

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%		
<i>Cơ cấu giới tính</i> :	Nam:	48,68%,	
	Nữ:	51,22%	

*Về học vấn*²:

Không biết chữ:	0,0%	Cấp II:	28,00%
Học văn 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

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.

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 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

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.

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 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	100,0
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 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:

⁶ Tài liệu có sẵn. Tài liệu Tổng Liên Đoàn lao Động Việt Nam. Hà Nội - 1994.

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 để 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	50,0
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- TLDLD 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.

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...

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

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 dáng 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.