

## **SOME ISSUES ON IMPROVING THE WORKERS' ACTIVENESS IN THE MARKET-ORIENTED ECONOMY**

**NGUYỄN THẾ NGHĨA**

**Institute of Social Sciences - HCM City**

*(Received Mar. 26, 1998)*

### **Abstract:**

In Vietnam's market - oriented economy, the workers' activeness shows itself mainly in : a-Technological and social knowledge; b-Creativity and flexibility to adapt to different circumstances, open-mindedness and high capability of cooperation; c-Firm trust in the *đổi mới* (renovation) line, will and aspiration to win against poverty; d-High spirit of organization and strict criticism and self-criticism; đ-Practical mind to aim at high efficiency.

To improve their activeness, the workers should be given a good environment to live and work for development; meanwhile conditions causing negative acts must be eliminated. Initially, the following urgent steps need be implemented : a- Meeting fully the workers' benefits; b-Carrying out the principle of equality; c-Making workers aware of benefits, laws, obligations and national traditional values...

## **MỘT SỐ VẤN ĐỀ VỀ VIỆC “NÂNG CAO TÍNH TÍCH CỰC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG ĐIỀU KIỆN KINH TẾ THỊ TRƯỜNG”**

*(Nhận ngày 26/3/1998)*

### **Tóm tắt:**

Trong điều kiện kinh tế thị trường ở Việt Nam, tính tích cực của người lao động được thể hiện chủ yếu : a - Tri thức khoa học công nghệ và những hiểu biết về xã hội; b - Tính năng động sáng tạo và linh hoạt thích ứng với hoàn cảnh, tinh thần cởi mở và khả năng hợp tác cao; c - Vững niềm tin vào sự nghiệp đổi mới, ý chí và khát vọng vượt nghèo khó; d - Ý thức tổ chức kỷ luật chặt chẽ, tinh thần phê và tự phê nghiêm ngặt; đ - Đầu óc thực tế luôn tính toán đến hiệu quả.

Để nâng cao tính tích cực, cần phải tạo ra môi trường sống, làm việc tốt để kích thích chúng tự bộc lộ và tự phát triển; đồng thời phải hạn chế và thủ tiêu những nguyên nhân, điều kiện làm nảy sinh những mặt tiêu cực. Trước hết, cần thực hiện các biện pháp cấp bách; a - Đáp ứng đúng và đủ lợi ích của người lao động; b - Thực hiện triệt để nguyên tắc bình đẳng và công bằng; c - Giáo



dục, giác ngộ cho người lao động về lợi ích, luật pháp, nghĩa vụ... và những giá trị truyền thống dân tộc...

Từ Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VII của Đảng đến nay nền kinh tế nước ta đã đạt được những thành tựu rất quan trọng, đời sống của người lao động đã được cải thiện một bước đáng kể. Tuy nhiên, bước vào năm 1998 nhiều ngành và nhiều doanh nghiệp của chúng ta hiện đang đứng trước những thách thức mới về tài chính, việc làm, thị trường...; đặc biệt là đời sống của người lao động, mặc dù đã được cải thiện, nhưng vẫn còn nhiều khó khăn, bức xúc. Tất cả những yếu tố này đã và đang tác động làm ảnh hưởng không nhỏ đến năng suất, chất lượng, hiệu quả trong hoạt động của các doanh nghiệp. Trong điều kiện này, các nhà lãnh đạo và quản lý cần phải xuất phát từ những đặc điểm của kinh tế thị trường ở nước ta và thực trạng của đội ngũ công nhân để đưa ra và thực hiện những giải pháp thích hợp nhằm nâng cao tính tích cực của người lao động.

Tính tích cực thường được hiểu là những phẩm chất tốt có tác dụng thúc đẩy hoạt động của con người theo hướng phát triển tiến lên. Trong điều kiện của nền kinh tế thị trường theo định hướng xã hội chủ nghĩa, tính tích cực được thể hiện ở những phẩm chất quan trọng : a- Tri thức khoa học - công nghệ và những hiểu biết về xã hội; b - Tính năng động sáng tạo trong công việc, sự linh hoạt luôn thích ứng với hoàn cảnh, tinh thần cởi mở và khả năng hợp tác cao; c - Vững niềm tin vào cái mới, cái tất thắng của sự nghiệp đổi mới, ý chí và khát vọng vượt trên nghèo khó; d - Ý thức tổ chức kỷ luật chặt chẽ, tinh thần phê và tự phê nghiêm túc; đ - Có đầu óc thực tế luôn tính toán đến hiệu quả nhìn xa trông rộng...

Tất cả những phẩm chất này không phải từ trên trời rơi xuống, mà chúng hình thành, phát triển từ trong thực tiễn xã hội - lịch sử và được thể hiện một cách cụ thể, sinh động trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội : lao động sản xuất, hoạt động kinh doanh, sinh hoạt chính trị, học tập và nghiên cứu khoa học chuyên môn nghiệp vụ, hoạt động du lịch, sinh hoạt văn hóa... Vì vậy, người ta có thể phân chúng thành : tính tích cực lao động, tính tích cực xã hội - tính tích cực chính trị, tính tích cực văn hóa v.v... Vai trò, tác dụng và sức mạnh của tính tích cực trong đời sống xã hội phụ thuộc rất lớn vào các yếu tố cơ bản sau: Thứ nhất, hoàn cảnh xã hội khách quan, trước hết là điều kiện kinh tế và quan hệ xã hội, mà trong đó người lao động sống, làm việc và học tập. Thứ hai, trình độ văn hóa, trước hết là trình độ học vấn và chuyên môn nghiệp vụ của người lao động. Thứ ba, cơ chế vận hành của dân chủ và bầu không khí chính trị trong xã hội. Thứ tư, những hiểu biết của người lao động về : luật pháp, lợi ích, đạo đức, sự giác ngộ về quyền lợi và nghĩa vụ, tự do và kỷ luật, trách nhiệm công dân đối với công ty, xí nghiệp và tổ quốc. Thứ năm, quan hệ giữa công nhân với chính quyền, với tổ chức công đoàn...



Tất cả các yếu tố trên đều tham gia quy định và thúc đẩy tính tích cực; tuy nhiên, vai trò và tác dụng của chúng không ngang bằng nhau, mà thể hiện một cách khác nhau trong những điều kiện kinh tế - xã hội không giống nhau.

Trước thời kỳ đổi mới, trong điều kiện nền kinh tế kế hoạch hóa tập trung mang tính quan liêu bao cấp, tính tích cực của người lao động đã không phát huy được tác dụng, thậm chí có lúc có nơi còn bị thui chột và bị hủy hoại. Ngày nay, trong điều kiện nền kinh tế nhiều thành phần, vận hành theo cơ chế thị trường, có sự quản lý của nhà nước và theo định hướng xã hội chủ nghĩa; tính tích cực của người lao động đã "bám rễ" vào được chính "mảnh đất" kinh tế - xã hội, văn hóa của mình; và do đó, nó đã tạo ra động lực thực sự để thúc đẩy các quá trình phát triển.

Cần nhấn mạnh rằng, thực hiện nền kinh tế nhiều thành phần với cơ chế thị trường, chúng ta phải biết phát huy tối đa ưu điểm của nó như tính năng động kinh tế, sự cạnh tranh lành mạnh trong sản xuất kinh doanh để đạt lợi nhuận cao, đầu óc thực tế, cách tính toán hiệu quả... Ở đây, tiền tệ, giá cả, hạch toán kinh tế, kích thích lợi ích cá nhân người lao động là những động lực mạnh mẽ thúc đẩy sản xuất phát triển. Trong mấy năm gần đây, những thành tựu kinh tế xã hội của đất nước như vốn đầu tư nước ngoài vào nền kinh tế ngày một tăng, chỉ số tăng trưởng kinh tế trung bình hơn 8% mỗi năm, đời sống của người lao động từng bước được cải thiện là những minh chứng đầy thuyết phục cho việc biết phát huy tính tích cực lao động trong điều kiện thị trường.

Đồng thời, chúng ta phải hạn chế tối đa mặt trái, những tiêu cực của nền kinh tế thị trường như tính tự phát, sự cạnh tranh không lành mạnh "cá lớn nuốt cá bé", việc theo đuổi lợi nhuận tối đa trong khi đó không quan tâm đúng mức lợi ích của người lao động, nạn thất nghiệp, thất học, đình công, khủng hoảng và những hậu quả văn hóa - xã hội khác... Chẳng hạn, ở TP. Hồ Chí Minh trong những năm 1991 - 1996 đã xảy ra 146 vụ tai nạn lao động làm chết 180 công nhân và bị thương nhiều người. Nguyên nhân các vụ tai nạn gồm : 28% do thiết bị lao động không an toàn, 48% do vi phạm quy trình kỹ thuật <sup>(1)</sup>. Từ năm 1991 đến nay, cũng ở đây đã xảy ra 163 cuộc đình công và tranh chấp lao động (phần lớn xảy ra trong các doanh nghiệp liên doanh với nước ngoài và có 100% vốn nước ngoài). Nguyên nhân các cuộc đình công này bao gồm : 80% do bóc lột nặng người lao động, 35% do giới chủ và chuyên gia xúc phạm thân thể và nhân phẩm công nhân, 30% do bị thôi việc và chấm dứt hợp đồng sai luật. Chưa có cuộc đình công nào xảy ra mà giới chủ hoàn toàn không có lỗi <sup>(2)</sup>. Tình trạng thất nghiệp, thất học, bệnh tật, các tệ nạn xã hội... đang là vấn đề bức xúc của toàn xã hội (đến nay TP. Hồ Chí Minh đã phát hiện 3.153 ca nhiễm HIV chiếm tỷ lệ 40,75% cả nước, trong đó có 702 ca AIDS, đã tử vong 353 ca) <sup>(3)</sup>. Tình

<sup>(1)</sup> Báo Người lao động.

<sup>(2)</sup> Báo Phụ nữ, 10-2-97; Báo phụ nữ Việt Nam, 2-3-1998.

<sup>(3)</sup> Báo Tuổi trẻ, 3-3-1998.



trạng công nhân làm việc ngày 2 ca, có biểu hiện suy giảm sức khỏe, bệnh nghề nghiệp... đang còn là hiện tượng khá phổ biến<sup>(4)</sup>.

Ở đây, một vấn đề quan trọng và cấp bách được đặt ra là : làm gì và làm thế nào để nâng cao và phát huy được tối đa tính tích cực của người lao động trong điều kiện kinh tế thị trường. Giải đáp vấn đề này không đơn giản, nó đòi hỏi một công trình khảo sát thực tiễn và nghiên cứu khoa học nghiêm túc của nhiều nhà khoa học, nhà quản lý và các tổ chức công đoàn. Đồng thời, nó yêu cầu những chính sách thiết thực từ cấp vĩ mô và những biện pháp khả thi ở cấp vi mô.

Nói đến người lao động trong các doanh nghiệp, trước hết chúng ta nói đến công nhân - lực lượng lao động đông đảo và chủ yếu. Như đã nhận xét ở trên, mặc dù mỗi năm đời sống vẫn được cải thiện; song công nhân của chúng ta còn nhiều khó khăn : điều kiện ăn ở chật chội, thiếu tiện nghi sinh hoạt, lương thấp lại phải nuôi nhiều người. Do điều kiện sống và làm việc nên công nhân ít được học hành ở các trường lớp chính quy tập trung, thậm chí nhiều người không có điều kiện và thời gian đọc báo. Vì vậy, trình độ văn hóa, khoa học - kỹ thuật, tri thức về chính trị - xã hội, văn hóa pháp luật chưa cao. Chẳng hạn, công ty giày Hiệp Hưng có 5.475 người, trình độ học vấn thể hiện như sau : đại học 271 người (chiếm 4,96%), trung cấp và cao đẳng 119 người (2,17%), phổ thông trung học 2.535 người (46,3%), phổ thông cơ sở 2.550 người (46,57%). Trình độ tay nghề : thợ bậc một đến bậc ba có 3.975 người (72,6%), thợ bậc bốn 458 người (8,36%), thợ bậc năm 251 người (4,58%), thợ bậc sáu 57 người (1,04%)<sup>(5)</sup>. Rõ ràng là, trình độ học vấn và tay nghề ảnh hưởng rất lớn đến tính tích cực, và do đó đến năng suất, chất lượng và hiệu quả lao động.

Cần nhận xét rằng, công nhân trước hết là con người, họ vừa làm công nhân đồng thời lại vừa làm người. Tức là, trong khi họ lao động làm nghĩa vụ với công ty, xí nghiệp; họ còn phải làm nghĩa vụ với gia đình, bạn bè và xã hội. Vì vậy, do quan hệ xã hội, môi trường sinh sống và làm việc và do rất nhiều nguyên nhân khác nhau nên đã hình thành trong người công nhân không chỉ có mặt tích cực, tiến bộ; mà còn có cả những hạn chế, nhược điểm, tiêu cực - đó là hai yếu tố đối lập nhưng thống nhất trong con người. Nếu môi trường sống, làm việc lành mạnh thì mặt tích cực bộc lộ rõ và chiếm ưu thế; còn nếu môi trường phức tạp, thiếu lành mạnh thì mặt tiêu cực thể hiện chiếm ưu thế.

Như vậy, trong điều kiện kinh tế thị trường, để nâng cao tính tích cực của người lao động, một mặt, cần phải tạo ra môi trường sống, làm việc, học tập thuận lợi để kích thích tính tích cực bộc lộ và phát triển; mặt khác, bằng nhiều biện pháp để hạn chế và đi đến thủ tiêu những nguyên nhân và điều kiện gây ra mặt tiêu cực; đồng thời phải thực hiện một cách nghiêm ngặt quy trình giáo dục,

<sup>(4)</sup> Báo người lao động, 9-3-97.

<sup>(5)</sup> Báo cáo tổng kết công tác Công đoàn Công ty Giày Hiệp Hưng.



đào tạo công nhân theo những chuẩn mực nghề nghiệp nhất định. Làm công việc này đòi hỏi phải có nguồn vốn và chính sách của các cấp (ngành, bộ, nhà nước); trước mắt, trong phạm vi các doanh nghiệp, theo chúng tôi cần thực hiện một số biện pháp cấp bách sau :

1. Đáp ứng đúng, đủ và kịp thời lợi ích của người lao động; mà trước hết là lợi ích kinh tế. Lợi ích này thể hiện chủ yếu ở chỗ; việc làm và tiền lương tương ứng với trình độ và sức lao động của công nhân bỏ ra sau một thời gian làm việc nhất định. Lợi ích còn thể hiện ở phương diện văn hóa, tinh thần; mỗi năm ít nhất công nhân cũng được nghỉ ngơi, giải trí một cách tập thể ở các nhà nghỉ có đủ tiện nghi (ở Vũng Tàu, Đà Lạt, Nha Trang, Huế, Hạ Long, Đồ Sơn hoặc Sầm Sơn...). Ý nghĩa của việc nghỉ tập thể này không chỉ ở việc giải trí, hồi phục sức khỏe, mà quan trọng hơn còn ở chỗ để công nhân có điều kiện rèn luyện ý thức cộng đồng và học tập được tri thức lịch sử – văn hóa dân tộc và phong cách giao tiếp... Vì vậy, không nên để công nhân nhận tiền rồi nghỉ ở nhà.

2. Thực hiện tốt nguyên tắc bình đẳng và công bằng đối với người lao động (nhất là công bằng trong khâu phân phối sản phẩm). Nên nhớ là người công nhân làm việc không chỉ vì lợi ích của riêng mình (mặc dù cái này rất quan trọng), mà còn vì người khác, vì xã hội. Trong lao động họ tạo ra của cải, đồng thời khẳng định mình với tư cách là chủ thể của cuộc sống (gia đình, tập thể và xã hội). Vì vậy, mọi đánh giá thiên vị, đối xử thiếu bình đẳng và phân phối không công bằng đối với công nhân sẽ gây ra những bất bình và mâu thuẫn... Những bất bình và mâu thuẫn này được tích lũy lại, nếu không giải quyết kịp thời tất yếu sẽ bùng nổ gây ra những hậu quả tai hại như mất đoàn kết, thiếu nhiệt tình và vô trách nhiệm đối với công việc, lãng công, đình công v.v... Không phải ngẫu nhiên mà tục ngữ Việt Nam có câu “Đánh nhau chia gạo, chào nhau ăn cơm”; còn Bác Hồ thì luôn nhắc nhở cán bộ chúng ta rằng, không sợ thiếu, chỉ sợ không công bằng.

3. Thực hiện thường xuyên hoạt động giáo dục đối với người lao động. Có thể nói rằng, đáp ứng lợi ích và giáo dục là hai nhân tố chủ yếu kích thích tính tích cực của công nhân, là động lực của sự phát triển. Vì vậy, không được coi nhẹ một nhân tố nào. Nếu chỉ đáp ứng lợi ích, mà không giáo dục sẽ làm nảy sinh trong công nhân tâm lý ích kỷ, lối sống thực dụng chỉ vì tiền, quan niệm “có tiền là có tất cả”, bất chấp luật pháp, đạo lý và dư luận. Ngược lại, chỉ giáo dục mà không quan tâm đúng mức đến lợi ích người lao động thì sẽ làm nảy sinh tâm lý thờ ơ, lãnh đạm đối với công việc; và do đó, giáo dục cũng không có ích gì. Các cụ ta thường nói “Có thực mới vực được đạo”; còn Các Mác thì cho rằng, con người muốn tồn tại và phát triển thì trước hết phải có cái ăn, mặc, ở đã, rồi sau đó mới có thể nói đến chính trị, khoa học, tôn giáo... Do vậy, giáo dục phải trên cơ sở của lợi ích và gắn liền với lợi ích của người lao động.

Vậy, trong điều kiện hiện nay, chúng ta cần giáo dục cái gì ? Nội dung giáo dục thì nhiều (từ văn hóa phổ thông đến tri thức khoa học, từ lối sống đến ý



thức chính trị, pháp luật v.v...), song theo chúng tôi, trước mắt cần tập trung vào mấy nội dung chủ yếu sau :

– Giáo dục về lợi ích, mà trong đó làm cho công nhân hiểu rõ : lợi ích đúng và lợi ích sai, lợi ích trước mắt và lợi ích lâu dài, lợi ích cá nhân gắn liền với lợi ích tập thể, giai cấp và dân tộc. Đặc biệt làm cho công nhân hiểu rõ, quyền lợi luôn gắn liền với nghĩa vụ và trách nhiệm công dân.

– Giáo dục bản chất giai cấp công nhân – đó là bản chất khoa học và cách mạng, là tính tiên phong gương mẫu trong mọi công việc. Bản chất này đã được rèn luyện trong cuộc đấu tranh cách mạng, ngày nay nó thể hiện trong vai trò làm chủ đất nước của giai cấp công nhân; vì vậy, công nhân không thể “tụt hậu”, mà phải đi đầu trong sự nghiệp đổi mới.

– Giáo dục những giá trị truyền thống tốt đẹp của dân tộc – đó là tinh thần đoàn kết, đạo lý thủy chung, thương người như thể thương thân<sup>(6)</sup>. Trong thời gian qua, công nhân chúng ta đã có rất nhiều việc làm tốt như chăm sóc Bà mẹ Việt Nam anh hùng, xây dựng nhà tình nghĩa, ủng hộ nhân dân Cu-Ba, giúp đỡ đồng bào bị thiên tai... Đó không chỉ thể hiện bản chất giai cấp, mà còn là giá trị truyền thống tốt đẹp của con người Việt Nam được bộc lộ trong điều kiện mới.

– Giáo dục chuyên môn nghiệp vụ, đặc biệt là những hiểu biết về chính trị – xã hội, pháp luật, văn hóa. Đồng thời hướng dẫn công nhân tổ chức cuộc sống một cách khoa học, có văn hóa...

Như vậy, để nâng cao tính tích cực của người lao động trong doanh nghiệp trong điều kiện kinh tế thị trường, chúng ta vừa phải quan tâm đúng mức đến lợi ích của người lao động, vừa phải bồi dưỡng họ về bản chất giai cấp công nhân, về các giá trị truyền thống dân tộc, về chuyên môn nghiệp vụ... Đồng thời, cần hướng dẫn họ tổ chức cuộc sống, lao động, học tập một cách khoa học thích ứng với điều kiện thị trường. Để làm được những việc này, cần thiết phải có sự phối hợp hành động một cách chặt chẽ và có hiệu quả giữa công đoàn với chính quyền và các đoàn thể khác... và điều này rất quan trọng, cần có những cán bộ lãnh đạo, quản lý có tấm lòng nhân ái với công nhân và tận tụy với công việc.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. *Vấn đề con người trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa*. NXB. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 1996.
- [2]. Báo Người lao động, ngày 21-2-1997; 9-3-1997.
- [3]. Báo Phụ nữ Việt Nam, ngày 2-3-1998.

<sup>(6)</sup> Xem : *Hiện đại hóa ở Việt Nam*, NXB. Giáo dục, Hà Nội. 1997, tr. 116 – 119.



- [4]. Báo Phụ nữ TP. Hồ Chí Minh, ngày 10-2-1997.
- [5]. Báo Tuổi trẻ, ngày 3-3-1998.
- [6]. Báo cáo tổng kết công tác Công đoàn Công ty giày Hiệp Hưng năm 1997.
- [7]. Hiện đại hóa ở Việt Nam. NXB. Giáo dục, Hà Nội. 1997.