

NHỮNG ĐẶC ĐIỂM MỚI ẢNH HƯỞNG ĐẾN QUÁ TRÌNH XÂY DỰNG ĐỜI SỐNG VĂN HÓA ĐỘI NGŨ CÔNG NHÂN VÙNG KINH TẾ TRỌNG ĐIỂM PHÍA NAM (QUA KHẢO SÁT Ở TP HỒ CHÍ MINH)

Hà Minh Hồng

*Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân Văn –
Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh*

TÓM TẮT

Trong thời kỳ đổi mới, đội ngũ công nhân ở thành phố Hồ Chí Minh và toàn vùng kinh tế trọng điểm phía Nam nói chung có những đặc điểm mới, không thay thế những đặc điểm bản chất đã có, mà bổ sung vào cho phong phú thêm và phản ánh sự phát triển phù hợp với những điều kiện lịch sử đã thay đổi. Đồng thời những đặc điểm mới này có ảnh hưởng lớn đến quá trình xây dựng phát triển đội ngũ công nhân, cả về đời sống vật chất lẫn đời sống văn hóa và tinh thần của công nhân.

Từ khóa: vùng kinh tế trọng điểm, đời sống văn hóa, công nhân

*

Là 1 trong 3 vùng kinh tế trọng điểm của cả nước, vùng kinh tế trọng điểm phía Nam gồm thành phố Hồ Chí Minh và 7 tỉnh Nam Bộ (Bình Dương, Đồng Nai, Bà Rịa Vũng Tàu, Tây Ninh, Bình Phước, Long An, Tiền Giang) là nơi có nhiều thuận lợi để thực hiện vai trò thúc đẩy sự phát triển của toàn bộ nền kinh tế. Đây là vùng có diện tích hàng chục ngàn cây số vuông, dân số hàng chục triệu người; nơi thu hút lớn nhất nguồn đầu tư trong và ngoài nước, nơi có nền kinh tế phát triển sôi động và phong phú nhất trong thời kỳ đổi mới; là một trong những nơi “có điều kiện tăng trưởng kinh tế nhanh hơn nhịp độ chung của cả nước, cung ứng cho cả nước nhiều sản phẩm và dịch vụ cần thiết, phát huy vai trò trung tâm về công nghiệp, dịch vụ, thương mại, tài chính, khoa học kỹ thuật, là cửa ngõ giao lưu quốc tế” [7: 214].

Thành phố Hồ Chí Minh là trọng điểm của vùng kinh tế trọng điểm phía Nam, một thành phố lớn cửa ngõ phía Nam của Tổ quốc, một đầu mối

giao lưu và phát triển kinh tế của cả nước. Thành phố có các cảng sông biển và hệ thống giao thông thủy bộ chằng chịt làm thế mạnh quan trọng về cơ sở hạ tầng trong quá trình phát triển. Cơ cấu kinh tế thành phố trong thời kỳ đổi mới đang chuyển dịch theo hướng khai thác có hiệu quả nhất tiềm năng thế mạnh của mình, góp phần tích cực thúc đẩy nền kinh tế toàn vùng, đóng góp ngày càng nhiều với tỷ trọng GDP ngày càng cao vào nền kinh tế quốc gia trong quá trình đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá.

Trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội từ sau giải phóng đến nay, đội ngũ công nhân lao động ở thành phố Hồ Chí Minh có lực lượng ngày càng đông, chiếm tỷ lệ ngày càng cao trong cơ cấu dân cư, đã trở thành lực lượng nòng cốt, có vai trò to lớn trong xây dựng và phát triển kinh tế - xã hội. Từ khi công cuộc đổi mới được triển khai, đội ngũ công nhân lao động ấy đã tích cực hưởng ứng đường lối đổi mới, tích cực tham gia

tháo gỡ khó khăn, phát huy tính năng động sáng tạo, thích ứng dần với cơ chế thị trường, góp phần tạo nên những thành tựu bước đầu nhưng rất quan trọng trong đời sống kinh tế – xã hội, góp phần giữ vững ổn định chính trị và phát triển kinh tế – xã hội địa phương. Công nhân bằng sức lao động của mình đã tạo ra giá trị sản lượng công nghiệp ngày càng lớn, góp phần trực tiếp vào việc làm tăng thêm thu nhập quốc dân cũng như tổng sản phẩm xã hội (GDP) trên địa bàn thành phố.

Điểm nổi bật của quá trình đổi mới là, nền kinh tế với cơ cấu hợp lý đã và đang được hình thành phát triển nhanh với nhiều thành phần kinh tế tác động qua lại và thúc đẩy lẫn nhau; trong xã hội cũng có thêm nhiều ngành nghề mới ra đời, nhiều bộ phận, tầng lớp dân cư mới hình thành. Chính trong hoàn cảnh đó, đội ngũ công nhân thành phố đã phát triển trưởng thành cả về số và chất lượng, đồng thời đội ngũ công nhân lao động thành phố đang hình thành những đặc điểm mới.

1. Số lượng được bổ sung ngày càng đông, chiếm tỷ lệ ngày càng đáng kể trong cơ cấu dân cư, đi đầu trong hoạt động kinh tế; gương mẫu trong đời sống xã hội; sáng tạo trong lao động sản xuất; năng động trong kinh tế thị trường

Nền kinh tế nhiều thành phần với nhu cầu lao động ngày càng cao đã làm cho lực lượng công nhân lao động thành phố Hồ Chí Minh tăng lên một cách nhanh chóng.

Trước đổi mới, trong những năm đầu thập niên 80, mặc dù nền kinh tế thành phố và đất nước nói chung gặp nhiều khó khăn để phát triển, nhưng hoạt động công thương nghiệp, dịch vụ của thành phố Hồ Chí Minh vẫn duy trì được sự tăng trưởng cần thiết. Do đó đội ngũ công nhân lao động thành phố hàng năm cũng vẫn được gia tăng lực lượng. Số lượng công nhân thành phố 1981-1985 như sau (Đvt: người):

Năm	1982	1983	1984	1985
Tổng cộng	278.406	278.939	293.949	311.346
Trong các cơ sở do Trung ương và Thành phố quản lý	107.862	111.795	125.199	128.530
Trong các cơ sở do quận, huyện quản lý	170.544	167.144	168.750	182.816

Nguồn: Cục Thống kê TP. Hồ Chí Minh, Số liệu thống kê công nghiệp 1976 – 1986.

Từ khi bước vào thời kỳ đổi mới số doanh nghiệp tăng lên ở tất cả các khu vực. Chỉ tính từ 1997-2000, số cơ sở sản xuất công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh phát triển như sau (Đvt: cơ sở)

Thành phần	1997	1998	1999	2000
Tổng số	25.162	24.395	26.590	27.865
Trong đó: Quốc doanh Trung ương	122	121	124	121
Quốc doanh Thành phố	168	164	158	157
Ngoài quốc doanh	24.584	23.791	25.992	27.274
Đầu tư nước ngoài	288	319	316	313

Nguồn: Cục Thống kê TP. Hồ Chí Minh, Niên giám thống kê 2000.

Trong giai đoạn đầu của công cuộc đổi mới, việc chuyển đổi cơ chế quản lý kinh tế đã đưa đến sự thay đổi lớn quy mô và tốc độ phát triển nền kinh tế. Nền kinh tế nhiều thành phần vận hành theo cơ chế thị trường có định hướng xã hội chủ nghĩa hình thành, nhưng đất nước chưa ra khỏi

khủng hoảng... Đội ngũ công nhân trong những năm 1986-1990 giảm đi về số lượng do sắp xếp lại cho phù hợp với cơ cấu kinh tế mới. Từ thập niên 90 trở đi, số lượng công nhân đã tiếp tục được bổ sung phát triển ở tất cả các thành phần kinh tế. Cụ thể là:

Năm	1992	1994	1997	1998	1999	2000
Dân số toàn thành phố	4.426.000	4.694.000	4.852.590	4.957.856	5.063.871	5.169.449
Số lượng công nhân	290.221	328.501	430.693	503.641	588.906	691.758
Tỷ lệ trong dân số (%)	6,55	6,99	8,87	10,15	11,62	13,38

Nguồn: Cục Thống kê TP. Hồ Chí Minh, Niên giám thống kê 1995, 2000.

Như vậy, trước đổi mới (năm 1985), đội ngũ công nhân thành phố Hồ Chí Minh có 311.346 người, chiếm 9,3% dân số và 27% lao động xã hội [4: 58]. Đến những năm cuối của thế kỷ XX, đội ngũ công nhân thành phố Hồ Chí Minh đã đạt đến số lượng hơn nửa triệu người, chiếm tỷ lệ ngày càng đáng kể (hơn 15%) trong dân số thành phố và là một trong những bộ phận lớn trong cơ cấu lao động đang làm việc tại thành phố (gần 34,9%) (Trên cả nước, giai cấp công nhân Việt Nam đến năm 1985 có hơn 4.000.000 người (chiếm khoảng 6% dân số); đến 1998 có 7.000.000 người (chiếm khoảng 10% dân số). Tính bình quân trong 15 năm đầu đổi mới (1986 – 2000) lực lượng công nhân thành phố tăng khoảng 35.000 người/năm, hay gần 6,7 %/năm. Nhưng trong 5 năm đầu thập niên 90, mỗi năm số công nhân tăng thêm khoảng 10.000 – 20.000 người; còn trong 5 năm cuối thập niên 90, mỗi năm tăng thêm khoảng 70.000 người.

Mặt khác, được bổ sung phát triển trong điều kiện nền kinh tế nhiều thành phần, nên cơ cấu đội ngũ công nhân trong giai đoạn này cũng không còn thuần túy như trước, mà đã được phân bổ theo những khu vực kinh tế khác nhau, tạo thành những bộ phận khác nhau.

Số công nhân các cơ sở công nghiệp quốc doanh và công tư hợp doanh ở thành phố Hồ Chí Minh 1990 – 2000 là (Đvt: người):

Năm	1990	1995	2000
Tổng số công nhân	135.802	108.010	112.538
- Trung ương quản lý	86.189	63.076	74.649
- Thành phố quản lý	49.613	44.934	37.889

Nguồn: Cục Thống kê TP. Hồ Chí Minh, Số liệu công nghiệp trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh 1990 – 1995, Niên giám Thống kê 2000.

Cũng theo các bảng trên đây, cơ cấu đội ngũ công nhân thành phố Hồ Chí Minh năm 2000 có tỷ lệ các khu vực như sau (Đvt: %):

Tổng số công nhân trong các thành phần kinh tế	100
– Khu vực quốc doanh Trung ương	21,9
– Khu vực quốc doanh Thành phố và Quận, huyện	10,3
– Khu vực ngoài quốc doanh	48,7
– Khu vực có vốn đầu tư nước ngoài	19,1

Nguồn: Cục Thống kê TP. Hồ Chí Minh, Niên giám Thống kê 2000.

Số lượng công nhân các ngành nghề cũng có biến đổi theo xu hướng tăng lên: công nhân ngành công nghiệp khai thác tăng từ 1.323 năm 1995 lên 2.782 năm 1998; công nhân ngành công nghiệp điện, nước tăng từ 8.783 năm 1995 lên 9.351 năm 1998; riêng công nhân các ngành công nghiệp chế biến tăng mạnh từ 395.774 người vào năm 1995 lên 478.403 người vào năm 1998.

Mặt khác trong công cuộc đổi mới, thị trường lao động cũng phát triển mạnh và cũng bị chi phối mạnh bởi cơ chế thị trường. Thị trường lao động Thành phố Hồ Chí Minh vừa cung ứng lực lượng lao động cho các nơi trong và ngoài nước, nhưng Thành phố Hồ Chí Minh cũng đồng thời là nơi thu hút nhiều lao động từ các nơi khác trong cả nước. Tình trạng lao động nhập cư diễn ra trong các ngành công nghiệp, tiểu thủ công nghiệp tuy không phải là điều mới mẻ và không phải đã gây ra những biến động lớn trong đội ngũ công nhân, nhưng cũng cần lưu ý vì tỷ lệ có xu hướng tăng.

Dưới tác động của cơ chế thị trường, đội ngũ công nhân thành phố có sự chuyển dịch nhanh chóng về số lượng, cơ cấu ngành nghề, cơ cấu xã hội. Đội ngũ ấy là lực lượng lao động chủ công

trong phát triển kinh tế thời kỳ đổi mới, không những đông về số lượng, mà còn có mặt ở tất cả các ngành kinh tế, các thành phần kinh tế, các địa bàn trọng điểm phát triển kinh tế xã hội. Đó cũng là lực lượng lao động có năng suất và chất lượng, bởi ngày càng có nhiều công nhân được đào tạo, có kỹ thuật, có trình độ văn hoá ngày một cao, có kỷ luật lao động chặt chẽ, có tổ chức công đoàn mạnh, có phong trào công nhân được thường xuyên duy trì và phát động sôi nổi. Khả năng sáng tạo trong lao động của công nhân ngày càng được phát huy mạnh mẽ.

Bình đẳng trong cạnh tranh phát triển là yêu cầu quan trọng của nền kinh tế đa thành phần. Trong cơ chế thị trường, mỗi ngành, nghề phải tạo ra cho được mũi nhọn phát triển của mình. Khoa học công nghệ phát triển, ngành nghề cũng phát triển, người công nhân muốn tồn tại và phát triển cũng phải biết nhiều ngành nghề, đa dạng hóa kiến thức và hiểu biết, đồng thời lại phải có chuyên môn hóa cao, có khả năng tiếp thu công nghệ mới, để không những tạo ra nhiều khả năng lao động, từ đó có nhiều khả năng tìm kiếm việc làm, mà còn có khả năng duy trì việc làm.

Mặc dù điều kiện cuộc sống còn khó khăn, điều kiện lao động có nhiều thiếu thốn, thời gian làm việc căng thẳng, phải lo toan nhiều vấn đề cuộc sống thường nhật, nhưng công nhân vẫn là người tích cực hoạt động xã hội. Họ tham gia nhiều công tác xã hội (như cứu tế, từ thiện, xã hội hoá giáo dục, chỉnh trang đô thị, xây dựng đời sống văn hoá mới khu dân cư, xoá đói giảm nghèo, đền ơn đáp nghĩa...). Điều kiện lao động có tổ chức kỷ luật chặt chẽ, nhất là trong các doanh nghiệp đã và đang đổi mới công nghệ, làm cho quy trình lao động được cơ giới hoá, tự động hoá, chuyên nghiệp hoá ngày càng cao, công nhân trở thành người lao động gương mẫu một cách tự nhiên để đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp, xí nghiệp.

Mặt khác, chính kinh tế thị trường đã rèn luyện người công nhân phải chủ động trong cuộc sống, năng động trong lao động kiếm sống, thiết

thực trong suy nghĩ và hành động. Người công nhân có thể di chuyển từ nhà máy này sang nhà máy khác, từ thành phần kinh tế nọ sang thành phần kinh tế kia để thực hiện quyền làm chủ về sức lao động của mình, với động cơ chủ yếu từ thực tế hàng ngày là: có thể tự đảm bảo cuộc sống được hay không, có thể tự cải thiện, nâng cao đời sống vật chất và tinh thần được hay không.

Do đòi hỏi khách quan của nền sản xuất trong thời kỳ công nghiệp hóa – hiện đại hóa, những dây chuyền sản xuất sẽ phát triển, những quy trình công nghệ tiên tiến được áp dụng, những ngành nghề mới xuất hiện, đòi hỏi phải luôn luôn có một đội ngũ những người lao động trẻ, khỏe, có trình độ văn hóa và tay nghề cao, có khả năng thích ứng nhanh... Mặt khác, trong nền kinh tế hàng hóa nhiều thành phần, các doanh nghiệp muốn tồn tại và phát triển cũng phải luôn có sản phẩm mới có chất lượng cao, giá thành hạ; muốn vậy doanh nghiệp hoặc cơ sở sản xuất chỉ có thể tuyển chọn lao động trẻ, khỏe, có văn hóa cao, có tay nghề giỏi, có thể tham gia quản lý, có năng lực sáng tạo trong lao động sản xuất. Tất cả những yêu cầu này trở thành đòi hỏi cao đối với đội ngũ công nhân hiện nay.

Như thế, khi tỏ ra biết thích hợp với kinh tế thị trường, người công nhân thành phố Hồ Chí Minh đã có thể được coi là sản phẩm của nền kinh tế đổi mới của đất nước, sản phẩm của kinh tế thị trường có định hướng xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam.

2. Thành phần và cơ cấu đội ngũ không thuần nhất; công nhân khu vực kinh tế quốc doanh ngày càng giảm; vai trò vị trí người làm chủ của công nhân trong quá trình lao động sản xuất ở từng bộ phận kinh tế có khác nhau; sống thực dụng.

Phát triển tương ứng với nền kinh tế nhiều thành phần, đội ngũ công nhân thành phố Hồ Chí Minh trong thời kỳ đổi mới không còn thuần nhất như trước, mà gồm nhiều thành phần bộ phận khác nhau.

Từ một lực lượng công nhân khu vực quốc doanh, công tư hợp doanh, tập thể, trong thời kỳ đổi mới phát triển thêm các bộ phận công nhân làm thuê trong các cơ sở tư bản tư nhân, liên doanh liên kết với nước ngoài, xí nghiệp có 100% vốn nước ngoài; một số không nhỏ là công nhân trong các công ty trách nhiệm hữu hạn hay các tổ hợp... Công nhân trong khu vực Nhà nước cũng có những bộ phận khác nhau: có bộ phận thuộc cơ sở đã cổ phần hóa, có phận thuộc cơ sở chưa cổ phần hoá hoặc không cổ phần hoá; có bộ phận công nhân có cổ phần và cũng có những bộ phận công nhân không có cổ phần, hoặc có cổ phần ít...

Mặt khác, mỗi thành phần kinh tế có thuận lợi, khó khăn không giống nhau trong quá trình phát triển theo định hướng xã hội chủ nghĩa, do đó đội ngũ công nhân có cơ cấu, thành phần cũng khác nhau. Cơ cấu công nhân ở các khu vực kinh tế cơ bản năm 2000 là:

Năm	2000	%
Tổng số công nhân	691.758	100
- Khu vực quốc doanh	168.367	24,34
- Khu vực ngoài quốc doanh	392.313	56,71
- Khu vực liên doanh nước ngoài	131.078	18,95

Nguồn: Cục Thống kê TP. Hồ Chí Minh,

Niên giám thống kê 2000

Thậm chí ngay trong mỗi bộ phận công nhân của từng khu vực kinh tế cũng có nhiều điểm không thuần nhất về các nguồn bổ sung, về thành phần dân cư, dân tộc, tôn giáo, hoặc được đào tạo ở những nơi khác nhau, trong những thời kỳ khác nhau...

Hơn nữa, trong mỗi thành phần kinh tế khác nhau, người công nhân làm việc trong những điều kiện, môi trường lao động, trình độ tổ chức quản lý lao động, yêu cầu tay nghề, cách thức tổ chức sản xuất, môi trường chính trị xã hội có khác nhau. Do đó từng bộ phận công nhân có đời sống và thu nhập khác nhau, có xu hướng phát triển cũng khác nhau; sự phân tầng, phân hoá trong các

bộ phận, ở từng địa phương trong cùng một thành phố cũng khác nhau.

Trong mỗi thành phần kinh tế (Quốc doanh, tập thể, tư nhân, tư bản, cá thể), do những yêu cầu và nội dung hoạt động của từng ngành kinh tế khác nhau, nên quá trình vận động phát triển của đội ngũ công nhân cũng khác nhau.

Trong khu vực quốc doanh, do yêu cầu tinh giản biên chế, sàng lọc đội ngũ lao động, sắp xếp lại bộ máy tổ chức... công nhân giảm về số lượng, nhất là trong các ngành công nghiệp nặng, xây dựng cơ bản.

Ngược lại, trong khu vực ngoài quốc doanh, số cơ sở ngày một tăng, nhiều cơ sở ăn nên làm ra nên mở rộng quy mô sản xuất kinh doanh, do đó công nhân tăng lên đáng kể, nhất là các ngành dịch vụ.

Đặc biệt là khu vực liên doanh và có vốn đầu tư nước ngoài những năm 1996-2000, do có vốn lớn, khả năng cạnh tranh cao, cách tổ chức lao động tốt hơn, nên số lượng công nhân tăng nhanh hơn cả.

Trên bình diện chung của Thành phố Hồ Chí Minh, số lượng công nhân trong các khu vực kinh tế tăng giảm như sau:

- Khu vực quốc doanh: từ năm 1993 - 1997 giảm 12.663 người (bình quân mỗi năm giảm hơn 2.500 người).

- Số công nhân các cơ sở công nghiệp quốc doanh và công tư hợp doanh do Thành phố quản lý giảm như sau: 55.313 người (năm 1985) – 49.613 người (năm 1990) – 44.934 người (năm 1995) – 37.889 người (năm 2000) [3].

Kinh tế quốc doanh trong thời kỳ đổi mới là khu vực có nhiều biến động nhất do phải thay đổi cơ chế quản lý và bị yếu tố cạnh tranh của kinh tế thị trường chi phối mạnh mẽ. Do đó công nhân khu vực kinh tế quốc doanh cũng là bộ phận có nhiều biến chuyển nhanh về số lượng. Chẳng hạn: Đầu thời kỳ đổi mới, công nhân khu vực quốc

doanh chiếm 24,3% tổng số; công nhân khu vực ngoài quốc doanh chiếm 56,7% tổng số. Nghĩa là công nhân khu vực ngoài quốc doanh đông hơn gấp đôi số khu vực quốc doanh và cũng chiếm tỷ lệ hơn một nửa trong tổng số công nhân. Việc giảm nhanh tỷ lệ công nhân khu vực quốc doanh chủ yếu do sự chuyển từ khu vực quốc doanh sang khu vực ngoài quốc doanh. Tình trạng đó một phần do sắp xếp lại các doanh nghiệp Nhà nước, một số giải thể, hoặc sáp nhập và thực hiện cổ phần hoá; một phần do tác động của cơ chế thị trường lôi kéo người công nhân ra ngoài.

Cơ chế thị trường luôn tác động đến sự thay đổi cơ cấu sản xuất, thay đổi mặt hàng, áp dụng công nghệ mới hiện đại để đủ sức cạnh tranh. Khi doanh nghiệp hoặc cơ sở sản xuất bị phá sản hoặc chuyển đổi mặt hàng, buộc người công nhân phải luân chuyển nghề để có việc làm, có thu nhập. Các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài thường tận dụng công nhân để thu lợi nhuận tối đa.

Sự đa dạng thành phần kinh tế và sự phát triển nhanh của nền kinh tế nhiều thành phần, là nhân tố khách quan qui định tính đa dạng của cơ cấu đội ngũ công nhân. Sự suy giảm tỷ lệ công nhân khu vực quốc doanh là tất yếu trong điều kiện kinh tế thị trường. Đây là xu hướng gắn liền với sự biến đổi ngày càng nhanh về quan hệ sản xuất, quan hệ sở hữu theo quy định của pháp luật. Sự đa dạng của cơ cấu kinh tế trong nền kinh tế nhiều thành phần sẽ sản sinh thêm những bộ phận công nhân mới bên cạnh sự mở rộng cơ cấu, thành phần các bộ phận công nhân hiện có; đồng thời tạo ra sự phức tạp trong kết cấu đội ngũ của cả giai cấp công nhân.

Tùy theo các bộ phận khác nhau ở mỗi thành phần kinh tế trong thời kỳ đổi mới, đội ngũ công nhân không chỉ tăng hay giảm về lực lượng, thay đổi cơ cấu, thành phần, mà còn có nhiều thay đổi về vị trí vai trò của mình trong hệ thống sản xuất.

Trước hết, các bộ phận công nhân trong mỗi thành phần kinh tế có quyền sở hữu khác nhau đối với doanh nghiệp và cơ sở sản xuất, thể hiện bằng cổ phần. Vốn và cổ phần làm nên các doanh nghiệp tư nhân và ngoài quốc doanh. Cổ phần hoá là chủ trương của Nhà nước đối với đa số các doanh nghiệp Nhà nước để tiếp tục tồn tại và phát triển. Người công nhân trong các doanh nghiệp không giống nhau về số lượng sở hữu cổ phần, điều đó cũng là sự khác nhau về quyền sở hữu đối với tư liệu sản xuất ở đó. Sẽ có những bộ phận công nhân có cổ phần hoặc không có cổ phần; có những bộ phận công nhân có cổ phần ít hoặc có cổ phần nhiều; cũng có những bộ phận công nhân không có cổ phần.

Sự khác nhau về cổ phần làm cho người công nhân có vị trí vai trò khác nhau trong quá trình tổ chức và vận hành sản xuất, dẫn đến tình trạng khác nhau trong phân phối sản phẩm giữa chủ doanh nghiệp và công nhân, cũng như giữa các bộ phận công nhân với nhau.

Sự ra đời ngày càng nhiều của các doanh nghiệp, công ty TNHH và cơ sở sản xuất trong thời kỳ đổi mới, đã tạo điều kiện cho đội ngũ công nhân lao động tăng lên nhanh chóng để đáp ứng yêu cầu của sản xuất kinh doanh. Ngược lại, đội ngũ công nhân tăng nhanh trong hoàn cảnh đó sẽ không thể thuần nhất, mà phải thích hợp với từng doanh nghiệp khác nhau.

Trong mỗi doanh nghiệp, người công nhân tham gia vào quá trình sản xuất kinh doanh một cách chủ động hoặc thụ động, quản lý sản xuất hoặc lao động thuần túy, theo sự phân công của chủ doanh nghiệp trên cơ sở cương vị, vị trí của mình. Các doanh nghiệp (cả doanh nghiệp Nhà nước và ngoài quốc doanh, cả doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp nước ngoài) luôn luôn đòi hỏi người lao động dù ở cương vị nào, vị trí nào cũng cần phải phát huy vai trò tích cực, chủ động của mình (sáng tạo, sáng kiến, tích cực lao động sản xuất...) để đóng góp vào phát triển doanh nghiệp (tăng thêm sản phẩm, năng suất cao, giá

thành hạ...); các doanh nghiệp cũng thường tìm cách làm cho người công nhân hiểu được rằng, nếu phát huy được vai trò tích cực như thế thì đồng thời cũng đem lại lợi ích cho chính công nhân (tăng thêm thu nhập cá nhân chẳng hạn). Có thể hiểu như thế là doanh nghiệp với tư cách người chủ vẫn giao quyền chủ động – làm chủ cho người lao động. Và cũng có thể hiểu như thế là trong nền kinh tế thị trường có định hướng xã hội chủ nghĩa, về cơ bản quyền làm chủ của người lao động trong quá trình sản xuất vẫn được khẳng định.

Trong thực tế, người công nhân trong các thành phần kinh tế tư bản tư nhân, tư bản nước ngoài, kể cả thành phần kinh tế cổ phần hỗn hợp, chỉ xác định địa vị làm thuê; còn công nhân trong thành phần kinh tế Nhà nước lại xác định là người làm chủ. Tình hình đó chủ yếu là do ở các thành phần kinh tế tư bản tư nhân, tư bản nước ngoài, kể cả thành phần kinh tế cổ phần hỗn hợp, công nhân thiếu nhiều điều kiện để thực hiện quyền làm chủ, nên luôn coi mình là người làm thuê và thực tế họ phải tuyệt đối phục tùng sự quản lý, sử dụng và không sử dụng của chủ doanh nghiệp.

Mặt khác, người người làm công, ăn lương công nhân trong khu vực kinh tế Nhà nước có mức lương thấp hơn so với công nhân ở các thành phần kinh tế ngoài quốc doanh và thấp hơn nhiều so với công nhân các doanh nghiệp có vốn tư bản nước ngoài. Có thể từ đó cũng dẫn đến sự so bì về địa vị, làm cho sự nhận thức về vai trò tiên phong giai cấp và địa vị làm chủ của người công nhân cũng bị thiên lệch. Và những bộ phận công nhân từ khu vực kinh tế Nhà nước chuyển sang khu vực kinh tế tư bản tư nhân, có ý nghĩa như việc họ tự chuyển từ địa vị người làm chủ, sang địa vị người làm thuê. Từ 1990 đến 1995 đã có từ 15 - 20% công nhân (phần đông là lành nghề) chuyển từ quốc doanh ra ngoài quốc doanh. Trong các công ty liên doanh với nước ngoài có 70% là công nhân thuộc khu vực kinh tế Nhà nước chuyển sang (chỉ có 30% là mới tuyển) [4: 118].

Phải chăng dưới tác động kinh tế thị trường, người công nhân hiện nay (cả trong quốc doanh lẫn ngoài quốc doanh) quan tâm hàng đầu là đời sống (vật chất và tinh thần) và thu nhập, chứ không quan trọng hoá vấn đề địa vị xã hội (làm chủ hay không làm chủ). Nếu vậy, cần phải có những biện pháp xây dựng đội ngũ công nhân hiện nay để làm hạn chế điều tiêu cực này; và chỉ có vậy mới không làm ảnh hưởng đến tính tiên phong, cách mạng của giai cấp công nhân – một giai cấp mới tiên tiến trong xã hội ta hiện nay.

Công nhân hiện nay do điều kiện lao động và cuộc sống còn nhiều khó khăn nên phải tập trung tối đa cho công ăn, việc làm và thu nhập, ít được sinh hoạt chính trị, xã hội, thông tin tuyên truyền... Do đó có những bộ phận công nhân ở các thành phần kinh tế ngoài quốc doanh còn hạn chế trong nhận thức chính trị, nhận thức về pháp luật, hạn chế những hiểu biết về Đảng, về giai cấp công nhân và tổ chức công đoàn. Lại có một bộ phận công nhân bàng quang với chính trị, xã hội, sống thực dụng, chỉ quan tâm đến những cái gì có lợi cho bản thân và gia đình mình, có lợi cho cuộc sống hiện tại; không thích nói đến lý tưởng và những vấn đề lý luận; thiếu tính tự giác; kỷ luật lao động và tác phong công nghiệp yếu... Cũng có một bộ phận công nhân ngại tham gia sinh hoạt chính trị, không thích gia nhập các tổ chức quần chúng, không muốn phấn đấu hoặc thiếu động cơ phấn đấu vào Đảng, vào Đoàn...

Tuy nhiên, những điều đó không phải là toàn bộ và không phải là bản chất của đời sống công nhân. Nhìn chung là giữa các bộ phận công nhân, dù trong thành phần kinh tế nào, dù có những bộ phận bị mờ nhạt ý thức giai cấp, nhưng họ vẫn có những quyền lợi chung trong xã hội đang đổi mới và phát triển, ít nhiều vẫn có niềm tự hào và tự tôn dân tộc trong quá trình lao động với nước ngoài và tiếp xúc với yếu tố văn hoá ngoại nhập, có chung một mục tiêu làm giàu cho mình, cho xã hội để xây dựng một xã hội giàu đẹp, công bằng, dân chủ và văn minh. Đó chính là cơ sở để họ gắn kết lại với nhau trong giai cấp mới tiên tiến và hiện đại.

Công cuộc đổi mới đã làm thay đổi rất nhanh số lượng đội ngũ, cơ cấu và tỷ lệ công nhân ở tất cả các địa phương trong vùng kinh tế trọng điểm phía Nam cũng như trên toàn quốc. Trong khi công nhân trong khu vực quốc doanh được tiếp tục củng cố phát triển với tốc độ chậm, thậm chí có lúc giảm về số lượng, thì công nhân khu vực ngoài quốc doanh và khu vực liên doanh với nước ngoài phát triển rất nhanh cả về số lượng và cơ cấu thành phần. Quá trình phát triển của đội ngũ công nhân thành phố Hồ Chí Minh trong thời kỳ đổi mới cũng là quá trình đặt ra nhiều khó khăn, thách thức cho người lao động, nhưng đồng thời cũng bộc lộ khả năng thích ứng của họ trong cơ

chế thị trường lao động hiện nay. Công nhân ở các ngành, các thành phần kinh tế, các khu vực đều đã và đang có khả năng thích ứng nhanh với đòi hỏi của kinh tế thị trường.

Việc xây dựng đời sống văn hóa mới cho công nhân rõ ràng không thể áp dụng một chủ trương chính sách chung, một biện pháp chung, cho cả đội ngũ, mà cần thấy rõ sự đa dạng, đa nhu cầu của đội ngũ công nhân. Điều kiện và đặc điểm của mỗi bộ phận công nhân cần có những sự thấu hiểu nhu cầu văn hóa và đời sống tinh thần khác nhau; từ đó sẽ cần có những phương thức phong phú nhằm đạt đến hiệu quả sinh động về một nền văn hóa công nhân Việt Nam hiện đại.

*

NEW FEATURES AFFECTING THE BUILDING PROCESS
OF CULTURAL LIFE OF WORKER FORCES IN THE KEY ECONOMIC REGION
IN THE SOUTH (VIA SURVEYS IN HOCHIMINH CITY)

Ha Minh Hong

*University of Social Sciences and Humanities
Vietnam National University - Ho Chi Minh City*

ABSTRACT

Generally, during the Reform, workers in Ho Chi Minh City and the whole key economic region in the South have many new features which don't replace the existing natural ones but replenish themselves to be more abundant and reflect the development in accordance with changed historical conditions. Besides, these new features have great effects to the process of building and developing the worker forces in both material and cultural, spiritual lives of workers.

Keywords: *region key economic, cultural life, worker*

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Bùi Đình Bôn, *Giai cấp công nhân Việt Nam - mấy vấn đề lý luận và thực tiễn*, NXB, Lao động, 1999.
- [2]. Cục Thống kê thành phố Hồ Chí Minh, *Số liệu công nghiệp trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh 1990 – 1994*, NXB Thống kê, 1994.
- [3]. Cục Thống kê thành phố Hồ Chí Minh, *Niên giám thống kê 1985, 1990, 1995, 2000*
- [4]. Đào Quang Trung, *Công nhân công nghiệp thành phố Hồ Chí Minh - thực trạng và xu hướng phát triển*, NXB Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh, 2000.
- [5]. Văn Tạo, *Một số vấn đề về giai cấp công nhân và công đoàn Việt Nam*, NXB Chính trị Quốc gia, 1997.
- [6]. *Việt Nam - 50 năm trong thế giới ngày nay*, NXB Hà Nội, 2000.
- [7]. Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VIII*, NXB Chính trị Quốc gia, 1996.