàng thấy nhóm công nhân quét rác có tỷ lệ mắc bệnh cao nhất, trong đó ở 3 loại bệnh : nội khoa, ngoài da và da liễu có tỷ lệ mắc bệnh 100 %, còn ở 3 nhóm bệnh còn lại : tai mũi họng, răng hàm mặt và mắt thì tỷ lệ mắc bệnh cao trên 99%.

Nhóm nữ công nhân quét dọn vệ sinh công cộng có tỷ lệ mắc các loại bệnh cao vào hàng thứ 2. Có tới 4 loại bệnh (nội khoa, tai mũi họng, ngoài da và da liễu) mà tỷ lệ mắc bệnh của nhóm lên tới 100%. Tỷ lệ mắc bệnh của nhóm này ở 2 loại bệnh còn lại là răng hàm mặt và mắt cũng khá cao và tương ứng là 93,6% và 97,7%.

Nhóm công nhân thu dọn phân có mức độ mắc bệnh đứng thứ 3 song thực chất, tỷ lệ mắc bệnh cũng rất cao. Tỷ lệ mắc bệnh ngoài da của nhóm này là 100%, còn ở 3 loại bệnh tiếp theo : tai mũi họng, răng hàm mặt và mắt cũng đều lên tới 92% và cuối cùng ở 2 loại bệnh có mức thấp nhất là nội khoa và da liễu thì tỷ lệ mắc bệnh cũng đều trên 80%.

Nếu xem xét trên quy mô toàn công ty, ta sẽ có một kết luận chung là tình hình mắc bệnh của nữ công nhân Công ty vệ sinh đô thị Hà Nội là rất cao. Trong tất cả 6 loại bệnh được điều tra, bệnh da liễu có số công nhân nữ mắc cao nhất lên tới 99% còn bệnh mắt thấp nhất cũng lên tới 93.8%.

Thông qua phỏng vấn sâu với nữ công nhân của công ty vệ sinh môi trường đô thị, chúng tôi còn thấy rõ thêm một điều là do điều kiện làm việc phải đi lại nhiều trên mặt đường bất kể thời tiết nóng, lạnh, nắng, mưa thế nào và gặp nhiều khó khăn trong việc giải quyết vệ sinh cá nhân gây hậu quả tất yếu là tỷ lệ mắc bệnh phụ khoa cao. Theo báo cáo của Phòng tổ chức Xí nghiệp Môi trường đô thị số 1: "Chị em công nhân của chúng tôi có hơn 400 người thì có tới 90% bị mắc bệnh phụ khoa, do điều kiện làm việc phải đi lại nhiều mà các điểm giải quyết vệ sinh cá nhân không có. Chúng tôi đã nhiều lần đề nghị các công ty cấp cho mỗi tổ lao động một hộp đựng dụng cụ lao động mà còn chưa được thì làm sao có thể có các nhà lưu động để chị em có chỗ giải quyết vệ sinh cá nhân, thay quần áo..."

Do sự hạn chế về nhiều mặt nên các số liệu và kết quả khảo sát điều tra mà chúng tôi có được trong tay và vừa trình bày ở trên đang còn thật ít ỏi song trong một chừng mực nào đó cũng đủ cho phép chúng ta đưa ra kết luận là điều kiện môi trường lao động ở nhiều cơ sở sản xuất của chúng ta còn thấp kém. Chính điều này đưa đến kết quả tất yếu là sức khỏe của đội ngũ nữ công nhân bị ảnh hưởng nghiêm trọng, tình trạng bệnh nghề nghiệp đang ở mức báo động. Hiện trạng này thực sự đáng để các nhà quản lý sản xuất, các nhà lãnh đạo của các cơ quan quan tâm một cách thực sự.

3. Kết luận và kiến nghị

+ Trong khi ô nhiễm môi trường đang trở thành nguy cơ đe dọa nhân loại trên quy mô toàn cầu thì môi trường lao động ở nước ta ngày càng xuống cấp nghiêm trọng. Sự xuống cấp này có nguyên nhân trực tiếp từ trang thiết bị kỹ thuật của nền công nghiệp nước ta quá lạc hậu và cũ kỹ đã từ lâu không được trang bị nâng cấp. Mặt khác nó cũng còn có nguyên nhân ở ngay trong nhận thức của con người, cả từ các cấp lãnh đạo, các nhà quản lý xã hội và quản lý doanh nghiệp cho tới từng người lao động.

+ Sự ô nhiễm môi trường ở các cơ sở sản xuất và dịch vụ không chỉ làm ô nhiễm môi trường đô thị nói chung mà trước hết nó tác động rất lớn đến sức khỏe của những người lao động ngay trong các cơ sở đó, trong đó có các nữ lao động-những người đang chiếm một tỷ lệ cao trong nhiều ngành kinh tế của xã hội và còn là người giữ vai trò hết sức quan trọng trong đời sống gia đình và tái tạo ra những thế hệ lao động mới. Sức khỏe của người lao động nói chung và của nữ công nhân nói riêng đang chịu ảnh hưởng rất lớn của môi trường lao động. Kết quả tất yếu, sức khỏe của nữ công nhân trong các cơ sở sản xuất và dịch vụ đang giảm sút nghiêm trọng.

+ Nhà nước đã ban hành nhiều văn bản quy định tiêu chuẩn vệ sinh môi trường và an toàn lao động, các văn bản đó được coi như những cơ sở về mặt pháp luật mà các nhà quản lý sản xuất phải chấp hành. Tuy vậy, tác dụng của các văn bản mang tính chất pháp luật của nhà nước chưa được các doanh nghiệp quan tâm hoặc chưa có đủ điều kiện để giải quyết.

+ Từ những thực trạng trên, chúng tôi xin đề xuất những giải pháp để khắc phục những tồn tại nhằm cải tiến không chỉ môi trường lao động cho những người lao động trực tiếp mà còn nhằm phục vụ cho việc bảo vệ môi trường nói chung và bảo vệ cho sức khỏe của nữ lao động nói riêng:

- Nhà nước hoàn chỉnh từng bước hệ thống các văn bản pháp luật qui định về tiêu chuẩn vệ sinh môi trường, vệ sinh công nghiệp và những quy định về việc bảo vệ sức khỏe cho công nhân trên cơ sở có sự tham gia của các cơ quan và các cán bộ đầu ngành về khoa học và y tế.

- Trên cơ sở các văn bản pháp quy, đẩy mạnh công tác thanh tra, kiểm tra định kỳ các cơ sở sản xuất và dịch vụ một cách chặt chẽ, trung thực và thường xuyên. Kiên quyết đình chỉ của các cơ sở sản xuất nếu phát hiện vi phạm, bảo vệ môi trường và sức khỏe của người lao động cho tới khi khắc phục được vệ sinh công nghiệp.

- Nhà nước đưa vấn đề bảo vệ môi trường và bảo vệ sức khỏe người lao động trở thành một trong các yêu cầu xét duyệt các dự án phát triển sản xuất.

- Thông qua các phương tiện thông tin đại chúng tăng cường công tác tuyên truyền giáo dục ý thức bảo vệ môi trường thiên nhiên, môi trường lao động và sức khỏe của người lao động tới tất cả các tầng lớp, từ người lãnh đạo đến các nhà quản lý và người lao động.

- Từng bước loại bỏ các công nghệ lạc hậu, các nhà máy, dây chuyền quá cũ kỹ đồng thời cho định hướng phát triển các công nghệ sạch trong các ngành sản xuất và dịch vụ.

- Phát huy dân chủ, tạo điều kiện cho các tổ chức nghiệp đoàn và đoàn thể xã hội như Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam, Hội Phụ nữ... thực sự trở thành người bảo vệ quyền lợi chính đáng cho người lao động nói chung và nữ công nhân lao động nói riêng trước các chủ doanh nghiệp dù là nhà nước, tư nhân, hay liên doanh.

Bên cạnh những biện pháp nói trên, để giải quyết những tồn đọng, trước mắt, theo chúng tôi cần :

Hoàn chỉnh hệ thống khám chữa bệnh theo Bảo hiểm y tế hiện nay để thực sự góp phần đầu tư có hiệu quả cho các bệnh nhân, nhất là các bệnh nhân mắc bệnh nghề nghiệp. Đưa các hoạt động khám sức khỏe định kỳ trở thành những hoạt động có ý nghĩa thực sự nhằm phát hiện kịp thời bệnh tật cho người lao động, nhất là lao động nữ.

Nghiên cứu, điều chỉnh hợp lý chế độ phụ cấp độc hại nghề nghiệp cho thoả đáng với các ngành nghề và kịp thời quan tâm đến sự trượt giá của thị trường để tiền phụ cấp thực sự bù đắp được cho người lao động, đảm bảo sức khỏe tiếp tục làm việc. Song phụ cấp chỉ thực sự phát huy tác dụng khi đồng lương cơ bản có ý nghĩa với đời sống của họ. Bởi vậy, cải tiến lương là vấn đề hết sức quan trọng.

Một số vấn đề đặt ra cần suy nghĩ qua sự khảo sát môi trường lao động đối với nữ công nhân

ĐÀO THU HẰNG

1. Mở đầu

Người lao động là yếu tố cơ bản của lực lượng sản xuất xã hội. Phụ nữ chiếm 1/2 dân số xã hội và là một lực lượng lao động hết sức quan trọng. Trong tổng số lao động làm việc trong các ngành kết cấu của nền kinh tế quốc dân, phụ nữ chiếm gần 52% còn trong lĩnh vực phi kết cấu phụ nữ chiếm khoảng 70%. Trong công nghiệp lao động nữ chiếm khoảng 43%, gần 1/3 phụ nữ đã tham gia các cơ quan quản lý nhà nước, còn trong nghiên cứu khoa học phụ nữ cũng chiếm tới 37,5%.

Vì vậy, khi bàn về nguồn nhân lực, không thể không nói đến người lao động nữ, với những ưu điểm và nhược điểm của họ. Một số vấn đề ảnh hưởng trực tiếp đến người lao động nữ đó là môi trường lao động bao gồm các yếu tố tự nhiên như điều kiện lao động, trang thiết bị bảo hộ lao động, các yếu tố vi khí hậu, tiếng ồn nơi sản xuất,... còn các yếu tố xã hội là: cách tiến hành sản xuất, các quan hệ xã hội của công nhân trong sản xuất.

2. Điều kiện lao động của nữ công nhân hiện nay trong ba ngành:

Những năm qua, ở nước ta, nguồn lao động xã hội tăng cùng với tỷ lệ tăng dân số nhanh, mỗi năm tăng thêm gần 1 triệu lao động, trong đó hơn 50% là nữ. Nhất là trong ba ngành được khảo sát thì số lượng lao động nữ lên đến 60% - 70% số lượng lao động.

Công cuộc Đổi mới của đất nước ta đã tạo ra nhiều cơ hội cho lao động nữ tham gia vào quá trình phát triển kinh tế - xã hội. Hầu hết phụ nữ đều được tham gia lao động xã hội. Cách mạng đã từng bước xóa bỏ sự bất bình đẳng xã hội giữa nam và nữ. Mặt khác, những chuẩn mực mới về tôn trọng phụ nữ, sự chia sẻ công việc gia đình giữa vợ và chồng đã trở thành một lẽ sống. Vị trí người phụ nữ trong gia đình cũng đã được thay đổi. Người nữ công nhân ngoài nghĩa vụ là người trực tiếp sản xuất ra của cải vật chất cho xã hội, còn có nghĩa vụ làm tròn chức năng làm mẹ, làm vợ của mình trong gia đình.

Nói chung, sự tham gia nội trợ của nam giới trong gia đình cũng mới chỉ ở một phạm vi hạn chế. Không ít người chồng vẫn thờ ơ, chia mọi việc cho vợ. Như vậy trong các công việc gia đình, nhất là trong việc thực hiện nội trợ, thì người phụ nữ còn vất vả nhiều lắm.

Bảng 1: Quyĩ thời gian của 1 ngày nhæ sau

Các hoạt động	Ngày thường		Ngày nghỉ	
	Nam	Næĩ	Nam	Næĩ
- Thời gian lao động sản xuất	7g53p	7g48p	0	0
- Thời gian sinh hoạt cá nhân ngoài sản xuất.	14,10	15,07	8g05p	19g12p
+ Thờ ải như cầu sinh hoạt (ăn, ngủ, tắm,...)	9,57	9,39	11,22	11,10
+ Phục vụ sinh hoạt (nấu ăn, ăi chăũ, chăi sóc con,...)	1,53	3,25	3,09	5,58
+ Học tập, cặng táic xăi hăũi, dăũy con,...)	0,50	0,24	3,34	2,04
+ ăi văũ cặ quan	1,12	1,06	0	0
- Thời gian răũi (nghe tæũ do, ăũũc săũch băũo, xem ti vi, nghe ăũũi...)	1,29	1,05	3,00	2,08

- <i>Chi phí thời gian không phân bổ.</i>	0,28	0,00	2,55	2,40
Cường	24g	24g	24g	24g

Qua đó thấy được quỹ thời gian của người nữ công nhân rất căng thẳng. Thời gian lao động sản xuất của nữ công nhân bị ảnh hưởng nhiều yếu tố. Ngược lại thời gian lao động sản xuất của nữ công nhân cũng có ảnh hưởng rất lớn đến sinh hoạt của gia đình họ.

Nói chung, sự sinh hoạt gia đình của nữ công nhân đã buộc những thành viên trong gia đình phải sinh hoạt phụ thuộc vào thời gian lao động sản xuất của họ. Nhất là trong gia đình của những người nữ công nhân thuộc ngành dệt, là ngành có thời gian lao động sản xuất liên tục, nữ công nhân phải đi làm 3 ca. Công nhân đứng máy dệt phải đứng liên tục suốt 1/2 ca làm việc của mình, chỉ được nghỉ thời gian giữa ca để ăn, uống giải quyết vệ sinh cá nhân.

Những nữ công nhân làm việc trong ca sáng (từ 6 giờ sáng đến 2 giờ chiều) và những nữ công nhân làm việc trong ca chiều (từ 2 giờ chiều đến 10 giờ đêm). Sau 1 ngày lao động ở nhà máy về, họ còn phải thực hiện công việc nội trợ ở gia đình bao gồm các việc như nấu ăn, giặt giũ quần áo, tắm rửa và chăm sóc con cái, chợ búa, thu dọn nhà cửa, v.v... Đó là những việc "không tên", nhưng khá vất vả, nặng nề. Những nữ công nhân làm việc vào ca đêm (từ 10 giờ đêm đến 6 giờ sáng) lại càng vất vả hơn.

Gánh nặng công việc gia đình dồn lên vai người phụ nữ không những ảnh hưởng lớn đến lao động sản xuất, còn làm cho người phụ nữ khó an tâm, tập trung tinh thần, sức lực cho công việc ở nơi công tác.

Thời gian lao động sản xuất đối với nữ công nhân ngành vệ sinh môi trường và ngành xây dựng có phần nào đỡ khó khăn hơn. Thời gian lao động đối với nữ công nhân ngành vệ sinh môi trường đã có nhiều thuận lợi hơn cho sinh hoạt gia đình của nữ công nhân. Đại bộ phận nữ công nhân thích làm việc với thời gian lao động là buổi tối vì ban ngày họ có thể có thời gian chăm lo nhiều hơn tới gia đình.

Qua khảo sát thời gian lao động của nữ công nhân trong 3 ngành xây dựng, dệt và vệ sinh môi trường, chúng tôi thấy nữ công nhân chưa được ưu đãi về thời gian lao động. Trong bộ luật lao động Việt Nam có một số qui định đối với lao động nữ: "Người lao động nữ trong thời gian hành kinh được nghỉ mỗi ngày 30 phút. Trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi mỗi ngày được nghỉ 60 phút trong thời gian làm việc mà vẫn được hưởng đủ lương". Cần có những chính sách quy định cụ thể về thời gian lao động, thí dụ như có chế độ được dành ra một thời gian nhất định được tính trong thời gian lao động xã hội để nghỉ ngơi hợp lý trong thời gian người phụ nữ sinh nở và chăm sóc con nhỏ, dành ra một thời gian nhất định được tính trong thời gian lao động xã hội để họ có thể thực hiện được công việc gia đình.

Vì vậy, chúng ta cần nghiên cứu áp dụng các hình thức tổ chức làm việc linh hoạt hơn đảm bảo cho người phụ nữ vừa nuôi con nhỏ vừa có điều kiện thuận lợi để có thể làm việc tập trung, năng suất cao hơn.

Trong lao động sản xuất, vấn đề bảo hiểm lao động rất quan trọng, bảo hiểm lao động giúp cho người lao động thao tác chính xác hơn, hiệu quả hơn. Bảo hiểm lao động còn trực tiếp bảo vệ sức khỏe cho người lao động.

Bảng 2: Các thang sâu mài trềàng lao ãũng taũ các ãiãøm ãiãũ tra

	<i>Tiãu chuãøn cho pheip</i>	<i>Cãng nhãn dãũt</i>	<i>Bã tãng Vãnũh Tuy</i>	<i>Xẽ nghiãũp mãi trềàng</i>	<i>Gãũch xãy dãũng</i>
Nhiãũt ãũũ (C)	30	29,7	36,4	33,4	34-45
Ãũũ ãøm (%)	80	70	70	78,8	60
Tãũc ãũũ giõi(m/s)	1,5	0,6	-	1,2	0,9

Tiếng ồn (dBA)	90	97	91	-	88
Bụi (mg/cm ³)	2	13,5	12,4	14,7	35,7
khê co ₂	1,0	1,2	1,03	-	1,6
Khê so ₂	0,01	-	-	0,027	0,018

Đến các công trường, xí nghiệp, nhà máy mấy năm gần đây ít ai thấy các khẩu hiệu "an toàn để sản xuất", "sản xuất phải an toàn" nữa. Cùng với nền kinh tế chuyển sang cơ chế thị trường, phía quản lí nhà nước dường như phó mặc vấn đề này cho cơ sở. Còn về phía xí nghiệp, cơ quan sử dụng người lao động cũng có nhiều biểu hiện coi trọng lợi nhuận mà coi thường tính mạng, sức khỏe của công nhân.

Trên thực tế, hệ thống tổ chức về bảo hiểm lao động trong các ngành quản lí sản xuất hầu hết bị giải thể hoặc chỉ còn một cán bộ kiêm nhiệm, do đó việc đôn đốc hướng dẫn và kiểm tra về kĩ thuật an toàn và bảo hiểm lao động trong các ngành này hầu như bị tê liệt. Công tác thanh tra, kiểm tra việc thực hiện bảo hiểm lao động đối với các cơ sở vốn đã yếu nay lại thả nổi, hoặc đành bất lực.

Về điều kiện lao động, có thể nói ở rất nhiều nơi là đáng lo ngại, như nhà xưởng, máy móc thiết bị đã quá cũ kĩ, không đảm bảo tiêu chuẩn an toàn, vệ sinh lao động.

Qua điều tra khảo sát về điều kiện lao động của nữ công nhân, nhất là đối với nữ công nhân trong ngành dệt thì điều kiện lao động có đặc thù riêng: nóng bức, bụi bặm, thiếu ánh sáng, tiếng ồn cao, Tiếp xúc với độ cao vượt tiêu chuẩn quy định. Nhiều căn bệnh nghề nghiệp phát sinh như sứt cân, đau đầu, điếc, bụi phổi...

Nữ công nhân ở ngành xây dựng lao động trong điều kiện khắc nghiệt về khí hậu, môi trường, công việc.

Nữ công nhân đại bộ phận là lao động phổ thông thô sơ, nặng nhọc. Trong cơ chế thị trường, về mặt lao động tất yếu hình thành và phát triển thị trường lao động. Trong thị trường lao động, người lao động có việc làm hoặc thất nghiệp là do quan hệ cung - cầu lao động chi phối. Trong điều kiện nước ta cung lớn hơn cầu về mặt lao động bao giờ cũng yếu thế hơn người sử dụng lao động. Đến lượt mình người lao động phải chấp nhận cạnh tranh trên thị trường lao động. Trong cuộc cạnh tranh này người lao động nữ bao giờ cũng yếu thế và bất lợi hơn nam giới.

Những người nữ công nhân có hoàn cảnh gia đình gia đình khó khăn về kinh tế, mặc dù họ biết không trang bị tốt bảo hiểm lao động sẽ có ảnh hưởng không tốt đến sức khỏe bản thân, nhưng họ cứ nhắm mắt làm lơ chỉ mong sao kiếm được thêm tiền cho gia đình chồng, con.

Do điều kiện lao động xấu làm cho sức khỏe của phụ nữ giảm nhanh hơn nam, họ sớm phải ra khỏi dây chuyền sản xuất vì mất sức, bị sứt cân phổ biến và bệnh nghề nghiệp cao. Ở nhà máy dệt 8/3 có đến 30% công nhân mắc bệnh nghề nghiệp. Tỷ lệ mắc bệnh nghề nghiệp phụ thuộc vào thời gian công tác trong ngành. Dưới 30 tuổi chỉ có 15,4% người mắc, nhưng lên đến 40 tuổi tỷ lệ này đã tăng gấp đôi.

Đối với chị em thu gom rác có 30% chị em mắc bệnh tai mũi họng, hơn 40% mắc bệnh răng hàm mặt, 30% mắc các bệnh về mắt và trên 20% mắc bệnh da liễu. Trong số 23 nữ công nhân làm việc thu gom phân từ hố xí thùng có 12 chị mắc bệnh tai mũi họng, 12 chị mắc các bệnh răng hàm mặt và 13 chị mắc bệnh mắt (số liệu báo cáo của công ty môi trường đô thị Hà Nội).

Đặc biệt những người đã làm 20 năm trong nghề có tỉ lệ nghỉ ốm cao nhất 50,5% . Theo số liệu của một cuộc khảo sát khác cho thấy, tỉ lệ động thai của người công nhân làm đường là 18,5%; Sảy thai là 16,95 cao hơn chị em làm nông nghiệp rất nhiều.

Bảng 3: Trạng thái sức khỏe của nữ công nhân (% trên tổng số nghiên cứu)

Dệt 8/3	Dệt 19/5	Gaùch Vàn	Xê nghiãúp Mã	Chung
---------	----------	-----------	---------------	-------

			<i>Ái ãon</i>	<i>træ àing</i>	
Cáúp I	1,0	0,5	26,7	8,4	5,6
Cáúp II	42,3	48,3	68,3	57,6	54,6
Cáúp III	56,7	51,2	5,0	34,0	29,8

Có một thực tế đáng phải suy nghĩ: vì trình độ học vấn nên tỉ lệ lao động trực tiếp lại rơi vào nữ nhiều hơn nam giới, cộng thêm với gánh nặng gia đình, phần đông chị em sớm phải "giã từ" công việc ở độ tuổi đã tích lũy được kinh nghiệm nghề nghiệp (độ tuổi 40 - 50). Ở ngành dệt, chỉ khoảng ngoài 40 tuổi là chị em không thể đứng trong dây chuyền sản xuất được. Theo công đoàn Bộ Công nghiệp nhẹ, ở Nhà máy Dệt 8/3 và Xí nghiệp Liên hiệp dệt Nam Định chỉ có 16 - 20% chị em về hưu đúng tuổi, còn lại là về hưu non và mất sức.

Nhiều chị em sợ mất việc làm, thu nhập kém, ... đã giấu bệnh tật để tiếp tục làm việc. Đa số nữ công nhân kiên trì theo đuổi nghề của mình là do muốn có việc làm, muốn có thu nhập, muốn về nghỉ có chế độ, mất sức hoặc về hưu, và phần lớn các ý kiến của nữ công nhân đều cho rằng họ cũng không biết làm gì hơn ngoài nghề họ đang làm.

Mạng lưới y tế ở nhiều cơ sở không có, chế độ bồi dưỡng độc hại không có, thiếu đồ bảo hiểm lao động đó là những nguyên nhân không nhỏ cộng với điều kiện lao động thực tế ... đã sớm để chị em phải chia tay với nghề nghiệp, sớm lâm vào cảnh khốn khó, sớm phải mang những căn bệnh nghề nghiệp trầm kha.

Qua đó thấy được, không phải đến bây giờ mà từ lâu công tác bảo hiểm lao động đã được Đảng và Nhà nước quan tâm, đã có khá nhiều nghị quyết, thông tư, chỉ thị quy định và đơn đốc thực hiện song kết quả đạt được còn rất hạn chế. Một trong những nguyên nhân, theo chúng tôi là, ý thức coi thường pháp luật, vi phạm các thể lệ chế độ ở các cấp, các ngành, địa phương, cơ sở và bản thân người lao động còn rất nặng nề.

Một số vấn đề cơ cấu xã hội - nghề nghiệp của đội ngũ công nhân lao động Hải Phòng hiện nay

TRƯỜNG XUÂN TRƯỜNG

Là một đầu mối giao thông quan trọng của Việt Nam và khu vực, Hải Phòng là một trong những đô thị được hình thành sớm trong lịch sử cận - hiện đại nước ta. Kể từ sau Cách mạng tháng Tám 1945 thoát khỏi ách đô hộ của thực dân phải trải qua 2 cuộc kháng chiến chống Pháp và chống Mỹ, đội ngũ công nhân lao động Hải Phòng liên tục lớn mạnh cả về số lượng và chất lượng. Từ cuối thập niên 80, đầu thập niên 90, cả nước bước vào công cuộc đổi mới, chuyển từ nền kinh tế kế hoạch tập trung sang kinh tế thị trường theo định hướng xã hội chủ nghĩa, đội ngũ công nhân lao động Hải Phòng cũng có những thay đổi và chuyển động theo xu thế chung. Sau mười năm tiến hành công cuộc đổi mới, những thay đổi và chuyển động đó được thể hiện qua thực trạng đội ngũ công nhân lao động Hải Phòng như thế nào? Với kết quả nghiên cứu khảo sát, ở khía cạnh

này xin đề cập tới các vấn đề: Cơ cấu dân số - lao động, cơ cấu nghề nghiệp-chuyên môn, cơ cấu xã hội - chính trị và sự di động xã hội của đội ngũ công nhân lao động Hải Phòng hiện nay¹

1- Cơ cấu lao động

Với 4.014 công nhân lao động được khảo sát đại diện các ngành kinh tế hiện có ở Hải phòng cho thấy các chỉ số về cơ cấu độ tuổi:

Dưới 18 tuổi:	0,15%	Từ 51-60 tuổi:	2,84%
Từ 18-30 tuổi:	34,18%	Trên 60 tuổi:	0,10%
Từ 31-50 tuổi:	62,28%		

Cơ cấu giới tính: Nam:	48,68%,
Nữ:	51,22%

Về học vấn²:

Không biết chữ:	0,0%	Cấp II:	28,00%
Học vấn cấp I:	0,40%	Cấp III:	70,50%

Điều dễ nhận thấy trước hết qua các số liệu đã nêu là: Ngoài các chỉ số không đáng kể của nhóm công nhân lao động dưới 18 tuổi và trên 60 tuổi (0,15% và 0,10%) thì lực lượng lao động chủ yếu hiện nay đang ở độ tuổi từ 31-50 (62,28%) và đó là một lực lượng lao động có trình độ văn hóa khá cao (70,50% có trình độ văn hóa cấp III).

Nếu so sánh các số liệu trên với kết quả khảo sát của đề tài KX 01 - 07 - Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam (1993-1994) sẽ có rất nhiều điều đáng chú ý về sự chuyển biến của cơ cấu dân số - lao động trong đội ngũ công nhân lao động Hải Phòng. Đề tài KX 01-07 chọn ba thành phố lớn của cả nước để nghiên cứu khảo sát, đó là: Hải Phòng, Đà Nẵng và Biên Hòa³. Nếu so sánh số liệu của hai cuộc khảo sát sẽ cho thấy một thực tế về cơ cấu dân số - lao động của đội ngũ công nhân lao động Hải Phòng hiện nay là: Có cơ cấu giới tính cân đối hơn, độ tuổi trẻ hơn và trình độ văn hóa cao hơn. Cụ thể về cơ cấu giới tính của cuộc khảo sát 1993-1994 là nam: 59,6% và nữ là: 40,4%, về học vấn trình độ cấp III của công nhân lao động là: 49,8%. Về độ tuổi của đội ngũ công nhân lao động Hải Phòng có số liệu so sánh cụ thể ở hai thời điểm là:

	Năm 1993	Năm 1997
Từ 18 đến 30 tuổi:	19,6%	34,18%
Từ 51 đến 60 tuổi:	3,70%	2,84%

Điều cần phải nói rõ là sự mất cân đối giới tính trong đội ngũ công nhân lao động năm 1993 là sản phẩm của thời kỳ đầu đổi mới, nhất là sau khi có các nghị định 176, 217 của HĐBT (nay là chính phủ) về sắp xếp lại lao động và giao quyền tự chủ sản xuất kinh doanh cho các doanh nghiệp. Những năm sau đó, với sự phát triển của các ngành công nghiệp nhẹ, thương mại, dịch vụ, du lịch và các ngành nghề mới mà sự mất cân đối về giới tính trong cơ cấu đội ngũ công nhân lao động được điều chỉnh. Mặt khác điều rất đáng chú ý là xu hướng trẻ hóa lực lượng lao động và nâng cao trình độ học vấn trong đội ngũ công nhân lao động đã xuất hiện từ những năm đầu của thập kỷ 90 thì đến nay càng được tăng cường mạnh mẽ. Điều đó được thể hiện qua các số liệu đã nêu và nó là chỉ báo quan trọng về phát triển nguồn nhân lực trong tương lai.

Một điểm rất đáng lưu ý khác không thể bỏ qua, đó là tìm hiểu về trình độ ngoại ngữ của đội ngũ công nhân lao động. Bởi lẽ trong thời kỳ đổi mới với tinh thần giao lưu hòa nhập kinh tế, trình độ ngoại ngữ là thước đo về chất lượng lao động, là một tiêu chí quan trọng để tiếp cận và

¹ Nguồn số liệu điều tra xã hội học trong bài viết được sử dụng từ chương trình nghiên cứu của Liên đoàn lao động thành phố Hải Phòng năm 1997.

² Ở cuộc khảo sát này, riêng trình độ cao đẳng - đại học được xếp vào trình độ chuyên môn.

³ Xem kết quả đề tài KX 01-07. Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam - 1994.

làm chủ nền khoa học công nghệ... Về trình độ ngoại ngữ hiện nay của công nhân lao động Hải Phòng, chúng tôi xin đưa ra các số liệu so sánh giữa Hải Phòng và toàn quốc qua bảng 1 sau đây⁴.

Bảng 1: Trình độ ngoại ngữ của công nhân lao động Hải Phòng và toàn quốc (%)

	Anh		Nga		Pháp		Trung Quốc		Đức	Khác
	HP	TQ	HP	TQ	HP	TQ	HP	TQ	HP	HP
Trình độ A	8,32	8,13	2,39	1,89	0,35	1,06	1,00	0,60	0,50	0,50
B	4,4	3,30	0,70	0,41	0,20	0,19	0,15	0,13	0,20	0,05
C	3,39	1,23	0,25	0,32	0,10	0,06	0,40	0,04	0,10	0,40
>C	1,15	0,06	0,15	0,09	0,25	0,09	0,10	0,06	0,05	0,35
Tổng số	17,34	13,42	3,49	2,71	0,90	1,40	1,63	0,83	0,85	1,30

Nhìn chung trình độ ngoại ngữ của công nhân lao động Hải Phòng còn thấp. Hầu hết các ngoại ngữ phổ biến trên thế giới thì tỷ lệ có hiểu biết là không đáng kể, cụ thể như: có biết tiếng Nga là: 3,49%, Pháp: 0,90%, Trung Quốc: 1,63%, Đức: 0,35%... Thứ ngoại ngữ phổ biến nhất thế giới là tiếng Anh có tỷ lệ những người có biết cao nhất là 17,34%, có nghĩa là cứ 100 công nhân lao động thì có 17 người là có biết. Tuy nhiên tỷ lệ này chưa có gì đáng lạc quan, vì trong số 17 người (trên tổng số 100 công nhân) có biết tiếng Anh thì đa số trong đó mới chỉ dừng lại ở trình độ A, B. Số có thể giao tiếp được phần nào, nhất là về chuyên môn chỉ chiếm 4,54% (trình độ C và trên C). Chỉ số này có cao hơn hẳn so với những công nhân lao động trong toàn quốc có biết tiếng Anh ở trình độ C và trên C (4,54% so với 1,29%). Tuy nhiên chỉ số cao hơn hẳn này chưa nói được gì nhiều, cũng tương tự như là so sánh trình độ ngoại ngữ của công nhân lao động Hải Phòng với công nhân lao động các tỉnh khác như Cao Bằng, Bắc Thái, Nghệ An... Trong khi đó về quy mô và trình độ phát triển so với toàn quốc, Hải Phòng chỉ đứng sau thành phố Hồ Chí Minh và Hà Nội. Rõ ràng là thực trạng về trình độ ngoại ngữ của công nhân lao động Hải Phòng, một đầu mối giao thông quan trọng, một cửa ngõ chủ yếu nối nước ta với quốc tế đang là một vấn đề nan giải và tiếp tục là một thách thức trong bài toán phát triển đội ngũ công nhân lao động thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

2. Cơ cấu nghề nghiệp - chuyên môn:

Bậc thợ là thước đo cơ bản của trình độ nghề nghiệp. Để hiểu về diện mạo chung của trình độ nghề nghiệp của đội ngũ công nhân lao động Hải Phòng xin xem bảng biểu số 2. Trong đó có so sánh những loại bậc thợ ở Hải Phòng với số liệu toàn quốc⁵.

Bảng 2: Trình độ bậc thợ của công nhân lao động Hải Phòng và toàn quốc (%)

Khu vực	Bậc 1	Bậc 2	Bậc 3	Bậc 4	Bậc 5	Bậc 6	Bậc 7	Không trả lời
Hải Phòng		13,25	19,08	17,99	15,10	11,46	2,84	20,28
Toàn quốc	3,60	9,64	18,01	18,35	14,41	8,24	2,45	24,63

Bảng biểu trên cho thấy về trình độ bậc thợ của công nhân lao động Hải Phòng có cao hơn so với toàn quốc. Điều đó thể hiện ở chỗ trong công nhân lao động Hải Phòng hầu như không có công nhân ở bậc 1, số không trả lời (cũng thường là lao động phổ thông và không có tay nghề chuyên môn), thì tỷ lệ số này ở Hải Phòng cũng thấp hơn toàn quốc (20,28% so với 24,63%). Mặt khác, nếu ở các bậc 2, 3, 4 các tỷ lệ ở Hải Phòng là tương đương với toàn quốc thì ở các bậc thợ cao, các tỷ lệ ở Hải Phòng là cao hơn. Cụ thể ở bậc 5 khi so sánh là: 15,10% và 14,41%, bậc 6 là: 14,46% và 8,24%, bậc 7 là: 2,84% và 2,45%. Đây là một vốn quý cần phải nuôi dưỡng và phát triển, bởi lẽ với tỷ lệ thợ bậc cao (từ bậc 5 đến bậc 7) như ở Hải Phòng là 29,40%, chiếm chưa tới 1/3 trong đội

⁴ Số liệu toàn quốc của đề tài TLD 95/01. Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam. Điều tra 15 tỉnh thành toàn quốc (trong đó có Hải Phòng) - 1996.

⁵ Tài liệu đã dẫn.. Tư liệu Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam. Hà Nội - 1996.

ngũ công nhân lao động thì chưa có gì đáng khả quan về trình độ tay nghề một khi tình hình trước mắt nền sản xuất đang đòi hỏi phải làm chủ công nghệ mới với năng suất lao động cao.

Khảo sát rõ hơn về bậc thợ theo các khía cạnh: Giới tính, lứa tuổi, trình độ văn hóa có bảng biểu sau:

Bảng 3: Bậc thợ theo giới tính, độ tuổi, trình độ văn hóa (%)

Bậc thợ	Giới tính		Lứa tuổi					Trình độ văn hóa		
	Nam	Nữ	<18	18-30	31-50	51-60	>60	Cấp I	Cấp II	Cấp III
Bậc 2	32,7	67,29	0,00	71,43	28,50	0,38	0,00	0,00	18,80	80,45
3	51,96	47,78	0,26	43,60	53,79	1,57	0,00	0,26	33,42	65,27
4	48,75	51,25	0,28	26,87	72,30	0,28	0,00	0,28	28,53	70,36
5	52,81	47,19	0,00	9,24	88,78	1,65	0,00	0,66	40,92	58,42
6	60,00	40,00	0,00	2,17	89,13	7,39	0,87	0,87	33,48	64,78
7	73,68	26,32	0,00	3,51	77,19	19,30	0,00	0,00	28,07	71,93

Ở khía cạnh giới tính, điều rất dễ nhận thấy là đa số lao động nữ có bậc thợ thấp. Cụ thể là ở mức thấp nhất là bậc 2 thì có tới 67,29% là nữ, nam chỉ chiếm có 32,71% ở các khung thợ bậc cao tỷ lệ nữ giảm hẳn, nếu ở bậc 6 tỷ lệ nữ chỉ còn chiếm hơn 1/3 (40%) thì ở bậc 7 chỉ còn hơn 1/4 (26,32%).

Về độ tuổi nói chung nhóm công nhân lao động dưới 30 tuổi thường có bậc thợ thấp (bậc 2,3). Như đã nói ở trên lực lượng lao động chủ yếu hiện nay đang ở lứa tuổi 31 đến 50, thì chính họ cũng đang chiếm đa số trong các bậc thợ cao (bậc 5: 88,78%, bậc 6: 89,3% và bậc 7: 77,19%).

Về trình độ văn hóa nếu tỷ lệ văn hóa cấp I hầu như rải đều cho các bậc thợ (có nhỉnh hơn ở bậc thợ 5, 6) thì tỷ lệ văn hóa cấp III có xu hướng cao hơn ở các bậc thợ thấp, như ở bậc II có tới 80,45% có trình độ văn hóa cấp III. Điều đó khẳng định thêm xu hướng nâng cao trình độ văn hóa trong nhóm công nhân lao động trẻ tuổi.

Một khía cạnh quan trọng khác cần được xem xét, đó là việc khảo sát về trình độ chuyên môn, có nghĩa là đo lường về tỷ lệ những người đã được đào tạo qua các cấp học về chuyên môn như trung cấp chuyên nghiệp, cao đẳng đại học.

Số liệu khảo sát về vấn đề này theo các tiêu chí: giới tính, bậc thợ và lứa tuổi như sau:

Bảng 4: Trình độ chuyên môn theo giới tính, độ tuổi (%)

Trình độ chuyên môn	Tỷ lệ chung	Giới tính		Độ tuổi				
		Nam	Nữ	<18	18-30	31-50	51-60	>60
Trung cấp chuyên nghiệp	23,97	51,35	48,65	0,0	20,12	26,24	24,56	0,00
Cao đẳng đại học	8,12	49,69	50,31	0,0	9,04	7,60	10,53	0,00

Bảng 5: Trình độ chuyên môn theo bậc thợ (%)

Trình độ chuyên môn	Bậc 2	Bậc 3	Bậc 4	Bậc 5	Bậc 6	Bậc 7
Trung cấp chuyên nghiệp	11,64	17,67	18,71	14,97	12,27	3,33
Cao đẳng đại học	7,36	9,82	6,75	6,75	5,52	1,23

Như vậy có thể nói trong đội ngũ công nhân lao động Hải Phòng có 1/3 là có trình độ chuyên môn được đào tạo cơ bản qua trường lớp chính quy. Trong đội ngũ những người có chuyên môn xét về giới tính không có sự chênh lệch lớn về các tỷ lệ, về độ tuổi, nếu ở nhóm cao tuổi (từ 51 đến 60) và ít tuổi (từ 18 đến 30) không có gì khác biệt thì ở nhóm tuổi từ 31 đến 50 có tỷ lệ cao hơn về trình độ trung cấp chuyên nghiệp và thấp hơn về trình độ cao đẳng đại học. Về bậc thợ có xu

hướng cao hơn về trình độ chuyên môn được đào tạo ở các bậc thợ thấp, nhất là ở trình độ cao đẳng đại học, cụ thể là ở bậc 2 và bậc 3 tỷ lệ đã qua cao đẳng - đại học là 7,36% và 9,82%, trong khi ở bậc 6 và bậc 7 là 5,52% và 1,23%.

Qua một thập niên thực hiện công cuộc đổi mới trong lĩnh vực sản xuất kinh doanh, có lẽ một trong những hiệu quả bộc lộ rõ nhất là vấn đề tổ chức, sắp xếp lại lao động trong sản xuất kinh doanh. Đây là yếu tố rất quan trọng nếu sắp xếp đúng người đúng việc sẽ phát huy được năng lực của mọi người, động viên được tính tích cực chính trị - xã hội, là điều kiện để tăng năng suất lao động. Vì thế có khi một doanh nghiệp có rất nhiều yếu tố thuận lợi trong sản xuất kinh doanh, có đội ngũ công nhân lao động có tay nghề nhưng khâu sắp xếp lao động lại yếu kém thì năng suất lao động sẽ bị thấp, hiệu quả sản xuất kinh doanh là yếu kém. Đó cũng là bài học rõ rệt trong nhiều đơn vị sản xuất dưới thời kỳ kinh tế bao cấp. Vì vậy vấn đề sắp xếp lao động gắn liền với khía cạnh trình độ chuyên môn - nghề nghiệp. Tìm hiểu về vấn đề này có ý nghĩa gián tiếp cho thấy hiệu quả sản xuất ở một doanh nghiệp, tâm trạng người lao động và năng lực quản lý của chủ doanh nghiệp. Để rõ hơn về tình hình sắp xếp việc làm trong các doanh nghiệp ở Hải Phòng xin tham khảo ở hai bảng biểu sau đây:

Bảng 6: Sắp xếp việc làm theo giới tính độ tuổi (%)

Sắp xếp công việc	Tỷ lệ chung	Giới tính		Độ tuổi				
		Nam	Nữ	<18	18-30	31-50	51-60	>60
Đúng nghề được đào tạo	75,49	79,12	72,08	66,67	69,39	78,80	78,95	100,00
Không đúng nghề	16,59	13,51	19,46	33,33	18,31	15,52	17,54	0,00
Không trả lời	7,92	7,37	8,46	0,00	12,10	5,68	3,51	0,00

Bảng 7: Sắp xếp việc làm theo bậc thợ (%)

Sắp xếp việc làm	Bậc 2	Bậc 3	Bậc 4	Bậc 5	Bậc 6	Bậc 7
Đúng nghề được đào tạo	73,68	78,85	83,10	77,23	82,17	89,47
Không đúng nghề ĐĐT	18,80	15,14	11,91	15,84	14,78	8,77
Không trả lời	7,52	6,01	4,99	6,93	3,04	1,75

Người ta đã thừa nhận rằng, không chỉ ở Việt Nam mà còn cả trên thế giới trong một doanh nghiệp rất khó sắp xếp đúng người, đúng việc cho toàn bộ công nhân lao động. Tuy nhiên trong thực tế ở Hải Phòng tỷ lệ mới có 3/4 số công nhân lao động đang làm việc đúng với ngành nghề được đào tạo là rất đáng suy nghĩ đối với những nhà lập chính sách, quản lý và quan tâm đến sự nghiệp xây dựng giai cấp công nhân ở thành phố.

Ở hai bảng biểu trên còn cho thấy trong tỷ lệ chưa phải là cao những người được bố trí công việc đúng ngành nghề được đào tạo thì tỷ lệ của lao động nữ còn thấp hơn nam giới nhiều (72,08% so với 79,49%). Mặt khác về độ tuổi và bậc thợ, xuất hiện xu hướng tương đồng là nhóm lao động ít tuổi, nhóm bậc thợ thấp thì có tỷ lệ những người được bố trí công việc đúng với nghề được đào tạo thấp hơn so với nhóm lứa tuổi và bậc thợ cao hơn.

3. Cơ cấu xã hội - chính trị

Tìm hiểu cơ cấu xã hội - chính trị là xem xét một khía cạnh cơ bản của tính tích cực chính trị - xã hội, đánh giá những yếu tố chi phối hoặc tác động đến hoạt động sản xuất - kinh doanh của công nhân lao động, cụ thể như các vấn đề tôn giáo, đảng phái, đoàn thể...

Qua khảo sát đội ngũ công nhân lao động ở Hải Phòng cho thấy hầu hết người lao động đều ở trong tổ chức công đoàn, tổ chức quần chúng lớn nhất và là đại diện hợp pháp cho tầng lớp lao động của cả nước. Với tổ chức công đoàn của mình người lao động ngày càng thể hiện sự gắn bó và phát huy lao động sáng tạo xây dựng đất nước.

Về cơ cấu đảng viên trong lực lượng công nhân lao động Hải Phòng có số liệu ở hai bảng biểu sau đây:

Bảng 8: Số lượng Đảng viên theo giới tính, độ tuổi (%)

Tham gia tổ chức Đảng	Tỷ lệ chung	Giới tính			Độ tuổi				
		Nam	Nữ		<18	18-30	31-50	51-60	>60
Đảng viên	20,13	26,71	13,81	0,00	5,98	26,16	54,39	100,0	
Không Đảng viên	50,22	46,16	54,09	66,67	57,14	47,44	51,58	0,00	
Không trả lời	29,65	27,12	32,10	33,33	36,88	26,40	14,04	0,00	

Bảng 9: Số lượng Đảng viên bậc thợ (%)

Tham gia tổ chức Đảng	Bậc 2	Bậc 3	Bậc 4	Bậc 5	Bậc 6	Bậc 7
Đảng viên	6,77	15,67	14,68	19,80	31,30	70,18
Không Đảng viên	55,26	53,52	55,68	55,78	45,65	15,79
Không trả lời	37,97	30,81	29,64	24,42	23,04	14,04

Trước hết, chỉ số chung cho thấy chiếm hơn 1/5 trong đội ngũ công nhân lao động Hải Phòng là đảng viên. Đây là nhân tố quan trọng, là cơ sở tiên quyết để xây dựng đội ngũ giai cấp công nhân bước vào công cuộc công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Nếu so sánh với thời điểm 1993 qua số lượng khảo sát của đề tài nhà nước KX04 - 07⁶ thì tỉ lệ đảng viên trong công nhân lao động Hải Phòng lúc đó là 22,8%. Như vậy sau 4 năm tỷ lệ Đảng viên trong đội ngũ công nhân lao động Hải Phòng giảm đi 2,67%. Việc loại trừ những Đảng viên thoái hóa biến chất cũng là một giải pháp cơ bản để tăng cường sức mạnh của Đảng. Mặc dù vậy tỷ lệ sút giảm của đảng viên về số lượng cũng là một chỉ báo đáng lưu ý.

Tìm hiểu kỹ hơn về sự phân bố lực lượng đảng viên theo giới tính, độ tuổi và bậc thợ trong đội ngũ công nhân lao động Hải Phòng hiện nay có mấy điểm cần quan tâm là:

- Thứ nhất, về giới tính tỷ lệ đảng viên trong nam công nhân là cao gấp đôi nữ (26,71% so với 13,81%). Điều này cho thấy đây là một hạn chế của lao động nữ trong hoạt động chính trị - xã hội và có ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất kinh doanh.

- Thứ hai, về độ tuổi và bậc thợ cho thấy tỷ lệ đảng viên rất thấp ở nhóm ít tuổi và bậc thợ thấp, tỷ lệ đó tăng dần đến nhóm cao tuổi và bậc thợ cao. Nếu so sánh sẽ thấy tỷ lệ đảng viên ở nhóm cao tuổi nhất là gấp 20 lần so với tỷ lệ đảng viên ở nhóm ít tuổi (100% so với 5,98%) và tỷ lệ đảng viên ở nhóm bậc thấp nhất (70,18% so với 6,77%). Điều này đặt ra vấn đề phát triển đảng viên trong lực lượng công nhân lao động trẻ hiện nay như thế nào khi chỉ vài ba năm nữa khi lúc đảng viên cao tuổi phải nghỉ hưu.

4. Sự di động xã hội

Ở nước ta trong thời gian qua đã diễn ra khá mạnh mẽ về tính cơ động xã hội trong đội ngũ công nhân lao động. Nguyên nhân chính của hiện tượng đó, trước hết là do sự tác động và chi phối của quá trình chuyển đổi nền kinh tế từ tập trung bao cấp sang kinh tế thị trường của thời kỳ đổi mới. Chính vì vậy khảo sát tính cơ động xã hội là mặt cơ bản trong nghiên cứu về cơ cấu giai cấp công nhân hiện nay. Trong phạm vi bài viết này chỉ xin đi vào tìm hiểu một số khía cạnh như vấn đề nguồn gốc bổ sung của giai cấp công nhân, sự thích nghi được thể hiện qua sự chuyển đổi nghề nghiệp, công việc và những lý do cơ bản của sự chuyển đổi đó.

Một số nghiên cứu về giai cấp công nhân của nước ta trong giai đoạn vừa qua đã thừa nhận rằng: 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: một là, gia nhập trực tiếp vào đội ngũ công nhân

⁶ Tài liệu đã dẫn. Tư liệu Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam. Hà Nội - 1994.

không qua đào tạo, và 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. Số liệu khảo sát về nguồn gốc trước khi đến làm việc tại doanh nghiệp của công nhân lao động ở Hải Phòng là:

Học sinh phổ thông:	22,77%	Nông dân:	3,49%
Học sinh dạy nghề:	28,65%	Buôn bán:	0,75%
Công nhân:	24,71%	Khác:	7,15%
Cán bộ:	5,88%	Không trả lời:	6,58%

Như vậy các xuất xứ bổ sung chủ yếu vào đội ngũ giai cấp công nhân là: học sinh phổ thông, học sinh các trường dạy nghề và công nhân, chiếm tới 76,13%. Trong đó bộ phận được qua đào tạo khá cao (học sinh dạy nghề + công nhân: 53,36%). Và giới tính trong ba nguồn bổ sung chính đó thì ở nguồn công nhân tỷ lệ nam, nữ là tương đương, ở nguồn học sinh dạy nghề tỷ lệ nam công nhân cao hơn nữ (2,35% so với 47,65%). Đặc biệt ở nguồn học sinh phổ thông nữ có tỷ lệ vượt trội so với nam (68,65% và 31,9%). Điều đó lý giải vì sao trình độ tay nghề bậc thợ của lao động nữ ở nước ta là còn rất thấp so với nam giới.

Các số liệu về nguồn bổ sung theo lứa tuổi chỉ có một điểm đáng chú ý là đối với nhóm công nhân lao động ít tuổi (dưới 30) thì nguồn bổ sung là học sinh phổ thông có chỉ số cao nhất: 34,55%. Đây cũng là điểm cần tính đến trong chiến lược đào tạo công nhân trẻ. Về bậc thợ, tình hình nguồn bổ sung cũng tương tự như độ tuổi, có nghĩa là với bậc thợ thấp thì nguồn bổ sung là học sinh phổ thông.

Chính nguồn gốc bổ sung vào đội ngũ giai cấp công nhân liên quan mật thiết đối với vấn đề thích nghi công việc. Rất dễ hiểu rằng những người vốn là công nhân hoặc vừa qua trường dạy nghề dễ thích nghi với đơn vị mới hơn là những người hoàn toàn xa lạ với môi trường sản xuất đó. Vì thế điều này cũng là một nhân tố ảnh hưởng đối với việc chuyển đổi nghề nghiệp.

Chuyển đổi nghề nghiệp là một mặt biểu hiện của tính di động xã hội, cần được tìm hiểu dưới nhiều góc độ khác nhau. Một mặt người lao động thay đổi nghề nghiệp vì muốn làm một việc phù hợp với trình độ của mình, hoặc có thu nhập cao hơn, hoặc phù hợp với hoàn cảnh gia đình, hoặc có cơ hội để thăng tiến hơn. Mặt khác cũng có thể chính người công nhân đó với cơ chế thị trường bị đào thải ở đơn vị cũ, phải đi tìm công ăn việc làm mới. Số liệu về tình hình thay đổi nghề nghiệp của công nhân lao động Hải Phòng kể từ sau năm 1991 được thể hiện qua hai bảng 10 và 11.

Nhìn chung về tình hình thay đổi nghề nghiệp của đội ngũ công nhân lao động Hải Phòng kể từ năm 1991, giai đoạn đầu của thời kỳ đổi mới, đến nay có điểm đáng chú ý là sau 6 năm có gần 2/3 công nhân lao động hoàn toàn không thay đổi nghề nghiệp, số còn lại (hơn 1/3) thì ít nhiều đều có thay đổi nghề nghiệp, thậm chí có người trong sáu năm qua thay đổi nghề nghiệp từ 3 lần trở lên (3,14%).

Bảng 10: Thay đổi nghề nghiệp theo giới tính độ tuổi (%)

Thay đổi nghề nghiệp	Tỷ lệ chung	Giới tính		Độ tuổi				
		Nam	Nữ	<18	18-30	31-50	51-60	>60
Không thay đổi	61,73	63,97	59,73	66,7	53,35	65,76	77,19	50,00
TĐ 1 lần	15,00	14,74	15,78	33,33	16,62	14,48	8,77	0,00
2 lần	4,88	5,22	4,57	0,00	5,69	4,32	8,77	0,00
Từ 3 lần	3,14	2,46	3,79	0,00	2,48	3,60	1,75	0,00
Không trả lời	15,25	13,61	16,73	0,00	21,87	11,84	3,51	50,0

Bảng 11: Thay đổi nghề nghiệp theo giới tính bậc thợ (%)

Thay đổi nghề nghiệp	Bậc 2	Bậc 3	Bậc 4	Bậc 5	Bậc 6	Bậc 7

Không thay đổi	60,90	58,22	65,66	69,31	76,96	91,23
TĐ 1 lần	16,54	16,71	12,19	12,54	9,13	3,51
2 lần	3,38	4,96	4,71	2,97	4,35	1,75
3 lần	3,38	2,35	3,88	3,96	0,87	0,00
Không trả lời	15,79	17,75	13,57	11,22	8,70	3,51

Lao động nữ thay đổi nghề nghiệp nhiều hơn là nam giới (không thay đổi nghề nghiệp ở nam là: 63,97%, nữ là: 59,73%). Điều đó cũng dễ hiểu vì lẽ như các số liệu khảo sát đã nêu, lao động nữ thường có bậc thợ thấp, ít được đào tạo ngành nghề, chỉ số về sắp xếp công việc đúng ngành nghề được đào tạo, chỉ số lao động nữ là đảng viên... đều thấp hơn nam giới... Vì vậy tỷ số cao hơn về thay đổi nghề nghiệp của lao động nữ là một biểu hiện của sự bất lợi của họ trong nền sản xuất kinh tế thị trường.

Hai bảng biểu trên đây cũng cho thấy trong đội ngũ công nhân lao động những người ở độ tuổi cao hơn thì có tính ổn định trong nghề nghiệp cao hơn, tương tự như vậy những người có bậc thợ thấp thì tỷ lệ thay đổi nghề nghiệp là cao hơn.

Trong đội ngũ công nhân lao động những người ở độ tuổi cao hơn thì có tính ổn định trong nghề nghiệp cao hơn, tương tự như vậy những người có bậc thợ thấp thì tỷ lệ thay đổi nghề nghiệp là cao hơn.

Trong nền sản xuất hàng hóa quá trình chuyển đổi nghề nghiệp là một hiện tượng mang tính hai mặt. Đó là quá trình điều chỉnh để hoàn thiện phát triển sản xuất. Đối với người công nhân, sự thay đổi nghề có thể là một bước chuyển cần thiết để có thể phát triển hơn, thành đạt hơn. Tuy nhiên đối với nhóm trẻ có bậc thợ thấp, nhất là nhóm lao động nữ, sự thay đổi nghề nhiều lần trong một thời gian ngắn là một khó khăn, ảnh hưởng tiêu cực đến đời sống và hoạt động sản xuất kinh doanh. Và vì thế nó trở thành một vấn đề về chính sách xã hội.

Để hiểu rõ hơn vấn đề trên khi khảo sát về lý do thay đổi nghề những nguyên nhân chính được liệt kê như sau:

1- Do yêu cầu sắp xếp của xí nghiệp:	50,34%
2- Do thu nhập thấp:	17,36%
3- Lý do khác:	10,60%
4- Do tình hình sức khỏe:	6,42%
5- Do không thích nghề (hoặc công việc cũ):	6,07%
6- Do nơi làm việc độc hại:	6,07%
7- Do thay đổi công nghệ thiết bị:	3,12%

Có hai xu hướng trong lý do đổi nghề: Xu hướng thứ nhất là do mong muốn của bản thân người công nhân như muốn tìm một chỗ làm việc khác có thu nhập cao hơn, điều kiện làm việc tốt hơn và công việc yêu thích hơn. Nhưng dù sao xu hướng này vẫn là số ít trong các lý do đổi nghề của công nhân lao động, chiếm gần 1/3 tỷ số (29,50).

Đại đa số lý do đổi nghề trong công nhân lao động vẫn là các lý do bất khả kháng đối với người lao động mà tiêu biểu nhất là lý do "*Do yêu cầu sắp xếp của xí nghiệp*" chiếm tới 50,34% số ý kiến trả lời: Điều này cũng tương tự tình hình chung của toàn quốc. Số liệu khảo sát của đề tài TLD 95/01- TLĐLĐ Việt Nam cho biết lý do cơ bản nhất của công nhân lao động cả nước hiện nay đổi nghề là do vấn đề sắp xếp đổi mới xí nghiệp, chiếm tới 51,33%⁷.

Sự đào thải để điều chỉnh lao động trong nền sản xuất hàng hóa là bình thường, tuy nhiên với đa số các lý do chuyển đổi nghề nghiệp là vì lý do khách quan đó là một vấn đề rất đáng quan tâm.

⁷ Tài liệu đã dẫn. Tư liệu Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam. Hà Nội-1996.

Sau mười năm thực hiện công cuộc Đổi mới dưới sự lãnh đạo của Đảng, đội ngũ công nhân lao động Hải Phòng đã có những bước chuyển biến mạnh mẽ và tích cực. Trước hết đó là một đội ngũ đông đảo và đa dạng. Với nền kinh tế nhiều thành phần kinh tế, đội ngũ công nhân lao động ngoài quốc doanh ngày càng tăng lên về mặt số lượng, nhiều ngành nghề mới xuất hiện. Về cơ cấu xã hội nghề nghiệp đội ngũ công nhân lao động Hải Phòng hiện nay có cơ cấu giới tính cân đối hơn, độ tuổi trung bình trẻ hơn và trình độ văn hóa cao hơn so với thời kỳ đầu đổi mới. Xu hướng trẻ hóa lực lượng lao động, nâng cao tay nghề và trình độ học vấn trong đội ngũ công nhân lao động đã xuất hiện rõ rệt từ những năm đầu của thập kỷ 90 thì hiện nay càng được thúc đẩy mạnh mẽ.

Trong giai đoạn mới của đất nước, công nhân Hải Phòng cũng có bước chuyển mình tích cực, chuẩn bị tiếp cận với nền sản xuất lớn với công nghệ hiện đại. Người lao động Hải Phòng cũng bắt đầu tiếp cận với những công cụ để hòa nhập vào thế giới hiện đại như ngoại ngữ, máy tính... Hiện nay nguồn bổ sung chủ yếu vào đội ngũ công nhân lao động vẫn là chính bản thân giai cấp công nhân. Tuy nhiên xu hướng đô thị hóa ở Việt Nam đã bắt đầu được khởi động và sự phát triển nhanh chóng của xu hướng đó là tất yếu thì tương lai một nguồn bổ sung quan trọng khác sẽ được gia tăng đó là nhóm lao động nông nghiệp trẻ tuổi, có học vấn. Về cơ cấu xã hội chính trị so với thời kỳ đầu của công cuộc đổi mới, tỷ lệ đảng viên trong các doanh nghiệp có giảm xuống. Điều đó một phần là do sự phát triển mạnh của các thành phần kinh tế ngoài quốc doanh và mặt khác là do công tác phát triển Đảng trong điều kiện kinh tế - xã hội hiện nay. Vấn đề đáng lưu ý là sự phân bố tỷ lệ đảng viên giữa các nhóm tuổi là có sự chênh lệch lớn, khi số đảng viên cao tuổi lại rất nhiều. Tổ chức Công đoàn ngày càng phát huy được vai trò của mình trong điều kiện kinh tế thị trường, xứng đáng là tổ chức chính trị - xã hội rộng lớn và là đại diện tiêu biểu cho lợi ích của người lao động.

Tóm lại, qua các khía cạnh đã phân tích, diện mạo về cơ cấu xã hội - nghề nghiệp của đội ngũ công nhân lao động Hải Phòng đã hiện lên với nhiều đáng vẻ mới như là những thành tựu qua mười năm đổi mới, và đã xuất hiện những nhân tố thuận lợi, có tính chất tiền đề để bước vào sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Tuy nhiên, bên cạnh đó, cơ cấu xã hội nghề nghiệp cũng đã cho thấy những tồn tại và thách thức mới.