

**TRUNG TÂM KHOA HỌC XÃ HỘI VÀ NHÂN VĂN QUỐC GIA**  
**VIỆN XÃ HỘI HỌC**

---

**BÙI THỊ THANH HÀ**

**Công nhân công nghiệp trong  
các doanh nghiệp liên doanh  
ở nước ta thời kỳ Đổi mới**

**NHÀ XUẤT BẢN KHOA HỌC XÃ HỘI**

**CÔNG NHÂN CÔNG NGHIỆP TRONG  
CÁC DOANH NGHIỆP LIÊN DOANH  
Ở NƯỚC TA THỜI KỲ ĐỔI MỚI**

---

Bộ sách này được biên soạn và xuất bản  
với sự tài trợ của Quỹ Ford tại Việt Nam

*This book series are completed and published under  
financial support of The Ford Foundation in Vietnam*

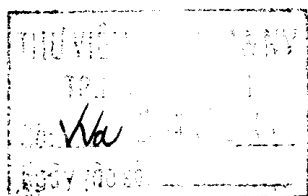
0357521.1  
C 455N

TRUNG TÂM KHOA HỌC XÃ HỘI VÀ NHÂN VĂN QUỐC GIA  
**VIỆN XÃ HỘI HỌC**

---

**BÙI THỊ THANH HÀ**

**CÔNG NHÂN CÔNG NGHIỆP TRONG  
CÁC DOANH NGHIỆP LIÊN DOANH  
Ở NƯỚC TA THỜI KỲ ĐỔI MỚI**



**NHÀ XUẤT BẢN KHOA HỌC XÃ HỘI**  
Hà Nội - 2003

# MỤC LỤC

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Lời giới thiệu .....</b>  | <b>7</b>  |
| <b>Mở đầu .....</b>  | <b>11</b> |
| <b>Phần I - Sự nghiệp đổi mới và sự hình thành nhóm công nhân công nghiệp trong các doanh nghiệp liên doanh.....</b>   | <b>19</b> |
| Chương 1. Tổng quan kinh tế-xã hội Việt Nam trong thời kỳ đổi mới .....  | 19        |
| Chương 2. Thực trạng của công nghiệp Việt Nam và đầu tư nước ngoài ở Việt Nam thời kỳ đổi mới.....                     | 25        |
| Chương 3. Doanh nghiệp liên doanh và đội ngũ công nhân công nghiệp trong các doanh nghiệp liên doanh.....              | 31        |
| <b>Phần II. Đặc điểm của đội ngũ công nhân công nghiệp trong các doanh nghiệp liên doanh ở chặng đầu đổi mới .....</b> | <b>37</b> |
| Chương 1. Cơ cấu đội ngũ công nhân công nghiệp trong các doanh nghiệp liên doanh.....                                  | 37        |
| 1.1. Cơ cấu số lượng.....  | 37        |
| 1.2. Cơ cấu chất lượng.....  | 42        |
| Chương 2. Điều kiện lao động của công nhân công nghiệp trong các doanh nghiệp liên doanh.....                          | 59        |

|  |            |
|--|------------|
| 2.1. Các điều kiện tự nhiên trong doanh nghiệp.....  | 59         |
| 2.2. Các điều kiện xã hội trong doanh nghiệp.....  | 67         |
| Chương 3. Quan hệ xã hội trong các doanh nghiệp liên doanh   | 91         |
| 3.1. Quyền của người lao động trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.....   | 94         |
| 3.2. Vai trò của công đoàn trong các doanh nghiệp liên doanh....   | 100        |
| 3.3. Những quan hệ giữa công nhân với giới chủ, giữa công nhân với công nhân, giữa công nhân với các tổ chức Đảng, công đoàn trong doanh nghiệp..... | 111        |
| Chương 4. Các hoạt động, quan hệ ngoài doanh nghiệp..  | 133        |
| Chương 5. Các vấn đề khác.....   | 141        |
| 5.1. Cơ hội đào tạo và thăng tiến nghề nghiệp.....   | 141        |
| 5.2. Khía cạnh giới.....   | 146        |
| 5.3. Tính tất yếu của di chuyển lao động.....  | 153        |
| <b>Phần III. Kết luận và các vấn đề đặt ra</b> .....   | <b>156</b> |
| 1. Kết luận.....   | 156        |
| 2. Các vấn đề.....   | 161        |
| <b>Tài liệu tham khảo.....</b>   | <b>167</b> |

## *Lời giới thiệu*

Trong quá trình triển khai các hoạt động nghiên cứu thực tiễn cũng như xây dựng và tăng cường năng lực cho đội ngũ cán bộ nghiên cứu, Viện Xã hội học thuộc Trung tâm Khoa học Xã hội và Nhân văn Quốc gia đã nhận được sự hỗ trợ và hợp tác từ nhiều tổ chức và cơ quan quốc tế. Tuy nhiên, trong số đó, các hỗ trợ trực tiếp cho những hoạt động *nghiên cứu cơ bản* và *sinh hoạt học thuật* thì không nhiều. Những năm gần đây, Quỹ Ford tại Việt Nam là một trong số những nhà tài trợ đã thực hiện việc hỗ trợ theo hướng này với một Chương trình dành riêng cho một số chuyên ngành khoa học xã hội ở Việt Nam như xã hội học, kinh tế học, nhân học, v.v...

Tại Viện Xã hội học, từ tháng 3 năm 2000, với sự tài trợ của Quỹ Ford, dự án "Hỗ trợ các hoạt động nghiên cứu xã hội học" đã được triển khai trong thời hạn 2 năm. Dự án bao gồm 2 hoạt động chính: 1) Tổ chức các seminar khoa học định kỳ trên các chủ đề nghiên cứu và giảng dạy xã hội học, với sự tham gia rộng rãi của các nhà nghiên cứu, giảng viên và sinh viên xã hội học và 2) Triển khai 10 đề tài nghiên cứu cơ bản, do cá nhân các nhà nghiên cứu đề xuất, nhằm khái quát hóa các kết quả nghiên cứu xã

hội học hiện có và xây dựng một số tài liệu dùng cho đào tạo sau đại học của một số chuyên ngành hẹp của xã hội học.

Thực hiện hoạt động thứ nhất, Viện đã tổ chức được 12 seminar khoa học trên các chủ đề khác nhau. Các seminar này đã thu hút đông đảo người tham gia, bao gồm các cán bộ nghiên cứu xã hội học, các giảng viên, sinh viên xã hội học, các cán bộ thực tế. Đây là một loại hình sinh hoạt khoa học và trao đổi học thuật rất sinh động và bổ ích cho tất cả các thành phần tham gia.

Trong hoạt động thứ hai, Viện đã khuyến khích và tạo mọi điều kiện để các nhà nghiên cứu triển khai những nghiên cứu của họ trên cơ sở khai thác các số liệu và kết quả nghiên cứu sẵn có, xử lý thứ cấp và phân tích sâu để xây dựng nên các báo cáo nghiên cứu mang tính khái quát cao hơn. Năm bản báo cáo (và bây giờ đã trở thành 5 cuốn sách) đã được biên soạn theo hướng này, trên các chủ đề khác nhau như: Phát triển làng - xã đồng bằng sông Hồng, Kinh tế hộ gia đình và các quan hệ xã hội ở nông thôn, Phân hóa giàu nghèo và yếu tố học vấn, Xung đột gia đình trong quan hệ vợ chồng, Đội ngũ công nhân các doanh nghiệp liên doanh.

Năm nhà nghiên cứu khác đã cố gắng biên soạn những cuốn sách công cụ dùng cho đào tạo sau đại học một số chuyên ngành hẹp của xã hội học như Xã hội học Nông thôn, Xã hội học Đô thị, Xã hội học Văn hóa, Xã hội học Dân số, Truyền thông và Dư luận xã hội.

Cuốn sách mà các bạn đang có trên tay là một trong số những sản phẩm của dự án “Hỗ trợ các hoạt động nghiên cứu xã hội học” nói trên. Đây cũng là bộ sách được ra đời đúng vào dịp kỷ niệm 20 năm thành lập Viện Xã hội học (1983 - 2003).

Nhân dịp này, chúng tôi xin chân thành cảm ơn TS. Charles Bailey, Trưởng Đại diện Quỹ Ford tại Việt Nam, TS. Oscar Salemin, nguyên cán bộ chương trình trước đây và TS. Michael DiGregorio, cán bộ chương trình đương nhiệm của Quỹ Ford, về sự hỗ trợ rất có giá trị mà Quỹ Ford, cùng với lòng nhiệt tình và tinh thần trách nhiệm cao mà các ông đã dành cho Viện Xã hội học trong thời gian qua.

Viện Xã hội học xin trân trọng giới thiệu với bạn đọc Bộ sách này và rất mong nhận được nhiều ý kiến góp ý bổ khuyết trong quá trình sử dụng để Bộ sách có thể được hoàn thiện hơn nữa trong lần xuất bản sau.

*Hà Nội, ngày 18 tháng 9 năm 2003*

PGS.TS Trịnh Duy Luân  
Viện trưởng Viện Xã hội học





## MỞ ĐẦU

Trong quá trình công nghiệp hóa ở nước ta, việc thực hiện sự chuyển dịch cơ cấu kinh tế từ nông nghiệp sang công nghiệp, nâng cao năng suất lao động, hiệu quả kinh tế - xã hội, chất lượng sản phẩm, tổng sản phẩm quốc dân... có sự đóng góp quan trọng của đội ngũ công nhân công nghiệp.

Thực tế, đội ngũ này đã và đang đóng vai trò đáng kể trong việc thúc đẩy tiến trình Đổi mới đi vào chiều sâu. Trong quá trình đó, đội ngũ công nhân công nghiệp cũng đã thay đổi mạnh mẽ và cần tiếp tục đổi mới cho phù hợp với những yêu cầu của công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Chính sách mở cửa đã khuyến khích các thành phần kinh tế tích cực tham gia phát triển công nghiệp. Trong đó, khu vực kinh tế thu hút vốn đầu tư nước ngoài, mà cơ bản là hình thức liên doanh, chiếm trên 60% số dự án và 70% vốn đầu tư đã đóng góp vai trò to lớn trong tăng trưởng kinh tế của Việt Nam.

Đội ngũ công nhân lao động trong các doanh nghiệp liên doanh là một trong những yếu tố quyết định đối với sự phát triển của các doanh nghiệp này. Họ là lực lượng sản xuất trực tiếp, có ý nghĩa quyết định tạo nên các giá trị sản xuất đóng góp vào sự phát triển kinh tế của đất nước. Do vậy, chúng ta không thể phủ nhận vai trò đáng kể, có ý nghĩa then chốt của họ đóng góp vào tiến trình phát triển kinh tế - xã hội. Tuy nhiên, đội ngũ này vẫn chưa được nghiên cứu một cách toàn diện. Trong những năm 90, đã có nghiên cứu chỉ ra các đặc điểm kinh tế - xã hội của công nhân trong các doanh nghiệp liên doanh tại một số vùng kinh tế trọng điểm của đất nước như: Hà Nội, Hải Phòng, thành phố Hồ Chí Minh theo nhiều thời điểm khác nhau nhưng rời rạc, phân tán và không có tính hệ thống. Các nghiên cứu mẫu của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam mô tả, phân tích tình trạng chung của điều kiện lao động, môi trường lao động, vai trò của công đoàn trong doanh nghiệp nhằm hỗ trợ người lao động và nâng cao hoạt động công đoàn. Nghiên cứu của Trung tâm nghiên cứu lao động nữ của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội mô tả về tình hình lao động trong công nghiệp nói chung với cơ cấu số lượng và chất lượng. Nghiên cứu của Trung tâm nghiên cứu Khoa học về Gia đình và Phụ nữ cho ta thấy về việc sử dụng các dịch vụ pháp lý... tại các khu công nghiệp, khu chế xuất... Nghiên cứu của Bộ Kế hoạch và Đầu tư với UNIDO đề cập đến sức cạnh tranh của các doanh nghiệp, đưa ra nhiều vấn đề liên quan đến đội ngũ công nhân lao động tại đó... Tuy nhiên, các

nghiên cứu sau thường ít sử dụng các nghiên cứu trước, mỗi nghiên cứu đều có những mục tiêu riêng của mình, do vậy có những chông chéo, khó hình dung thực trạng đội ngũ công nhân trong các doanh nghiệp liên doanh ở nước ta.

Nghiên cứu của chúng tôi hy vọng khái quát từ các nghiên cứu đã có từ những năm 90 đến tháng 4/2002 về đội ngũ công nhân trong doanh nghiệp liên doanh, để hình dung rõ nét hơn về họ như một nhóm xã hội mới trong xã hội Việt Nam. Nhận dạng chân dung đội ngũ với các đặc điểm kinh tế - xã hội, xác định những đặc trưng của nhóm, đi sâu phân tích các quan hệ xã hội trong và ngoài doanh nghiệp, phân tích vai trò của công đoàn theo các chiều cạnh xã hội học; chỉ ra những thuận lợi và khó khăn trong sản xuất cũng như khả năng, cơ hội thăng tiến của họ. Qua đó, nghiên cứu góp phần làm rõ hơn về cơ cấu xã hội ở nước ta trong thời kỳ đổi mới và đánh giá vai trò của đội ngũ công nhân công nghiệp liên doanh trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa.

Việc khái quát này nhằm góp phần nhận thức rõ hơn về đội ngũ công nhân mới và cung cấp những cơ sở khoa học hoạch định chính sách cho họ trong thời gian tới.

Đề tài tập trung nghiên cứu đội ngũ công nhân công nghiệp trong các doanh nghiệp liên doanh thuộc các ngành công nghiệp: dệt may, giày da, công nghiệp thực phẩm trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Đây là những ngành công nghiệp chủ yếu đang thu hút nhiều vốn đầu tư của nước ngoài và cơ hội để xuất

khẩu sản phẩm cũng cao hơn các ngành khác. Các ngành này tập trung tại ba trung tâm công nghiệp của Việt Nam trong những năm 1990 là Hà Nội, Hải Phòng và Thành phố Hồ Chí Minh.

Cuốn sách này chia ra làm ba phần:

Phần I. Sự nghiệp đổi mới và sự hình thành nhóm công nhân công nghiệp trong các doanh nghiệp liên doanh.

Phần I bao gồm 3 chương:

Chương 1. Tổng quan về kinh tế - xã hội Việt Nam sau 15 năm Đổi mới. Nội dung chương 1 cho thấy các thành tựu đạt được của nước ta sau 15 năm Đổi mới cũng như các vấn đề đặt ra. Cơ hội và những thách thức đối với Việt Nam trong giai đoạn trước mắt.

Chương 2. Mô tả thực trạng công nghiệp Việt Nam và đầu tư nước ngoài ở Việt Nam. Khái quát chương 2 cho phép thấy rõ tác động to lớn của quá trình đổi mới đến công nghiệp Việt Nam trong đó có đầu tư nước ngoài. Vai trò của nó trong tăng trưởng kinh tế trong thời kỳ Đổi mới.

Chương 3. Sự hình thành các doanh nghiệp liên doanh và đội ngũ công nhân công nghiệp trong các doanh nghiệp liên doanh. Việc phân tích chương 3 sẽ giúp hình dung rõ nét hơn hoàn cảnh ra đời cũng như vai trò đáng kể của các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Trong đó xuất hiện đội ngũ công nhân như một nhóm xã hội mới.

Việc phân tích phần I làm nền tảng cho nội dung chính được mô tả trong phần II.

Phần II. Đặc điểm của đội ngũ công nhân công nghiệp trong các doanh nghiệp liên doanh ở chặng đầu của thời kỳ Đổi mới.

Phần II bao gồm 5 chương:

Chương 1. Cơ cấu đội ngũ công nhân công nghiệp trong các doanh nghiệp liên doanh.

Mô tả thực trạng cơ cấu số lượng và chất lượng của đội ngũ công nhân công nghiệp trong doanh nghiệp liên doanh như một nhóm xã hội mới. Bao gồm nguồn gốc, độ tuổi, giới tính, trình độ văn hóa, chuyên môn, tay nghề, thu nhập, tình trạng sức khỏe, đời sống ăn ở. Sự thay đổi của cơ cấu đội ngũ này trong thời kỳ đổi mới nhằm thích ứng với cơ chế kinh tế mới của Việt Nam.

Chương 2. Điều kiện làm việc của công nhân công nghiệp trong các doanh nghiệp liên doanh.

Mô tả đội ngũ công nhân công nghiệp trong các doanh nghiệp liên doanh làm việc trong môi trường, hoàn cảnh nào để làm nền tảng cho các phân tích tiếp theo về quan hệ xã hội trong doanh nghiệp. Những tác động của đầu tư nước ngoài tới điều kiện lao động của công nhân... giúp hình dung rõ nét hơn về thực trạng người lao động trong các doanh nghiệp liên doanh và khả năng, cơ hội thăng tiến của họ.

### Chương 3. Quan hệ xã hội trong các doanh nghiệp liên doanh.

#### 3.1. Quyền của người lao động trong các doanh nghiệp liên doanh.

Phân tích các cơ chế chính sách liên quan đến người lao động trong các doanh nghiệp liên doanh. Việc thực hiện hợp đồng lao động, tuyển dụng, đào tạo nghề... các quyền cơ bản của người lao động vừa phản ánh quan hệ chủ thợ trong các doanh nghiệp liên doanh, mặt khác cũng cho thấy hiệu quả kinh tế - xã hội của hoạt động sản xuất, phân phối và phân phối lại tại doanh nghiệp.

#### 3.2. Vai trò của công đoàn trong các doanh nghiệp liên doanh.

Phân tích vai trò của công đoàn trên các mặt sau: Bảo vệ lợi ích và quyền lợi hợp pháp của người công nhân. Điều hòa mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và người lao động. Giúp người lao động hiểu biết về pháp luật, nâng cao trình độ học vấn và nghề nghiệp của người lao động.

#### 3.3. Những quan hệ giữa công nhân với giới chủ, giữa công nhân với công nhân, giữa công nhân với các tổ chức Đảng, công đoàn trong doanh nghiệp.

Phân tích các quan hệ chủ - thợ, các quan hệ giữa công nhân với nhau và quan hệ giữa công nhân với các tổ chức công đoàn nhằm làm sáng tỏ các yếu tố tác động tới tâm trạng của người công nhân và thực trạng các nhu cầu của đội ngũ công nhân liên doanh.

## Chương 4. Các hoạt động, quan hệ ngoài doanh nghiệp.

Mô tả, phân tích các hoạt động, quan hệ ngoài giờ làm việc để giúp chúng ta hình dung rõ nét hơn về đội ngũ này với những khó khăn và thuận lợi của họ.

## Chương 5. Các vấn đề khác.

### 5.1. Cơ hội đào tạo và thăng tiến nghề nghiệp

### 5.2. Khía cạnh giới

### 5.3. Tính tất yếu của di chuyển lao động

## Phần III. Kết luận và các vấn đề đặt ra.

Đưa ra các kết luận và khái quát lại các phần chính đã được phân tích ở trên. Gợi ra một số nghiên cứu tiếp theo với đội ngũ công nhân công nghiệp liên doanh dưới góc độ Xã hội học.

Từ các đánh giá và nhìn nhận về đội ngũ công nhân hiện tại, đề tài hy vọng giúp các nhà hoạch định chính sách có thêm tài liệu một cách có hệ thống theo cách tiếp cận Xã hội học về giai cấp công nhân, đặc biệt là đội ngũ công nhân công nghiệp trong các doanh nghiệp liên doanh, để soạn thảo các chủ trương, chính sách phù hợp với họ trong điều kiện, hoàn cảnh mới.

Trong quá trình thực hiện đề tài, tác giả đã gặp không ít khó khăn do nguồn tư liệu không hệ thống, rời rạc và phân tán. Việc cố gắng bóc tách các đặc điểm của đội ngũ công nhân trong doanh nghiệp liên doanh theo mục tiêu của đề tài từ các nghiên cứu



đã có, để có thể nhận diện được chân dung đội ngũ này chắc chắn có nhiều thiếu sót. Tác giả hy vọng nhận được sự đóng góp quý báu của độc giả.

## **PHẦN I**

# **SỰ NGHIỆP ĐỔI MỚI VÀ SỰ HÌNH THÀNH NHÓM CÔNG NHÂN CÔNG NGHIỆP TRONG CÁC DOANH NGHIỆP LIÊN DOANH**

### **Chương 1**

## **Tổng quan kinh tế-xã hội Việt Nam trong thời kỳ đổi mới**

Sự phát triển của giai cấp công nhân Việt Nam gắn liền với sự phát triển của đất nước. Đặc biệt vào thời kỳ đổi mới, kinh tế nước ta từng bước chuyển sang nền kinh tế thị trường, đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước thì đội ngũ công nhân nước ta thực sự có những biến đổi sâu sắc về nhiều mặt.

Qua 15 năm, nước ta đang trong quá trình đổi mới để phát triển kinh tế - xã hội và hội nhập với thế giới. Quá trình đó được bắt đầu vào lúc tình hình kinh tế - xã hội của đất nước đang trong cuộc khủng hoảng nghiêm trọng và có những lúc tưởng chừng không thể vượt qua nổi. Cho đến nay nước ta đã bước vào thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa vì mục tiêu dân giàu,

nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh.

Nhìn chung, tốc độ tăng trưởng bình quân hàng năm của tổng sản phẩm quốc nội (GDP) tăng khá nhanh và ổn định. Từ 3,9% trong thời kỳ 1986-1990 lên 8,21% trong thời kỳ 1991-1995 và 7,18% trong thời kỳ 1996-2000. Cụ thể ở bảng sau đây:

**Bảng 1: Tốc độ tăng trưởng bình quân năm của GDP và của các ngành kinh tế trong các thời kỳ từ 1986 đến 2000 (%)**

|             | 1986 - 1990 | 1991 - 1995 | 1996 - 2000 |
|-------------|-------------|-------------|-------------|
| GDP         | 3,9         | 8,2         | 7,0         |
| Công nghiệp | 5,9         | 12,02       | 10,62       |
| Nông nghiệp | 3,6         | 4,1         | 4,31        |
| Dịch vụ     | -           | 8,6         | 5,77        |

*Nguồn: Kinh tế Việt Nam 1991-2000 qua các con số. Kinh tế Việt Nam 2000 - 2001 Việt Nam - Thế giới.*

Cơ cấu kinh tế đã có những chuyển dịch tích cực. Từ năm 1985 đến năm 2000, tỷ trọng Nông - Lâm - Thủy sản trong GDP đã giảm từ 43% xuống 24,3%, trong khi tỷ trọng của công nghiệp và dịch vụ đã tăng tương ứng từ 29,3% lên 36,61% và từ 27,7% lên 40%. Trong năm 2000, GDP thực tế đã tăng khoảng 5,5% cao hơn nhiều so với hai năm trước đó.

Các ngành dịch vụ trước đây chưa được coi trọng đúng mức, đến đầu những năm 90 đã dần dần được mở mang và phát triển.

Đi đôi với tăng trưởng kinh tế, nạn lạm phát đã được đẩy lùi từ ba con số trong những năm 1986-1988 xuống hai con số trong những năm 1989-1992 và chỉ còn một con số từ năm 1993 đến nay ngay cả khi bị ảnh hưởng của cuộc khủng hoảng tài chính khu vực. Thực tế lạm phát chỉ ở mức 0,1% năm 1999 là mức thấp nhất trong vòng 15 năm nay.

Quan hệ kinh tế đối ngoại được mở rộng theo hướng đa dạng hóa, đa phương hóa, từng bước hội nhập với khu vực và quốc tế.

Các lĩnh vực phát triển xã hội cũng đạt được những thành tựu đáng kể. Tính năng động xã hội của các tầng lớp dân cư được phát huy, đời sống của đa số nhân dân được cải thiện. Trước kia, trong cơ chế kế hoạch hóa tập trung, người dân thường có hiện tượng thụ động thi hành mọi quyết định dội từ trên xuống, đồng thời ỷ lại, trông chờ vào sự bao cấp, trợ cấp của Nhà nước và tập thể. Khi chuyển sang cơ chế thị trường, đại đa số các tầng lớp nhân dân thuộc mọi thành phần kinh tế đều phải tìm mọi cách khai thác các tiềm năng về vốn, lao động, kỹ thuật, tri thức và kinh nghiệm làm ăn để lo liệu cuộc sống của bản thân và gia đình, đồng thời góp phần xây dựng đất nước. Tình trạng suy thoái bị đẩy lùi, tình hình sản xuất và đời sống được chuyển biến cả ở thành thị và nông thôn. Theo các số liệu điều tra của Tổng cục Thống kê, đã có khoảng 80-85% gia đình tự đánh giá có mức sống khá lên so với trước. Thu nhập bình quân đầu người từ khoảng 200\$ USD năm 1990 tăng lên 375\$ năm 1999 (xem 31).

Nhà nước ta đã huy động các nguồn lực đầu tư cho phát triển xã hội. Hội nghị thượng đỉnh thế giới về phát triển xã hội tại Copenhagen (3/1995) đã khuyến khích, mỗi nước nên dành khoảng 20% ngân sách hàng năm cho việc giải quyết những vấn đề xã hội. Từ năm 1991 đến nay, trung bình mỗi năm Chính phủ ta đã dành tới 24-25% ngân sách Nhà nước để chi cho các chương trình tạo việc làm, xoá đói giảm nghèo, dân số - kế hoạch hóa gia đình, phát triển giáo dục và y tế, bảo trợ xã hội, bảo vệ môi trường, phòng chống các tệ nạn xã hội... Người lao động tự chủ tạo việc làm cho mình và cho người khác. Từ chỗ bao cấp toàn bộ trong giải quyết việc làm, Nhà nước dần dần chuyển trọng tâm vào việc xây dựng pháp luật thông qua Bộ Luật lao động, tạo lập cơ chế chính sách nhằm hướng dẫn và hỗ trợ các thành phần kinh tế phát triển sản xuất, kinh doanh, tạo thêm nhiều nơi làm việc mới. Từ 1991 đến nay, trung bình mỗi năm cả nước đã giải quyết cho khoảng 1-1,2 triệu người có công ăn việc làm. Số người khá, giàu ngày càng tăng lên; tỷ lệ hộ đói nghèo trong cả nước đã giảm từ 30% năm 1992 xuống 13% năm 1999. Đây là một kết quả rất đáng khích lệ.

Tóm lại sau 10 năm Đổi mới, Việt Nam đã ra khỏi khủng hoảng kinh tế - xã hội và từ năm 1996 đã bước sang giai đoạn phát triển mới - giai đoạn đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa, nhằm đạt tới mục tiêu dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ văn minh.

Song để đạt được mục tiêu đó, nước ta còn phải tiếp tục khắc

phục nhiều yếu kém và vượt qua nhiều khó khăn, thách thức to lớn:

Về kinh tế nước ta còn nghèo và kém phát triển. Tăng trưởng kinh tế tuy vẫn duy trì, song mức tăng bị giảm sút kể từ năm 1996. Tăng trưởng GDP năm 1999 chỉ đạt 4,8%, là mức thấp nhất từ năm 1991 đến nay, trong khi kinh tế của nhiều nước trong khu vực vốn bị rơi vào khủng hoảng tài chính đang có dấu hiệu hồi phục rõ rệt. Gần 70% lao động xã hội vẫn tập trung trong các ngành nông - lâm - ngư, tạo ra khoảng 1/4 GDP. Công nghiệp nhỏ bé, trình độ kỹ thuật và công nghệ nhìn chung còn lạc hậu. Các ngành dịch vụ chưa được mở mang theo hướng hiện đại. Kết cấu hạ tầng yếu kém. Năng suất lao động và hiệu quả sản xuất kinh doanh còn thấp. Đầu tư trực tiếp của dân và của nước ngoài cũng giảm mạnh do những yếu kém trong cơ cấu đầu tư tích lũy từ nhiều năm trước, sự trì trệ trong sản xuất, sức mua giảm sút ở cả thị trường trong nước và thị trường bên ngoài. Sức cạnh tranh của nền kinh tế rất thấp do môi trường sản xuất kinh doanh, nhất là về mặt chính sách pháp luật, chưa tạo điều kiện khai thác tốt các tiềm năng trong xã hội, đặc biệt với các doanh nghiệp hướng về xuất khẩu. Kinh tế nước ta bị ảnh hưởng trước tình hình suy thoái toàn cầu vì xuất khẩu chiếm tới khoảng một nửa GDP. Trong khung cảnh tăng trưởng toàn cầu đã chậm hơn, mức tăng xuất khẩu của ta có thể chậm lại, đầu tư nước ngoài có thể ít hơn, và từ đó tăng trưởng GDP sẽ thấp hơn so với mức dự kiến. Đó là những nguyên nhân bên ngoài đã dẫn đến sự giảm sút tốc độ tăng trưởng kinh tế.

Nguy cơ tụt xa hơn về kinh tế so với nhiều nước trong khu vực và thế giới vẫn là thách thức lớn nhất đối với nước ta hiện nay.

Về xã hội, vấn đề bức xúc hiện nay là tỷ lệ thất nghiệp và thiếu việc làm khá cao. Tại thành thị, tỷ lệ lao động thất nghiệp năm 1999 là 7,4%. Ở nông thôn, tỷ lệ thời gian lao động được sử dụng là hơn 71%, nếu qui đổi gần 29% thời gian còn lại thì tương đương 6-7 triệu người không có việc làm. Chuyển đổi sang cơ chế thị trường làm tăng lên sự phân tầng xã hội, phân hóa giàu nghèo diễn ra khá sâu rộng giữa các tầng lớp dân cư. Hệ số chênh lệch mức sống giữa nhóm 20% dân cư giàu nhất và 20% nhóm dân cư nghèo nhất đã tăng từ 5,6 lần năm 1992 lên 11,26 lần năm 1998 (xem 6). Hệ số chênh lệch về mức sống trung bình giữa thành thị và nông thôn, giữa miền xuôi và miền núi cũng có xu hướng ngày càng giãn ra.

Bên cạnh đó, cũng tồn tại những mặt trái của nền kinh tế thị trường, khi mà vai trò quản lý của Nhà nước chưa mạnh, khi mà việc thi hành kỷ cương pháp luật chưa sát xao, là tệ quan liêu, tham nhũng, buôn lậu và các tệ nạn xã hội như ma túy, mại dâm vẫn đang diễn biến phức tạp ở nhiều nơi.

Nằm trong bối cảnh chung đó, đội ngũ công nhân công nghiệp của chúng ta cũng chịu sự tác động và có những đổi thay đáng kể. Những đổi thay của giai cấp công nhân Việt Nam trước hết gắn với sự phát triển của các ngành công nghiệp của đất nước. Thực trạng công nghiệp Việt Nam thời kỳ đổi mới sẽ cho chúng ta hình dung rõ nét hơn sự biến đổi của đội ngũ công nhân công nghiệp trong hơn 15 năm qua.

## Chương 2

# Thực trạng của công nghiệp Việt Nam và đầu tư nước ngoài ở Việt Nam thời kỳ Đổi mới

Hơn 15 năm qua, nhờ thực hiện chính sách “Đổi mới” và mở cửa, nước ta đã đạt được những thành tựu đáng kể trong tăng trưởng kinh tế và phát triển xã hội.

Mặc dù hiệu quả sản xuất công nghiệp có chiều hướng giảm sút trong một khoảng thời gian nhất định (xem 36), nhìn chung trong thời gian qua sản xuất công nghiệp đã vượt qua thời kỳ đình trệ và đang được khởi sắc. Thành tựu nổi bật nhất trong tăng trưởng sản lượng công nghiệp là tăng 14% trong 5 tháng đầu năm 2001 so với cùng kỳ năm trước (Xem bảng 2). Sản lượng công nghiệp năm 2000 tăng 15,8%, cao nhất trong 3 năm.

**Bảng 2: Sản lượng công nghiệp, tăng trưởng hàng năm(%)**

|                               | 1998 | 1999 | 2000 | 5 tháng 2001 |
|-------------------------------|------|------|------|--------------|
| Tổng số                       | 12,5 | 11,5 | 15,8 | 14,0         |
| Khu vực doanh nghiệp nhà nước | 7,7  | 5,4  | 12,2 | 10,7         |
| Khu vực ngoài quốc doanh      | 7,5  | 10,8 | 18,4 | 17,0         |
| Khu vực đầu tư nước ngoài     | 24,4 | 21,0 | 18,6 | 15,9         |

*Nguồn: Tổng cục Thống kê, 2001.*



Sản lượng công nghiệp của khu vực có vốn đầu tư nước ngoài tuy có bị giảm đi trong vài năm gần đây nhưng xét theo các khu vực kinh tế thì vẫn cao hơn cả. Do vậy vị trí của nó trong cơ cấu GDP toàn bộ nền kinh tế có ý nghĩa đáng kể.

Xét theo giá trị tổng sản lượng, năm 1999 công nghiệp quốc doanh chỉ tăng 4,5%, công nghiệp ngoài quốc doanh tăng 8.8%. công nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài vẫn giữ được nhịp độ tăng cao 20%. Xét về cơ cấu công nghiệp theo thành phần kinh tế, khu vực quốc doanh chiếm khoảng 44% tổng sản lượng toàn ngành công nghiệp, khu vực có vốn đầu tư nước ngoài chiếm 35% và khu vực ngoài quốc doanh chiếm khoảng 21%.

Những thay đổi này thực chất bắt nguồn từ sự chuyển đổi cơ chế quản lý nền kinh tế từ mô hình kế hoạch hóa tập trung sang cơ chế thị trường. Sự biến đổi căn bản này đã tạo nên nhiều biến đổi xã hội khác, đồng thời cũng đặt ra nhiều thách thức mới cho sự phát triển kinh tế của đất nước theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa, đó là phải đồng thời đảm bảo một sự tăng trưởng cao cả về số lượng và chất lượng. Hay nói một cách khác, phải làm sao để cho mọi nhóm dân cư trong xã hội đều có điều kiện thụ hưởng những kết quả của sự tăng trưởng. Trong sản xuất công nghiệp, những biến đổi cơ cấu các ngành cả về hình thức sở hữu lẫn thành phần của lực lượng lao động là điều dễ nhận thấy. Chính các tác động của Đổi mới đến công nghiệp không chỉ thông qua việc đổi mới quản lý, sắp xếp doanh nghiệp mà cả chính sách, cơ cấu đầu

tư. Kết quả là đến tháng 11 năm 2001, 733 doanh nghiệp nhà nước được cổ phần hóa và các biến đổi trong khu vực đầu tư nước ngoài rất rõ nét.

Từ năm 1988, khi có Luật đầu tư nước ngoài chính thức ban hành tới năm 2000, đã có khoảng 700 công ty thuộc 66 nước và vùng lãnh thổ đầu tư trực tiếp vào Việt Nam với 2290 dự án và 35,5 tỷ USD vốn đăng ký, trong đó 15,1 tỷ USD đã được thực hiện (xem 23). Hàng ngàn các doanh nghiệp liên doanh với các doanh nghiệp trong nước hoặc 100% vốn đầu tư nước ngoài đã ra đời tập trung tại các khu công nghiệp và các khu chế xuất. Năm 1991 ở Việt Nam mới chỉ có một khu chế xuất Tân Thuận, đến nay cả nước đã có 3 khu chế xuất và 62 khu công nghiệp được thành lập. Lực lượng công nhân làm việc trực tiếp tại các doanh nghiệp đầu tư nước ngoài cũng ngày càng tăng lên: năm 1994 là 70 000 người, đến năm 2000 đã tăng lên 350 000 người. Ngoài ra còn có hàng chục vạn lao động gián tiếp tham gia xây dựng cơ bản, hoạt động dịch vụ gắn với các dự án. Khu vực kinh tế này đã tạo ra 34% giá trị sản xuất toàn ngành công nghiệp, khoảng 23% kim ngạch xuất khẩu (chưa kể dầu khí) và đóng góp trên 12% GDP của cả nước. Giá trị sản xuất công nghiệp khu vực kinh tế này từ 25,09% năm 1995, tăng lên 34,67% năm 1999 và 35,4% năm 2000 trong tổng giá trị sản xuất công nghiệp. Trong khi đó khu vực quốc doanh lại giảm dần từ 50,29% xuống 43,37% và 42,15%. Tốc độ tăng trưởng trên 20%/ năm góp phần đưa tốc độ tăng trưởng giá trị sản xuất công

ngành cả nước lên 10%/ năm. Thực tế đã khẳng định nguồn vốn đầu tư nước ngoài đã tác động tích cực tới tăng trưởng kinh tế, chuyển dịch cơ cấu đầu tư, cơ cấu kinh tế, đặc biệt là tới quá trình chuyển giao công nghệ và kỹ thuật quản lý, thúc đẩy cạnh tranh... (xem 24).

Khu vực có vốn đầu tư nước ngoài trong 8 tháng đầu năm 2000 đã xuất khẩu được 4.355 triệu USD, chiếm 47,3% tổng kim ngạch cả nước. Đây là một tỷ lệ khá cao và tăng tới 59,8% so với cùng kỳ năm 1999. Tính đến hết năm 1999, đầu tư nước ngoài vào công nghiệp được cấp giấy phép có 1.426 dự án, chiếm 50,9% tổng số dự án xin cấp phép, với tổng số vốn đăng ký 14 273,1 triệu USD, chiếm 38,5% của các dự án được cấp phép. Số cơ sở của khu vực có vốn đầu tư nước ngoài tính đến 12/1999 là 959.

Khu vực có vốn đầu tư nước ngoài có lợi thế về máy móc, thiết bị và kỹ thuật hiện đại, có thị trường xuất khẩu khá ổn định nên trong 3 năm qua giữ vững nhịp độ phát triển cao, góp phần quan trọng thúc đẩy toàn ngành công nghiệp đất nước phát triển ổn định. Khu công nghiệp này đã tạo ra nhiều sản phẩm mới, có kỹ thuật, có công nghệ cao, có chất lượng và sức cạnh tranh. Sự có mặt của đầu tư nước ngoài làm tăng tính chất thị trường của nền kinh tế. Dù ảnh hưởng của cuộc khủng hoảng tài chính khu vực đã làm cho nguồn vốn rót vào Việt Nam bị giảm sút trong nhiều lĩnh vực, nhưng sản xuất công nghiệp vẫn ổn định và tăng trưởng cao. Với tốc độ tăng trưởng cao và tỷ trọng lớn, công nghiệp đầu tư

nước ngoài đã hỗ trợ đắc lực về nhịp độ tăng trưởng cho công nghiệp cả nước, đóng góp ngân sách đáng kể.

Nền kinh tế thế giới hiện nay đặt ra những thử thách cho đất nước. Việt Nam có thể hoặc không thể trở thành một nơi ổn định, thuận lợi cho các hoạt động đầu tư mang lại lợi nhuận cao, nơi mà mức sống và chất lượng cuộc sống của người dân đang được nâng cao nhanh chóng. Theo WB, nguồn cung ứng vốn đầu tư nước ngoài trên thế giới có khả năng sẽ giảm 40% năm nay. Nhưng Việt Nam làm tốt cải cách về chính sách đầu tư trong vài năm tới thì sẽ có cơ hội nhiều hơn các nước láng giềng. Một điều tra gần đây cho thấy Việt Nam được coi là nước “an toàn nhất” ở châu Á. Đây là một đánh giá có giá trị đối với nước ta. Đầu tư nước ngoài mạnh nhất vào năm 1997 với 2,950 tỷ USD, bị giảm mạnh trong năm 1998 còn 1,956 tỷ USD, chững lại trong năm 1999 là 1,519 tỷ USD và năm 2000 đang có dấu hiệu hồi phục. Trong tháng 5 năm 2001, có 11 dự án đầu tư nước ngoài với tổng số vốn cam kết 436 triệu USD đã được cấp giấy phép. Như vậy cho tới thời điểm 5/2001, tổng số vốn đã cam kết là 882 triệu USD, cao gấp 2.5 lần so với cùng kỳ năm ngoái. Sự nhích lên của lĩnh vực này do các thủ tục cấp giấy phép tại Việt Nam đã đơn giản hơn, và do thay đổi trong quan niệm của nhà đầu tư về đất nước nơi họ chọn làm địa điểm đầu tư.

Thực tế cho thấy, nhờ chính sách mở cửa mà kinh tế nước ta đã ngày một tăng trưởng vào những năm 1990. Các nhà sản xuất

và người tiêu dùng trong nước đã được tiếp cận tới nhiều loại sản phẩm hơn. Xuất khẩu tăng bình quân khoảng 23% trong thời gian từ năm 1990 đến năm 2000 dẫn đến sự phát triển mở rộng trong các ngành sử dụng nhiều lao động - dệt may, giày dép và chế biến thực phẩm.

Trong thời gian qua 84% tổng số vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài tập trung chủ yếu ở 3 vùng kinh tế trọng điểm: thành phố Hồ Chí Minh, Hà Nội và Hải Phòng. Hiện nay vốn đầu tư nước ngoài đã mở rộng ra nhiều tỉnh khác trong cả nước... biến nhiều vùng nông thôn trở thành khu vực sản xuất công nghiệp: Đồng Nai, Bình Dương, Thanh Hóa, Tây Ninh, Tây Nguyên, Bình Định...

### Chương 3

## **Doanh nghiệp liên doanh và đội ngũ công nhân công nghiệp trong các doanh nghiệp liên doanh**

Các doanh nghiệp liên doanh ra đời từ khi có Luật Đầu tư nước ngoài ở Việt Nam (12/1987), cho phép các nhà đầu tư nước ngoài đưa vốn hoặc bất kỳ hình thức giá trị nào để thực hiện các hoạt động sản xuất kinh doanh, dịch vụ nhằm thu lợi nhuận và đạt hiệu quả xã hội. Doanh nghiệp liên doanh là doanh nghiệp do hai bên hoặc nhiều bên hợp tác thành lập tại Việt Nam trên cơ sở hợp đồng liên doanh hoặc hiệp định ký giữa Chính phủ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam và Chính phủ nước ngoài. Doanh nghiệp liên doanh còn là doanh nghiệp do doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài hợp tác với doanh nghiệp Việt Nam hoặc do doanh nghiệp liên doanh hợp tác với nhà đầu tư nước ngoài trên cơ sở hợp đồng liên doanh.

Sự xuất hiện các doanh nghiệp liên doanh thuộc khu vực có vốn đầu tư nước ngoài đã góp phần quan trọng làm tăng tổng sản phẩm trong nước, đổi mới cơ cấu kinh tế, tăng thu ngân sách nhà nước, nâng cao trình độ quản lý kinh tế của các nhà quản lý trong các doanh nghiệp, giải quyết việc làm cho người lao động... thông qua việc bổ sung nguồn vốn, trang bị công nghệ mới cho sản xuất đã thúc đẩy nền kinh tế phát triển.

Theo số liệu của Bộ Kế hoạch và Đầu tư, đến cuối năm 2001 có 3150 dự án của nước ngoài đầu tư vào Việt Nam. Khu vực có số lượng nhiều hơn cả là khu vực công nghiệp nhẹ, chiếm 853 dự án, công nghiệp nặng 821 dự án, công nghiệp thực phẩm 174 dự án... Trong đó thì 1970 dự án thuộc 100% vốn nước ngoài, 1031 dự án thuộc hình thức liên doanh, còn lại 149 dự án hợp đồng hợp tác kinh doanh. Số dự án tập trung tại các vùng trọng điểm kinh tế như thành phố Hồ Chí Minh là 335, Hà Nội là 209 và Hải Phòng là 54. Ngoài ra số dự án nằm rải rác ở các nơi trong cả nước. Số lao động tăng lên theo thời gian, trong năm 2000 các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài có 375.312 lao động. Đến năm 2001 đã lên tới 439.108 người. Đặc biệt các ngành công nghiệp nhẹ chiếm nhiều hơn cả, có 196.760 người năm 2000, lên 226.505 người vào năm 2001. Trong khi đó công nghiệp nặng chỉ chiếm chưa đến 1/3 số lao động của công nghiệp nhẹ. Cùng với nó số lao động trong công nghiệp thực phẩm cũng tăng lên, từ 17.244 người năm 2000, lên 22.307 người năm 2001. Trong đó, số lao động trong khu vực liên doanh chiếm một lực lượng đáng kể (Xem bảng 3).

**Bảng 3: Số lao động phân theo hình thức đầu tư**

| Hình thức đầu tư    | Số dự án | Số lao động 2000 | Số lao động 2001 |
|---------------------|----------|------------------|------------------|
| 100% vốn nước ngoài | 1.970    | 253.451          | 302.078          |
| Liên doanh          | 1.031    | 111.406          | 125.919          |
| Hợp đồng hợp tác KD | 149      | 10.455           | 11.111           |
| Tổng số             | 3.150    | 375.312          | 439.108          |

*Nguồn: Bộ Kế hoạch và Đầu tư, 4/2002.*

Những năm gần đây, nhiều doanh nghiệp liên doanh ở Việt Nam đã đi vào hoạt động. Trong khu vực liên doanh, tốc độ tăng trưởng luôn dẫn đầu với 23%/năm, mặc dù tỷ lệ xuất khẩu chỉ tăng 20%, thấp hơn cả mức xuất khẩu bình quân chung của cả nước: 30,2%. Về danh nghĩa các doanh nghiệp liên doanh làm hàng xuất khẩu, nhưng thực tế lại tiêu thụ trong nước là chủ yếu. Đây là thể hiện một thực trạng việc thực hiện cam kết xuất khẩu của các liên doanh không triệt để. Nhưng thực tế, vai trò tạo một thị trường để cạnh tranh cũng là nhân tố thúc đẩy tăng trưởng kinh tế ở Việt Nam. Tình trạng của các công ty phụ thuộc vào nhiều yếu tố và mỗi công ty có những chiến lược khác nhau. Nhiều nghiên cứu chỉ ra rằng, một số công ty nhỏ theo chiến lược “lương thấp chất lượng thấp”, ở công ty khác lại theo chiến lược “lương cao chất lượng cao”. Các chiến lược phụ thuộc vào loại hình sản xuất và thị trường để tạo ra lợi nhuận tốt nhất cho công ty. Các doanh nghiệp liên doanh bị phụ thuộc một phần vào nhà đầu tư nước ngoài cùng liên doanh xét về mặt quản lý, nhưng vẫn có các mục tiêu và chiến lược khác để theo đuổi như trong ngành may, cùng với việc ký hợp đồng phụ là có các chiến lược như đầu tư cho sản xuất đầu vào. Khi đối phó với những bất lợi trong việc tìm kiếm các thị trường mới thì các công ty liên doanh thường độc lập hơn các công ty có 100% vốn nước ngoài.

Các thực tế này bắt nguồn từ đặc điểm của các doanh nghiệp liên doanh. Trong hợp tác liên doanh, các nhà đầu tư nước ngoài thường quan tâm đến vị trí đầu tư để giảm bớt chi phí ở phía



mình. Do vậy họ thường chọn những trung tâm đô thị, nơi có những điều kiện thuận lợi về kết cấu hạ tầng kỹ thuật, thu hút lao động từ các vùng ngoại vi các trung tâm, thành phố với giá rẻ mặt đã tác động đến thị trường lao động của Việt Nam. Với mục tiêu săn đuổi lợi nhuận, khi đầu tư vào Việt Nam các nhà đầu tư trước hết phải lựa chọn các lĩnh vực có tỷ suất lợi nhuận cao, thu hồi vốn nhanh và có nơi tiêu thụ rộng lớn ở thị trường nội địa. Chính vì vậy các ngành dệt, may, da giày ngày càng được ưu tiên cho đầu tư nhiều hơn. Hơn nữa, việc xác định đối tượng đầu tư và địa bàn đầu tư của các đối tác nước ngoài thường rất ít khi trùng hợp và đáp ứng được yêu cầu bố trí cơ cấu đầu tư của nước chủ nhà. Những điểm đó đã ảnh hưởng tới người lao động.

Sự dịch chuyển cơ cấu đội ngũ công nhân theo các khu vực sở hữu thay đổi theo thời gian do nhiều yếu tố tác động. Thời kỳ trước đổi mới, phần lớn công nhân trực tiếp sản xuất tập trung trong khu vực kinh tế quốc doanh. Khi chuyển sang nền kinh tế hàng hóa nhiều thành phần, số doanh nghiệp nhà nước đã giảm từ 12.300 năm 1989 xuống còn 5.571 năm 2001 (giảm 54%). Số doanh nghiệp công nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài ngày một tăng lên đáng kể, cụ thể có 439 doanh nghiệp năm 1995; 540 doanh nghiệp vào năm 1996; 666 doanh nghiệp năm 1997; 881 doanh nghiệp năm 1998; 959 doanh nghiệp năm 1999. Cùng với sự thay đổi số doanh nghiệp thì số công nhân cũng thay đổi theo. Số công nhân trong khu vực doanh nghiệp nhà nước giảm mạnh. Năm 1986,

số công nhân trong các doanh nghiệp nhà nước là 3,2 triệu người, năm 1990 còn 1,8 triệu, năm 1997 có 1,7 triệu nhưng vẫn chỉ bằng hơn 1/2 so với năm 1986. Khi số công nhân trong khu vực nhà nước giảm 50% thì số công nhân trong khu vực ngoài quốc doanh lại tăng lên. Phân bố trong các ngành không đồng đều do nhiều yếu tố của đầu tư. Việc dịch chuyển lao động có nhiều nguyên nhân, một trong các nguyên nhân do sự chênh lệch lớn về thu nhập đã làm cho một bộ phận không nhỏ công nhân bậc cao, có tay nghề giỏi rời khỏi các doanh nghiệp nhà nước chuyển sang làm cho các loại hình doanh nghiệp khác trong đó có các cơ sở liên doanh với nước ngoài (xem I).

Khủng hoảng kinh tế khu vực vào năm 1997 đã làm cho tỷ lệ thất nghiệp ở khu vực thành thị tăng lên trong năm 1998 và đứng ở mức cao trong năm 1999. Đồng thời cải cách doanh nghiệp nhà nước và chuyển đổi cơ cấu đầu tư cũng làm cho thất nghiệp trong một số ngành năm 1998 tăng mạnh so với năm 1997. Ví dụ, năm 1998 tỷ lệ thất nghiệp của ngành dệt là 2,1%, da giày là 2,2%, may mặc là 2,7% so với tỷ lệ tương ứng của các ngành năm 1997 là: 0,3%, 0,1% và 1,9%. Mặc dù bị ảnh hưởng như vậy nhưng các ngành dệt may da giày và công nghiệp thực phẩm vẫn đứng vững trong cạnh tranh thị trường đặc biệt trong các doanh nghiệp liên doanh, đến nay không những thoát khỏi khủng hoảng mà còn khôi phục và đẩy mạnh sản xuất xuất khẩu, từ đó tạo thêm hàng nghìn việc làm cho người lao động mà đa số là các lao động nữ trẻ. Như vậy, có thể nói yếu tố kinh

tế đã tác động không nhỏ tới yếu tố xã hội.

Các phân tích trong phần I đã làm rõ bối cảnh kinh tế - xã hội của đất nước sau 15 năm Đổi mới. Đất nước ta đang bước vào giai đoạn đẩy mạnh công nghiệp hóa và hiện đại hóa đất nước với những cơ hội và thách thức lớn trong cơ chế thị trường có định hướng xã hội chủ nghĩa. Trong bối cảnh chung đó, các doanh nghiệp liên doanh ra đời và phát triển đã đóng góp vai trò to lớn vào sự tăng trưởng kinh tế của đất nước trong thời kỳ đổi mới. Cũng từ đây xuất hiện đội ngũ công nhân như một nhóm xã hội mới đã đóng góp vai trò đáng kể trong tiến trình phát triển của đất nước. Việc xuất hiện một nhóm công nhân mới là kết quả các tác động các chính sách làm dịch chuyển lực lượng lao động giữa các thành phần kinh tế và bổ sung liên tục một lực lượng gia nhập đội ngũ công nhân mới. Điều đó dẫn đến hai xu hướng trái ngược nhau giữa các doanh nghiệp quốc doanh và các doanh nghiệp ngoài quốc doanh, trong đó có các doanh nghiệp liên doanh với nước ngoài. Số doanh nghiệp nhà nước và số lượng công nhân trong đó giảm đi. Trong khi đó số các doanh nghiệp liên doanh và số lượng công nhân liên doanh lại không ngừng gia tăng. Có thể nói rằng cơ cấu kinh tế thay đổi đã ảnh hưởng tới cơ cấu lao động, làm thay đổi về số lượng và chất lượng lực lượng lao động trong các thành phần kinh tế.

## **PHẦN II**

# **ĐẶC ĐIỂM CỦA ĐỘI NGŨ CÔNG NHÂN CÔNG NGHIỆP TRONG CÁC DOANH NGHIỆP LIÊN DOANH Ở GIAI ĐOẠN ĐẦU ĐỔI MỚI**

### **Chương 1**

## **Cơ cấu đội ngũ công nhân công nghiệp trong các doanh nghiệp liên doanh**

### **1.1. Cơ cấu số lượng**

Mặc dù công nhân làm việc trong các doanh nghiệp nhà nước vẫn chiếm tỷ trọng lớn, nhưng số công nhân làm việc trong các doanh nghiệp tư nhân, các doanh nghiệp có vốn đầu tư của nước ngoài, đặc biệt trong các doanh nghiệp liên doanh ngày càng tăng lên nhanh chóng.

Như bảng 3 đã đưa ra, tính đến 4/2002 số công nhân trong các doanh nghiệp liên doanh là 125.919 người. Chỉ 1 năm từ 2000 đến năm 2001 số lao động đã tăng thêm 14.513 người. Lực lượng này tập trung chủ yếu tại các địa phương thuộc các vùng kinh tế trọng điểm của đất nước (Xem bảng 4).

**Bảng 4: Lao động trong liên doanh phân theo địa phương**

| Địa phương            | Số dự án | Số lao động 2000 | Số lao động 2001 |
|-----------------------|----------|------------------|------------------|
| Thành phố Hồ Chí Minh | 335      | 39.265           | 40.643           |
| Hà Nội                | 209      | 19.793           | 21.535           |
| Đồng Nai              | 67       | 11.355           | 12.637           |
| Bình Dương            | 63       | 5.367            | 8.058            |
| Hải Phòng             | 54       | 7.592            | 7.833            |
| Tổng số               | 1.031    | 111.406          | 125.919          |

*Nguồn: Bộ Kế hoạch và Đầu tư, 4/2002.*

Số lao động trong các doanh nghiệp liên doanh được phân bổ theo các ngành công nghiệp nhẹ, công nghiệp nặng, khách sạn - du lịch, nông - lâm nghiệp, công nghiệp thực phẩm... Tuy nhiên công nghiệp nhẹ vẫn là ngành có nhiều lao động hơn cả và ngày càng tăng. Ví dụ ngành công nghiệp nhẹ năm 2000, có 24.199 lao động, đến năm 2001 đã có 29.379 người. Trong các ngành dệt may da giày và công nghiệp thực phẩm có 18.756 người năm 2000, và có tới 21.089 người năm 2001, chiếm 16,8% số lao động trong các doanh nghiệp liên doanh thuộc các ngành trong cả nước. Riêng ngành dệt may, da giày năm 2001 có tới 11.416 người so với năm 2000 là 9.677 người. Tại Thành phố Hồ Chí Minh, đến năm 2001 ngành công nghiệp thực phẩm với 22 dự án và số lao động là đông nhất có 5.293 người, chiếm 54,7% số lao động trong toàn ngành thuộc khu vực liên doanh. Còn ngành dệt may, da giày với 21 dự

án và số lao động 6.052 người, chiếm 53% số lao động trong toàn ngành thuộc khu vực liên doanh. Tiếp theo là Hà Nội đến năm 2001 ngành công nghiệp thực phẩm với 6 dự án có 726 người, chiếm 7,5% số lao động trong toàn ngành thuộc khu vực liên doanh. Ngành dệt may, da giày với 3 dự án có 1.064 người, chiếm 10%. Tương tự, các tỉnh khác như Đồng Nai, Cần Thơ, Hải Phòng... tỷ lệ giảm dần.

Số lao động trong doanh nghiệp liên doanh phân theo nước đầu tư thì đứng đầu là Đài Loan với số công nhân là 22.211 người, sau đó là Nhật bản 15.293 người, Hàn Quốc 13.489 người... (Xem bảng 5)

**Bảng 5: Lao động trong liên doanh phân theo nước đầu tư**

| Nước đầu tư | Số dự án | Số lao động 2000 | Số lao động 2001 |
|-------------|----------|------------------|------------------|
| Đài Loan    | 129      | 22.211           | 24.694           |
| Nhật Bản    | 133      | 15.293           | 18.044           |
| Hàn Quốc    | 88       | 13.489           | 15.515           |
| Singapore   | 117      | 12.067           | 13.499           |
| Hồng Kông   | 111      | 12.484           | 12.889           |

*Nguồn: Bộ Kế hoạch và Đầu tư, tháng 4/2002.*

Trong các doanh nghiệp liên doanh, chủ yếu là lực lượng lao động trẻ. Đặc biệt trong các ngành công nghiệp nhẹ và công nghiệp chế biến: dệt, may, giày da, công nghiệp thực phẩm... là

những ngành chủ yếu đang thu hút nhiều vốn đầu tư của nước ngoài, hướng tới xuất khẩu, tính chất công việc phù hợp với nữ nên tỷ lệ công nhân nữ cao (hơn 80%) và đa số còn trẻ, tuổi trung bình chỉ 25. Đặc điểm lao động trẻ và là nữ không phải là đặc điểm riêng của các doanh nghiệp liên doanh tại Hà Nội hay Thành phố Hồ Chí Minh hoặc nơi nào khác của Việt Nam mà là tình trạng chung của các nước châu Á, đặc biệt tại các khu chế xuất.

Theo kết quả của cuộc điều tra mức sống lần thứ 2 (1997-1998), nhìn chung, lực lượng lao động tăng ở khu vực thành thị, đặc biệt tăng ở lao động nữ, giảm ở lao động nam. Các nghiên cứu về công nhân công nghiệp trong các doanh nghiệp liên doanh trong những năm 1990 đều đưa ra các con số, trung bình lao động nữ chiếm 85% trong số công nhân làm việc ở các xí nghiệp dệt, may, giày, công nghiệp thực phẩm liên doanh với nước ngoài. Số công nhân trong các doanh nghiệp này thuộc nhóm tuổi từ 18-30 chiếm hơn 80%. Ngay các công ty dệt, may, giày tư nhân cũng thuê lao động nữ cao, chiếm tới 71% và đa số rơi vào nhóm tuổi 18-30. Trong ngành dệt thì máy móc đối với sản xuất dệt lớn và phức tạp hơn nhiều so với đòi hỏi nhiều lao động của may, giày, công nghiệp thực phẩm. Tại đây, nam giới thường nắm các công việc về kỹ thuật và phụ nữ làm việc ở dây chuyền sản xuất (xem thêm 2,3,6,11,13).

Nghiên cứu của Trung tâm nghiên cứu phụ nữ tại Thành phố Hồ Chí Minh năm 1993 với các doanh nghiệp liên doanh của

các ngành dệt, may, giày, công nghiệp thực phẩm cho thấy, độ tuổi chủ yếu tuổi từ 18-30, chiếm 70%, trong đó gần 40% lao động còn rất trẻ từ 18-25 tuổi.

Nghiên cứu mẫu 61 doanh nghiệp liên doanh của 3 ngành: dệt may, điện tử và công nghiệp thực phẩm tại Hà Nội tháng 6/1998: đa số các ngành dệt, may, công nghiệp thực phẩm là nữ, độ tuổi dưới 30 chiếm tới 60,1%, từ 30-40 tuổi chiếm 22,4%, trên 40 tuổi chiếm 17,6% (xem 11).

Trong nghiên cứu 84 doanh nghiệp thuộc các loại hình tại một số thành phố lớn Hà Nội, Hải Phòng, Thành phố Hồ Chí Minh, Đà Nẵng của Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam, 10/2000 chỉ ra, số công nhân trong các doanh nghiệp liên doanh thuộc nhóm tuổi từ 18-30 chiếm 84,9% (xem 2).

Tình hình lao động trẻ và đa số là nữ cũng diễn ra ở các nước khác thuộc châu Á. Theo nhận định của Tiểu ban Lao động Hoa Kỳ về những khu chế xuất ở châu Á “Phụ nữ chiếm đa số lao động ở những nơi này và tập trung ở các ngành dệt may giày công nghiệp thực phẩm... những ngành không đòi hỏi kỹ năng”. Ví dụ, ở Đài Loan tỷ lệ nữ là 75% (tuổi trung bình là 27); ở Indonesia tỷ lệ nữ là 89% (trong đó 78% dưới 25 tuổi). Những ngành công nghiệp này thu hút nhiều lao động nữ, một mặt do không đòi hỏi trình độ chuyên môn và kỹ thuật cao, mặt khác lao động nữ trẻ luôn chăm chỉ, chịu khó, học nghề nhanh và họ chấp nhận làm những công việc khá tỉ mỉ trong dây chuyền sản xuất, có tính đơn điệu và nhàm



chán. Quan trọng hơn là họ sẵn sàng chấp nhận mức lương thấp để có việc làm tạo thu nhập cho bản thân và gia đình. Thực tế tìm hiểu cũng cho thấy chỉ có những lao động nữ trẻ mới có thể chịu đựng được tình trạng căng thẳng về thần kinh và mệt mỏi kéo dài do phải làm thêm nhiều giờ, thêm ca. Những lao động từ 40 tuổi trở lên, chủ yếu ở vị trí quản lý, điều hành, tổ trưởng... ít khi là người trực tiếp đứng máy (xem 11).

## 1.2. Cơ cấu chất lượng

### *\* Trình độ học vấn và kỹ năng nghề nghiệp*

Trình độ học vấn và kỹ năng nghề nghiệp chính là hai yếu tố giúp đánh giá chất lượng của đội ngũ công nhân. Khi trình độ học vấn và trình độ chuyên môn càng cao thì người công nhân càng có đủ điều kiện để tiếp thu các kiến thức khoa học kỹ thuật, tiếp nhận công nghệ hiện đại, có điều kiện để thực hiện tốt các công việc được giao.

Trình độ học vấn của công nhân liên doanh cao hơn so với các loại hình doanh nghiệp khác. Ngoại trừ số công nhân có trình độ trung cấp và đại học thì đa số công nhân đều được đào tạo về chuyên môn nhưng với thời gian ngắn để đáp ứng nhu cầu của sản xuất. Hình thức đào tạo cho công nhân chủ yếu tại doanh nghiệp là vừa học vừa làm nên kỹ năng của họ chỉ có thể được tăng dần qua năm tháng. Trình độ tay nghề của công nhân trong các doanh nghiệp liên doanh chưa cao. Do vậy, đào tạo tay

nghề cho công nhân trong các doanh nghiệp liên doanh hiện nay cần được đặt ra một cách nghiêm túc để đáp ứng với công nghiệp hóa, hiện đại hóa xét về tất cả các phương diện, trong đó cần lưu ý cả trình độ ngoại ngữ của công nhân không phải chỉ để giao tiếp thông thường mà còn có thể trao đổi, tiếp cận các thông tin khoa học kỹ thuật mới và học hỏi kinh nghiệm quản lý tiên tiến từ các đối tác.

*Trình độ học vấn:* Xu hướng tuyển chọn công nhân vào các doanh nghiệp liên doanh với nước ngoài có trình độ học vấn cao hơn so với các loại hình doanh nghiệp khác. Số công nhân từ phổ thông trung học trở lên chiếm tỷ trọng cao. Điều đó có thể là nhân tố thúc đẩy khả năng quản lý tại các doanh nghiệp trong thời gian gần đây.

Trong toàn bộ giai cấp công nhân nói chung thì 2/3 có trình độ từ trung học trở lên (xem 1). Nghiên cứu này với mẫu tại 155 doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế trên phạm vi cả nước năm 2000 cho thấy, có 6,4% công nhân trực tiếp sản xuất có trình độ đại học, có 50,8% cán bộ công nhân viên gián tiếp sản xuất có trình độ đại học. Số liệu so sánh cụ thể trình độ học vấn của công nhân trong các doanh nghiệp liên doanh với các doanh nghiệp khác thì có 85% công nhân liên doanh đạt mức trung học trở lên cao hơn hẳn các loại hình doanh nghiệp khác (xem bảng 6). Điều đó cũng trùng hợp với các nghiên cứu khác.

**Bảng 6: Trình độ học vấn phân theo loại hình doanh nghiệp (%)**

| Trình độ học vấn    | doanh nghiệp nhà nước | doanh nghiệp liên doanh | 100% vốn nước ngoài | Doanh nghiệp tư nhân |
|---------------------|-----------------------|-------------------------|---------------------|----------------------|
| Trung học cơ sở     | 30,1                  | 14,5                    | 51,1                | 42,6                 |
| Phổ thông trung học | 30,5                  | 49,5                    | 48,3                | 33,6                 |
| Trung cấp           | 23,7                  | 23,7                    | 14,2                | 11,9                 |
| Đại học             | 13,4                  | 12,0                    | 10,4                | 9,8                  |

*Nguồn: Viện Sử học, 2000.*

Nghiên cứu của Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam năm 2000 chỉ ra số công nhân trong doanh nghiệp liên doanh có trình độ phổ thông trung học trở lên là 85% trong đó 77,3% công nhân đạt trình độ phổ thông trung học. Số công nhân có trình độ trung học cơ sở là 15,0%. Nếu so sánh giữa các loại hình doanh nghiệp thì số công nhân ở các doanh nghiệp liên doanh có trình độ phổ thông trung học cao nhất (77,3%), tiếp đến là doanh nghiệp tư nhân (64,4%), doanh nghiệp 100% vốn nước ngoài là 58,5% và thấp nhất là các doanh nghiệp nhà nước (57,6%) (xem 2).

Trong các ngành dệt, may, giày, công nghiệp thực phẩm mà Trung tâm nghiên cứu khoa học về phụ nữ tại Thành phố Hồ Chí Minh đã nghiên cứu trong những năm 1990 trở lại đây cũng cho kết quả: có 2/3 trong số công nhân đạt trình độ học vấn ở cấp trung học. So sánh giữa các ngành nói trên thì công nhân ngành may chiếm tỷ lệ cao nhất (80,8%) ở bậc học này.

*Trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp:* Nhiều doanh nghiệp cho rằng trình độ chuyên môn và kỹ năng nghề nghiệp là yếu tố quan trọng nhất cho các mục tiêu sản xuất. Do vậy, các công nhân phải qua kỳ kiểm tra để tuyển chọn vào nhà máy và vì thế công nhân đã làm trong các doanh nghiệp đều có một trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp nhất định.

Trong các doanh nghiệp liên doanh thuộc khu chế xuất, lao động kỹ thuật chiếm 12,73%; Tỷ lệ lao động nữ kỹ thuật chỉ chiếm 12% trong tổng số 85,8% lao động nữ của mình và nam giới là 16,6%. Số còn lại là lao động phổ thông, họ là những người ở nông thôn tới, hầu như chưa có tay nghề, chỉ được đào tạo ngắn hạn tại các trung tâm, sau khi được tuyển chọn vào doanh nghiệp mới được doanh nghiệp đào tạo thêm (xem 3).

Đào tạo là một vấn đề ngày càng được quan tâm. Nhìn chung thời gian đào tạo chuyên môn tại các doanh nghiệp liên doanh chủ yếu là đào tạo ngắn hạn. Cụ thể, số công nhân được đào tạo dưới 6 tháng là nhiều nhất (chiếm 32,5%), tiếp đến thời gian đào tạo từ 13-36 tháng (chiếm 21,3%), sau đó mới đến mức độ trên 36 tháng (chiếm 19,7%)... (xem 1). Thời gian đào tạo gắn liền với hình thức đào tạo, đa số là hình thức vừa học vừa làm tại doanh nghiệp có người hướng dẫn tại chỗ. Đây cũng là một thực tế, do yêu cầu của phát triển sản xuất, sự vận động của thị trường lao động và không tránh khỏi yếu tố cạnh tranh để thu hút công nhân kỹ thuật, công nhân bậc cao về mình đối với phía chủ doanh

nghiệp. Còn về phía công nhân thì để tránh mất việc làm nên khi hỏi về mức độ cần thiết về đào tạo lại và đào tạo nghề mới cho công nhân lao động, trên 80% công nhân cho là cần thiết và chọn hình thức đào tạo tại doanh nghiệp là chủ yếu. Như vậy thời gian và hình thức đào tạo này phù hợp với các đòi hỏi của doanh nghiệp về sản xuất và qua đó kỹ năng nghề nghiệp của người công nhân sẽ được nâng cao.

Điều này cũng phù hợp với các nghiên cứu của phòng Xã hội học Lao động và Công nghệ của viện Xã hội học từ năm 1996 trở lại đây và các nghiên cứu khác (xem 12). Phần lớn các doanh nghiệp liên doanh khi mới thành lập có xu hướng tận dụng và tạm tiếp tục sử dụng các trang thiết bị, máy móc có sẵn của công ty cũ trước khi liên doanh. Lúc đầu doanh nghiệp cho sản xuất số lượng ít để thăm dò thị trường, hoặc chỉ sản xuất đủ số lượng theo hợp đồng, do vậy việc đào tạo cũng chưa trở thành cấp bách. Đến khi thực tế đòi hỏi như việc nhập các trang thiết bị hiện đại hơn, áp dụng công nghệ mới... thì việc đào tạo trở nên quan trọng và lúc ấy doanh nghiệp lại chọn hình thức phù hợp nhất để tránh tốn kém mà vẫn có hiệu quả. Trong các doanh nghiệp may và giày, đa số công nhân được đào tạo với thời gian học nghề 2-3 tháng. Thời gian này quá ngắn nhưng người ta cho rằng kỹ năng nghề nghiệp sẽ được tăng dần theo kinh nghiệm, ngoại trừ những công việc điều khiển máy móc và thiết bị.

Về kinh phí cho đào tạo, có tới 85% kinh phí do doanh

nghiệp chu cấp. Không ngoại trừ trường hợp cả hai phía cùng chi trả, đây cũng thể hiện một khía cạnh hợp tác cùng có lợi đối với cả hai phía người lao động và người sử dụng lao động. Một phân lý do có thể là việc đào tạo này phụ thuộc vào yêu cầu của sản xuất và do kinh phí đào tạo của các doanh nghiệp không có khả năng chu cấp toàn bộ cho công nhân.

Nghiên cứu về các doanh nghiệp liên doanh tại Hà Nội cho thấy, tính chung khoảng 60% số lao động trong các ngành dệt, may, giày, công nghiệp thực phẩm đã qua các lớp học nghề ngắn hạn và dài hạn. Tuy nhiên mỗi nghề có những đặc thù riêng mà yêu cầu về đào tạo khác biệt và đòi hỏi thời gian dài hay ngắn (xem 11).

Kỹ năng nghề nghiệp của công nhân phụ thuộc vào yêu cầu trong sản xuất tại mỗi doanh nghiệp mà các ngành quan tâm. Các ngành dệt, may, giày, công nghiệp thực phẩm trang bị cho đa số công nhân những kiến thức cơ bản về một nghề nhất định cho kỹ năng nghề nghiệp của họ. Nhìn chung, có tới trên 80% công nhân cho biết họ đã được đào tạo một nghề cụ thể: may mặc chiếm tới 88,7%, chế biến chiếm 82,8%...

Qua phỏng vấn một số chủ doanh nghiệp tại các doanh nghiệp liên doanh, có thể thấy hai dạng chủ yếu về đào tạo nghề cho công nhân mới để đáp ứng mục tiêu của sản xuất là:

1. *Khoá đào tạo ngắn hạn (không quá 1 năm), không chính*

*qui do doanh nghiệp đào tạo ngay tại doanh nghiệp. Sau khi kết thúc khoá học, công nhân sẽ có được tay nghề theo yêu cầu để bắt đầu làm việc trong doanh nghiệp.*

- 2. Khoá đào tạo dài hạn (hơn 1 năm đến 2 năm), chính qui ở trường dạy nghề hoặc trường kỹ thuật. Sau khi tốt nghiệp, công nhân sẽ có tay nghề bậc 2 hoặc 3 (trên 7 bậc) và có thể làm việc như một công nhân kỹ thuật.*

*Tay nghề, bậc thợ của người công nhân hiện nay:* Như đã phân tích, số công nhân đang làm ở doanh nghiệp nhà nước có kỹ năng, trẻ, khỏe, khi doanh nghiệp chuyển sang liên doanh thì một số người trong họ cũng đồng thời được chuyển sang và doanh nghiệp tiếp nhận thêm số công nhân mới thường là học sinh phổ thông vào, không được đào tạo gì đặc biệt. Số công nhân này chỉ được hướng dẫn để vận hành thao tác máy móc trong một thời gian ngắn với các hình thức vừa học vừa làm và bổ túc ngắn hạn là chính, ngoài ra tự học.

Vì các doanh nghiệp liên doanh có những đặc thù riêng nên đào tạo có những khác biệt như đã phân tích ở trên. Tương ứng với các hình thức đào tạo này thì thợ bậc II-III chiếm 2/3 số công nhân trong các doanh nghiệp liên doanh (xem 1). Tuy nhiên có một thực tế cho thấy, nếu chỉ dựa vào trình độ tay nghề của công nhân theo bậc thợ thì không hoàn toàn chính xác vì các ngành nghề khác nhau có khung bậc khác nhau. Do vậy chất lượng của công nhân nên được nhìn nhận, đánh giá theo trình độ đào tạo, cấp đào tạo,

hình thức đào tạo thì mang tính hiện thực hơn.

*Về ngoại ngữ:* Trong các doanh nghiệp liên doanh, vấn đề ngoại ngữ là một nhân tố đánh giá khả năng nhận thức, trình độ học vấn của công nhân trong tình hình mới. Có một ngoại ngữ nhất định cho phép người công nhân dễ dàng học được các hướng dẫn vận hành máy móc cũng như nắm bắt chuyên môn, công nghệ mới đáp ứng nhu cầu trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa.

Cho đến nay, chưa có tài liệu nào công bố về vấn đề công nhân liên doanh biết và sử dụng ngoại ngữ. Các nghiên cứu đầu những năm 1990 ít đề cập đến vấn đề này. Trong nghiên cứu gần đây đã chỉ ra xu hướng công nhân nói chung có biết về ngoại ngữ, còn việc sử dụng nó đến đâu thì chưa thấy đề cập: gần 1/2 số công nhân biết ngoại ngữ ở các trình độ khác nhau, có thể do một số công nhân đã từng đi xuất khẩu lao động, số công nhân vừa vào từ phổ thông trung học, đại học, hoặc qua thực tế giao tiếp với người nước ngoài tự học ngoại ngữ với mức độ đáng kể và trình độ cũng chỉ mức A,B. Đa số là biết tiếng Anh, sau đến tiếng Nga, Pháp, Trung, Nhật (xem 1).

*\* Thâm niên công tác*

Tại các doanh nghiệp liên doanh dệt, may, giày, công nghiệp thực phẩm đa số công nhân trẻ, có thâm niên chưa nhiều, chiếm trên 80%. Điều đó phù hợp với sự ra đời và phát triển của các doanh nghiệp liên doanh tại Việt Nam. Có 1/2 số công nhân



mới đi làm tại các doanh nghiệp liên doanh lần đầu, nhưng đa số có thâm niên từ 1-10 năm. Trong ngành chế biến thủy sản có tới 85% công nhân có thâm niên từ 1-10 năm mà tuổi đời từ 18-30 chiếm 62,4% (xem 35).

Đồng thời trong các doanh nghiệp liên doanh người sử dụng lao động vẫn muốn giữ những công nhân đã từng làm việc tại các doanh nghiệp trước khi liên doanh nhưng phải có kỹ năng trong nghề, do vậy vẫn có số công nhân thâm niên cao hơn nhưng không nhiều.

*\* Nguồn gốc xã hội*

Đặc thù của sản xuất và địa bàn của doanh nghiệp liên doanh đã làm cho nhu cầu tuyển dụng lao động có tính chất khác biệt hơn trước. Chính điều này tạo nên một lực lượng công nhân liên doanh từ nhiều tầng lớp xã hội khác nhau. Họ gồm những công nhân làm trong các doanh nghiệp nhà nước chuyển sang, những người học xong phổ thông được nhận vào làm, số ít là viên chức. Tuy nhiên trong các khu chế xuất, đa số công nhân đều từ nông thôn hoặc các vùng lân cận tới, hầu như chưa có tay nghề, chỉ được đào tạo ngắn hạn tại các trung tâm, sau khi được tuyển chọn vào các doanh nghiệp mới được doanh nghiệp đào tạo thêm.

Các nghiên cứu đều đưa ra con số như nhau, khoảng 45% công nhân liên doanh đã từng là công nhân trước khi vào doanh nghiệp; gần 40% là học sinh phổ thông, chưa hề có việc làm; gần

20% là thợ thủ công. Đây là lớp lao động trẻ dưới 25 tuổi mới tốt nghiệp phổ thông trung học chỉ cần qua một lớp học nghề là vào làm ngay tại doanh nghiệp (xem thêm 4, xem 11). Riêng ngành may mặc thì số lao động trước đã từng là công nhân và viên chức chiếm tỷ lệ cao nhất (76,2%), trong khi đó ngành công nghiệp thực phẩm chiếm 1/2 số công nhân đã từng là công nhân viên chức và 1/2 là học sinh phổ thông chưa từng làm gì. Điều đó cho thấy công nhân may liên doanh có kinh nghiệm hơn và có kỹ năng hơn.

Do tác động của công nghiệp hóa, hiện đại hóa và đô thị hóa, xu hướng tăng lên số công nhân đến từ nông thôn và các vùng phụ cận của đô thị. Số công nhân từ nông thôn đến tăng lên từ 1/3 vào đầu những năm 1990 đến những năm gần đây lên tới hơn 1/2 (xem 3, 11). Chính vì xuất thân từ các vùng phụ cận của đô thị hóa, chỉ quen làm thủ công và nông nghiệp, trong giai đoạn đầu những công nhân này vào làm việc trong các doanh nghiệp vẫn mang tâm lý tiểu nông, thực tế rất khó nắm bắt kỹ luật công nghiệp và công nghệ hiện đại của doanh nghiệp. Song cho đến nay, đã hình thành tốt hơn tác phong công nghiệp và ý thức tổ chức kỷ luật (xem 2).

*\* Tình trạng hôn nhân, hoàn cảnh gia đình*

Do số lao động trong các ngành này còn trẻ và nữ chiếm số đông nên tỷ lệ nữ chưa chồng và có chồng mà có con còn nhỏ cũng có tỷ lệ cao tương ứng. Số công nhân chưa chồng chủ yếu nằm trong độ tuổi dưới 25. Nhiều người trong số họ có vai trò quan trọng trong việc đóng góp kinh tế cho gia đình, có hoàn cảnh khó

khăn và đời sống chưa ổn định.

Về tình trạng hôn nhân, các nghiên cứu từ những năm đầu 1990 cho đến nay cho thấy tại các doanh nghiệp liên doanh có tới 60-80% công nhân chưa có gia đình và tuổi dưới 25. Trong số công nhân chưa có gia đình có 48% vì “không có thời gian giao tiếp kết bạn”. Còn 18,5% trong số công nhân đã có chồng thì lại “không đủ thời giờ lo toan việc gia đình” (xem 11, 17). Đặc biệt trong các doanh nghiệp liên doanh tại khu công nghiệp và khu chế xuất đa số chưa có chồng, số ít có chồng nhưng chưa có con. Hơn 20% có con nhỏ dưới 6 tuổi và hơn 20% có con đã đi học, trong đó 88,9% công nhân sống cùng con, số còn lại phải gửi cha mẹ hoặc người thân khác nuôi và chăm sóc. Khoảng 20% công nhân trong doanh nghiệp liên doanh phải nuôi dưỡng bố mẹ (xem 11).

Về hoàn cảnh gia đình công nhân hầu hết là khó khăn và 2/3 số công nhân trong các ngành dệt, may, giày, công nghiệp thực phẩm trách nhiệm nặng nề, đóng góp phần chính và quan trọng trong thu nhập của gia đình. Có 57,8% công nhân trong các ngành này cho biết gia đình đủ sống (theo nghĩa chỉ đủ chi tiêu cho cuộc sống hàng ngày), chỉ 1,8% cho biết là tương đối khá; số còn lại 40,3% sống chật vật, rất thiếu thốn. Cứ 1 người đi làm thì phải nuôi 1,6 người trong gia đình; ngoài ra phải đóng góp tiền gửi về cho cha mẹ già (70%) với mức tiền khoảng 171.000đ/tháng (xem 11). Với vai trò nặng nề như vậy đã thúc đẩy người công nhân phải làm việc ngay cả khi đau ốm và trong những điều kiện làm việc chưa

tốt (xem 11, 17).

Hoàn cảnh, điều kiện sống cũng như khả năng kinh tế của công nhân còn thể hiện qua tình trạng nhà ở của họ. Các nghiên cứu chia nhà ở của công nhân theo các loại hình: nhà ở do công nhân tự mua, hoặc ở cùng với bố mẹ, nhà thuê. Công nhân trong các doanh nghiệp liên doanh chủ yếu phải thuê nhà để ở bởi lẽ đa số công nhân đến từ tỉnh khác. Nhà được cấp hầu như không có trong các doanh nghiệp này. Bên cạnh đó kéo theo các vấn đề xã hội phức tạp khác. Nhìn chung các nghiên cứu cho thấy, có 2/3 số người thuê trong các ngôi nhà của nhà nước hay khu tập thể, ngoài ra có thể họ ở cùng với gia đình, họ hàng... Đời sống và sinh hoạt của công nhân từ các tỉnh khác đến rất nghèo và mang tính tạm bợ. Với động cơ là kiếm việc làm có tiền gửi về trợ giúp gia đình hoặc có chút vốn nhỏ sau vài ba năm trở về nhà lấy chồng và có vốn để làm việc khác. Có thể có 4-10 người ở trong một nhà, hầu như không có trang bị gì cả, thậm chí chỉ có những tấm ván kê để nằm. Giá thuê nhà từ 50.000 đến 100.000đ/người/tháng (xem 11). Số công nhân này lại rất thích làm thêm để tăng thu nhập, rất sợ khi doanh nghiệp không có việc vì một mặt, nếu có việc thì thu nhập tăng lên để chi cho nhiều khoản trong cuộc sống hàng ngày của mình và gia đình. Mặt khác, họ “không muốn trở về căn nhà thuê rất tạm bợ của mình. Thậm chí họ còn làm luôn cả hai ca vì đã được doanh nghiệp lo cơm nước hai lần trong ngày và khi trở về nơi thuê nhà chỉ để ngủ và ngày mai, công việc lại cứ thế diễn ra...”

(Nhóm công nhân may của doanh nghiệp liên doanh Việt Sing (xem 29)).

*\* Loại việc làm của công nhân*

Các nghiên cứu chia việc làm của công nhân ra hai hình thức: trực tiếp và gián tiếp. Lao động trực tiếp phải làm việc chủ yếu theo dây chuyền và ca kíp, thời gian kéo dài, vất vả, căng thẳng và mệt mỏi hơn nhiều so với lao động gián tiếp. Việc sản xuất theo dây chuyền là một đặc thù trong sản xuất công nghiệp hiện nay, hơn nữa tính chất sản xuất này cũng đòi hỏi hoàn thiện hơn nữa tác phong công nghiệp của người công nhân. Điều đó yêu cầu các công nhân của chúng ta phải dần thích nghi.

Có 1/3 số công nhân cho là nhịp độ làm việc nhanh, quá nhanh và căng thẳng. Điều này chỉ có công nhân trẻ, có sức khỏe mới đáp ứng tốt được. Đây cũng là lý do vì sao số đông lao động dưới 25 tuổi làm việc trực tiếp trong các doanh nghiệp liên doanh (chiếm hơn 80%) và các doanh nghiệp có xu hướng thích tuyển công nhân trẻ. Ngược lại, số công nhân trên 40 tuổi thường làm việc ở khâu gián tiếp như đã đề cập ở trên. Hầu hết công nhân liên doanh trong các ngành dệt, may, giày công nghiệp thực phẩm đều làm việc trực tiếp. Trong đó, có 48,5 % làm việc theo dây chuyền, 51,5% làm việc không theo dây chuyền. Nhìn chung 65,6 % công nhân đánh giá nhịp độ làm việc và cường độ làm việc là bình thường. Có 21,9% công nhân nhận xét nhịp độ làm việc nhanh và 6,3%% nhận xét là quá nhanh. Có 31,3% công nhân đánh giá

cường độ làm việc căng thẳng và rất căng thẳng (3,1%). Về tính chất công việc thì có 87,5% công nhân đánh giá bình thường, còn 12,5% công nhân đánh giá công việc quá đơn điệu (xem 2).

*\* Tình trạng sức khỏe của công nhân*

Có thể nói tình trạng sức khỏe của công nhân phụ thuộc rất nhiều vào điều kiện làm việc của họ tại doanh nghiệp. So với các loại hình doanh nghiệp khác thì tình trạng sức khỏe của công nhân trong các khu vực liên doanh là khá hơn cả. Có 50,5% công nhân có sức khỏe loại I (tốt nhất), hơn 30% lao động loại II, còn lại loại III (17,8%) và loại IV. Một số doanh nghiệp đã lo việc khám sức khỏe định kỳ cho công nhân nhưng chỉ hơn 1/2 số công nhân đi khám (xem 1). Một nghiên cứu khác của Tổng Liên đoàn lao động năm 1999 (xem 11) cho thấy, qua việc tổ chức khám định kỳ sức khỏe cho công nhân hàng năm, tình hình sức khỏe của công nhân có thể phân 5 loại theo qui định của Bộ Y tế. Kết quả cho thấy, nói chung số công nhân có sức khỏe loại II chiếm tỷ lệ cao nhất (47,8%), loại I (24,5%), loại III (20,3%). Còn lại 6,5% loại IV và V. Kết quả này cũng phù hợp với kết quả thực tế phỏng vấn công nhân, loại II (44,2%), loại I (32,3%), loại III (23,2%), loại IV (0,4%). Trong đó số công nhân có sức khỏe tốt nhất (gồm loại I và loại 2) là ở các doanh nghiệp liên doanh (83,9%), sau đó doanh nghiệp tư nhân (76,2%), doanh nghiệp 100% vốn nước ngoài (71,2%) và thấp nhất là các doanh nghiệp nhà nước (63,3%).

Công nhân mắc bệnh nghề nghiệp thì hầu như doanh

ngiệp nào cũng có. Các loại bệnh thường gặp chủ yếu là đau lưng, đau đầu, căng mõi cơ bắp, mắt và bệnh hô hấp. Tuy nhiên các tình trạng bệnh nêu lên dưới đây cũng dần được khắc phục tùy theo thực tế của các doanh nghiệp.

Đau đầu là một trong những bệnh chủ yếu được nêu lên. Tỷ lệ mắc bệnh này khá khác nhau giữa hai giới với 53% ở nữ và 30% ở nam. Trong doanh nghiệp liên doanh có 43% công nhân bị đau đầu. Ngành dệt may có tỷ lệ công nhân bị đau đầu cao hơn (50%) so với ngành giày (43%). Những công nhân trẻ nhất và già nhất có tỷ lệ đau đầu nhiều hơn so với những công nhân từ 25-40 tuổi (xem 5).

Nữ công nhân bị đau lưng nhiều hơn (45%) so với nam công nhân (28%). Công nhân may (chiếm 53%) bị đau lưng cao hơn so với công nhân dệt (43%) và công nhân giày (29%).

Căng mõi cơ bắp là tình trạng chung với cả hai giới không phân biệt nam cũng như nữ (chiếm 40%). Nhưng ngành dệt là vất vả nhất vì phải đi lại nhiều nên tỷ lệ căng mõi cơ bắp chiếm tới 83%, gấp đôi so với công nhân may mặc và gần gấp 3 lần so với công nhân giày. Riêng ngành chế biến thực phẩm “Sau ca làm việc vòng bắp chân của công nhân tăng lên 1,5cm, nhiều người đã không thể rút chân ra khỏi ủng...” (Chị Đặng Thị Thảo - Phân viện Bảo hộ lao động Thành phố Hồ Chí Minh đã cho biết như vậy tại lớp tập huấn về “Nâng cao an toàn-vệ sinh lao động, cải thiện điều kiện và môi trường lao động ngành thuỷ sản” tổ chức tại Thành phố Hồ Chí Minh. Báo *Người lao động*, 12/6/2001).

Khảo sát của Viện Bảo hộ lao động Việt Nam tại 31 doanh nghiệp chế biến thủy sản với gần 10 000 lao động trong cả nước cho thấy, 63,7% tê mỗi chân, 53,9% tê mỗi tay, 47,9% mỗi cổ, 45,6% đau thắt lưng, 39,5% đau khớp, 33,1% mờ mắt, 35,6% viêm xoang, họng. Ngoài ra các bệnh ngoài da, mắt, căng thẳng thần kinh là những bệnh đều có ở các ngành, không có sự khác biệt đáng kể.

Thực tế, tại các cơ sở sản xuất có công nghệ mới, yếu tố gây ảnh hưởng lớn tới người lao động Việt Nam (còn giữ những thói quen lao động cũ) là cường độ và nhịp điệu lao động. Do nhịp điệu và cường độ lao động tăng cao nên tỷ lệ người lao động có những dấu hiệu đau mỗi cơ bắp tăng, ảnh hưởng tới chất lượng của đội ngũ công nhân. Cao nhất là tỷ lệ đau cánh tay (từ 58,3% đến 80,5%), tiếp theo là đau mỗi thân và đau vùng thắt lưng (từ 50,2% đến 75%), đau mỗi mắt (từ 56% đến 70,5%), tỷ lệ đau cổ, đau vai và đau lưng cao cũng do ảnh hưởng của công nghệ mới (xem 14).

### **Kết luận**

Các phân tích trên đây cho thấy, đội ngũ công nhân công nghiệp trong các doanh nghiệp liên doanh thuộc các ngành dệt, may, giày, công nghiệp thực phẩm có xu hướng tăng lên về số lượng và chất lượng ngày càng được cải thiện. Nhóm công nhân này bao gồm những công nhân trẻ, chưa có gia đình, đa số là nữ, có trình độ học vấn từ trung học phổ thông trở lên. Đa số công nhân có trình độ chuyên môn, kỹ năng trong nghề nghiệp, 2/3 trong số



họ có bậc thợ là bậc II và bậc III. Thâm niên công tác của đội ngũ này phần lớn dưới 10 năm, chủ yếu lao động trực tiếp. Tình trạng sức khỏe cao hơn so với các loại hình doanh nghiệp khác. Phần lớn trong số họ đến từ các vùng nông thôn, phụ cận với các khu công nghiệp, khu đô thị hóa; mặc dù rất cần cù nhưng vẫn đang phải dần làm quen với tác phong công nghiệp.

Các đường lối kinh tế, chính sách kinh tế của Đảng và nhà nước đã tác động không nhỏ đến sự thay đổi số lượng và chất lượng của đội ngũ này. Có thể thấy tiềm năng của đội ngũ công nhân trong các doanh nghiệp liên doanh là trẻ trung, có sức khỏe nhưng vấn đề đào tạo cho họ cần được lưu tâm. Tính chất của liên doanh cùng với hoàn cảnh thực tế của cuộc sống đã hạn chế các cơ hội thăng tiến của họ. Họ dễ dàng chấp nhận mọi hoàn cảnh miễn là tìm được việc làm, công việc ổn định và có thu nhập cho bản thân và gia đình. Chúng ta sẽ làm rõ nội dung này ở các phần sau.

## **Chương 2**

### **Điều kiện lao động của công nhân công nghiệp trong các doanh nghiệp liên doanh**

Điều kiện lao động của công nhân được hiểu bao gồm cả điều kiện vật chất và điều kiện xã hội. Điều kiện vật chất là các yếu tố môi trường lao động tự nhiên của công nhân như trang thiết bị, máy móc và công nghệ, nhà xưởng, đất đai, an toàn vệ sinh môi trường: tiếng ồn, độ ẩm, khí độc, nhiệt độ... Điều kiện xã hội, gồm các yếu tố liên quan tới tình trạng xã hội theo qui định của Bộ luật Lao động như: hợp đồng lao động, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, chế độ bồi dưỡng làm thêm giờ, thêm ca...

#### **2.1. Các điều kiện vật chất trong doanh nghiệp**

Cho đến năm 1999, nghiên cứu về các doanh nghiệp liên doanh cho thấy, tình trạng của doanh nghiệp phụ thuộc vào rất nhiều yếu tố. Một trong các yếu tố bên ngoài là khủng hoảng châu Á đã diễn ra, nhưng mức độ ảnh hưởng tới sản xuất trong ngành dệt, may, giày không lớn. Các ngành này vẫn có lãi đáng kể mặc dù có sự giảm sút về sản xuất và thị trường. Khía cạnh quản lý cũng tác động mạnh tới xu hướng chung về sản xuất, lợi nhuận, thị trường và việc làm (xem 5). Nhìn chung, biến động của kinh tế khu

vực cũng tác động đến nền kinh tế trong nước và ảnh hưởng tới đội ngũ công nhân trong các doanh nghiệp. Các nghiên cứu đã kết luận chung: cuộc khủng hoảng đã không ảnh hưởng trầm trọng đến các doanh nghiệp dệt may giày và họ đều chờ đợi sự phát triển mạnh trong tương lai, tuy nhiên cũng không thể tránh khỏi những khó khăn. Tác động của khủng hoảng không lớn vì Việt Nam vẫn ít hội nhập với thị trường thế giới hơn. Cùng với các chính sách kinh tế của Đảng và nhà nước, các yếu tố bên trong doanh nghiệp hàng ngày hàng giờ tác động trực tiếp đến người lao động.

Các nghiên cứu từ những năm 90 đến nay với những mục tiêu khác nhau nhưng cơ bản đã đề cập nhiều về thực tế điều kiện lao động, môi trường lao động của công nhân trong khu vực này. Đây là vấn đề được các bộ, ngành, các cơ quan nghiên cứu các cấp quan tâm nhiều nhất. Nhìn chung, từ những năm 1990 trở lại đây điều kiện lao động của công nhân trong các doanh nghiệp liên doanh được cải thiện hơn so với các loại hình doanh nghiệp khác. Điều này có thể lý giải nhờ sự đầu tư mạnh từ công nghệ, máy móc, vốn từ nước ngoài.

*\* Trang thiết bị máy móc và công nghệ*

Tại các doanh nghiệp liên doanh, trang thiết bị máy móc nói chung là tương đối hiện đại, hầu hết có công nghệ mới cùng với cường độ lao động cao nên đem lại năng suất cao và sản phẩm có chất lượng. Nhưng có sự khác biệt đáng kể về trang thiết bị máy móc và công nghệ giữa các ngành.

Việc chuyển giao công nghệ đã có nhiều chuyển biến tích cực. Trong các doanh nghiệp liên doanh, có hơn 80% doanh nghiệp đã tiến hành cải thiện điều kiện làm việc của công nhân. Trong đó, cơ bản là thay đổi máy móc thiết bị (chiếm 46,8%). Có 95,6% doanh nghiệp liên doanh thay đổi công nghệ, hiện đại hóa cao hơn rất nhiều so với doanh nghiệp khác. Tuy nhiên các thiết bị công nghệ được thay đổi này thường được nhập từ nước ngoài, vẫn tồn tại công nghệ trung bình và lạc hậu đã qua sử dụng được phía nước ngoài tân trang lại để góp vốn với liên doanh hoặc thiếu đồng bộ, lại không phù hợp với thể hình và sức khỏe của người Việt Nam (xem 19). Điều đó đã ảnh hưởng tới sức khỏe của người lao động do xuất hiện một số bệnh tật liên quan đến nghề nghiệp đã được đề cập ở phần trên.

Trong thời kỳ 1992-1997, công nghiệp thực phẩm và may mặc tăng trưởng với tỷ lệ rất cao. Ngay từ năm 1992-1994 việc nâng cao công nghệ và phương pháp sản xuất trong ngành chế biến đã được chú ý, làm cho các ngành này tăng trưởng rất nhanh. Tuy nhiên, các máy móc chủ yếu trong ngành xay xát gạo vẫn rất lạc hậu, trung bình khoảng 16 năm. Ngành chế biến cà phê và hải sản sử dụng các máy móc tương đối mới vì chúng là những ngành công nghiệp mới. Trong các ngành dệt may đa số sử dụng các máy móc mới nhất bởi lẽ máy móc thiết bị chính đều được nhập khẩu. Tuy nhiên, vẫn có khoảng 1/3 doanh nghiệp liên doanh báo cáo là sử dụng máy cũ. Điều này cần được chấp nhận tùy theo hoàn cảnh

thực tế của mỗi doanh nghiệp. Việc lựa chọn công nghệ cũ nhưng sử dụng nhiều lao động phải chăng là sự lựa chọn có hiệu quả và có tính cạnh tranh cao nhất đối với Việt Nam(?). Mặt khác, các doanh nghiệp liên doanh đều tin tưởng vào công nghệ của họ và cho rằng công nghệ đó tương tự với tiêu chuẩn và sự cạnh tranh thế giới. Ngành dệt may nói rằng họ sử dụng rất cao năng lực công nghệ của mình trong khi tiêu chuẩn công nghệ chỉ là trung bình. Các ngành này sử dụng 83-89% công suất tối đa. Ngành dệt may và công nghiệp thực phẩm cho rằng họ có khả năng nghiên cứu và triển khai tới 80%, cao hơn nhiều so với 69% của các khu vực khác. Vì vậy các mặt hàng của các ngành này thay đổi thường xuyên với nhiều mẫu mã có chất lượng và bao gồm cả các dịch vụ để giải quyết từng khâu của sản xuất (xem 9).

Tham khảo ý kiến của công nhân trong các nghiên cứu cho con số tương đối giống nhau khi đánh giá về máy móc, thiết bị đang sử dụng. Nhìn chung, trên 80% công nhân liên doanh cho rằng máy móc họ đang sử dụng là bình thường và tốt.

Với thực tế trên, bên cạnh những thiết bị, máy móc công nghệ được chú trọng đầu tư, chuyển giao và áp dụng tốt ở một số doanh nghiệp thì chúng ta cần xem lại cách nhận thức và đánh giá hợp lý về công nghệ, máy móc, thiết bị của công nhân tại doanh nghiệp của mình. Bởi lẽ những nhận thức và đánh giá này còn tùy thuộc vào khả năng chuyên môn của mỗi người công nhân và đòi hỏi của sản xuất của mỗi ngành nghề mà họ tham gia.

*\* Nhà xưởng, đất đai, an toàn vệ sinh môi trường*

Thực tế môi trường làm việc của công nhân trong các khu vực doanh nghiệp liên doanh vẫn có những đặc thù riêng. Nhà xưởng, đất đai đều có điều kiện thuận lợi hơn nhiều so với các loại hình doanh nghiệp khác. Từ chính sách đầu tư ưu đãi, các doanh nghiệp liên doanh được thuê đất trong các khu công nghiệp, khu chế xuất nên mặt bằng thuận lợi cho việc xây dựng nhà xưởng với đầy đủ các điều kiện vệ sinh, an toàn lao động, bảo đảm điều kiện lao động hơn theo như Luật định thì mới được phía Việt Nam đồng ý.

Cùng với thời gian và những bổ sung, sửa đổi của Luật đầu tư nước ngoài, sự can thiệp của tổ chức công đoàn các doanh nghiệp liên doanh đã quan tâm hơn tới việc đầu tư cải thiện môi trường làm việc và điều kiện lao động cho công nhân. Vì thế đã góp phần bảo vệ sức khỏe người lao động và nâng cao năng suất chất lượng sản phẩm.

Có một thực tế mà nghiên cứu tại Thành phố Hồ Chí Minh đầu những năm 1990 chỉ ra một số doanh nghiệp liên doanh chưa tạo được môi trường làm việc lành mạnh và an toàn cho công nhân. Họ phải làm việc căng thẳng trong điều kiện nhà xưởng chật hẹp, độ nóng và tiếng ồn đều vượt quá giới hạn cho phép. Ví dụ công ty liên doanh may Hanjoo - Việt Thắng, nhiệt độ trong khu vực sản xuất thường xuyên vượt quá tiêu chuẩn cho phép tới 3 độ C, cao hơn nhiệt độ bên ngoài từ 2-3 độ C. Mặt bằng sản xuất chật hẹp không thông thoáng. Tại liên doanh Choong Nam - Việt Thắng, độ

ồn lên tới 90 deciben, nhiệt độ thường xuyên từ 28-32 độ C vì không có bộ phận thông gió. Tại liên doanh Coats Tootal Phong Phú (dệt chỉ), nhiệt độ cao hơn tiêu chuẩn cho phép từ 3-4 độ C, mức độ thông thoáng chưa đạt yêu cầu. Tại một số vị trí làm việc của công nhân ánh sáng che khuất khó phát hiện ra mối chỉ bị đứt. Tại phân xưởng mặc dù có máy hút bụi nhưng công suất quá yếu nên bụi vẫn bay rất nhiều. Hơn 1/2 công nhân đã phàn nàn về tiếng ồn quá mức và quá nóng tại nơi làm việc.

Công nhân làm việc trong các ngành dệt, may, giày công nghiệp thực phẩm phần đông là nữ. Nguyên liệu của các ngành này có hại cho sức khỏe vì luôn sinh ra bụi dễ mắc bệnh về phổi. Trong các ngành trên, ngành may là ngành có tỷ lệ cao nhất về tình trạng vệ sinh không tốt, họ phải chịu nóng, bụi nhiều nhất; công nhân thực phẩm, dệt chịu ảnh hưởng của tiếng ồn, độ rung

Khảo sát trong các doanh nghiệp liên doanh tại Hà Nội năm 1998 của Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam cho thấy số ít công nhân hài lòng về điều kiện làm việc của họ (xem 11). Đối với công nhân nữ, thường phải làm ở các vị trí chỉ đòi hỏi lao động thủ công, công cụ lao động thô sơ, làm các công việc phụ... kém hơn so với nam. Các yếu tố môi trường lao động bao gồm: độ nóng, lạnh, bụi, tiếng ồn, độ rung, không khí độc hại, cường độ làm việc quá sức... Kết quả công nhân phải tiếp xúc với các yếu tố đó như sau:

|                        |       |
|------------------------|-------|
| Nóng:                  | 52,5% |
| Bụi:                   | 32,4% |
| Quá ồn:                | 28,9% |
| Lạnh:                  | 12,1% |
| Cường độ làm việc cao: | 12,6% |
| Rung:                  | 9,5%  |
| Khí độc:               | 8,0%  |

Nghiên cứu của Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam năm 1996 trên các địa bàn Hà Nội, Hải Phòng, Thành phố Hồ Chí Minh về điều kiện lao động, vệ sinh lao động và an toàn lao động cho thấy những điều kiện này qua 3 năm đã được cải thiện hơn (xem bảng 7). Trong đó các doanh nghiệp liên doanh cũng được thừa nhận là khá hơn so với loại hình doanh nghiệp khác (xem 4).

**Bảng 7: Chỉ tiêu tốt về điều kiện lao động, vệ sinh lao động, an toàn lao động (%)**

| Năm  | Hà Nội | Hải Phòng | Thành phố Hồ Chí Minh |
|------|--------|-----------|-----------------------|
| 1994 | 33,3   | 26,0      | 39,0                  |
| 1995 | 50,0   | 49,0      | 57,0                  |
| 1996 | 60,0   | 59,0      | 65,0                  |

*Nguồn: Tổng LĐLĐVN, 1996.*



Khi nhận xét về điều kiện làm việc nói chung, nghiên cứu của Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam năm 2000 đưa ra kết quả, hơn 1/2 số công nhân liên doanh cho là khá và tốt (56,1%), có 43,9% đánh giá là trung bình. Điều đó cho thấy, thực tế điều kiện làm việc nhìn chung cũng được cải thiện nhiều hơn, đặc biệt trong khu công nghiệp và khu chế xuất, mặc dù các hệ thống an toàn vệ sinh lao động cho công nhân chưa được trang bị đồng bộ tại các nơi, nhưng đã có 41% doanh nghiệp đã tiến hành trang bị hệ thống kỹ thuật vệ sinh. Ngoài ra, hàng năm các doanh nghiệp có đo lường để đánh giá môi trường nhằm đưa ra giải pháp khả thi cải thiện điều kiện làm việc và phòng chống bệnh nghề nghiệp cho người lao động kịp thời. Có gần 1/3 số doanh nghiệp liên doanh tổ chức việc này. Điều này thể hiện sự quan tâm của doanh nghiệp đối với công nhân tuy nhiên sự quan tâm này chưa được đồng đều ở mọi doanh nghiệp. Việc mở rộng, nâng cấp nhà xưởng theo thời gian ít được quan tâm vì tiền vốn lớn và khả năng về đất đai không được đáp ứng (xem 2).

Trong quá trình sản xuất, máy móc thiết bị được cấu tạo theo tính chất nghề nghiệp buộc người công nhân phải có tư thế làm việc thích hợp. Có 48,5% công nhân thường xuyên làm việc ở tư thế ngồi, có 24,2% công nhân phải đi lại trong khi làm việc và 18,2% công nhân phải làm việc ở tư thế đứng. Số người phải mang vác, đi lại ít hơn. Các thiết bị máy móc được 45,5% công nhân đánh giá là tốt, dễ sử dụng. Có 37,9% công nhân đánh giá là bình

thường, còn lại 16,7% thì phải làm việc bằng tay. Trên 2/3 công nhân (70,7%) đã cho rằng kích thước của máy và bề mặt làm việc thuận lợi cho các thao tác lao động, 28,2% không có ý kiến gì về vấn đề này.

## **2.2. Các điều kiện xã hội trong doanh nghiệp**

Các điều kiện xã hội trong doanh nghiệp được hiểu là bao gồm các chế độ xã hội trong công ty: bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, nhà trẻ, hưu trí, kế hoạch hóa gia đình, đi nghỉ, chế độ thai sản, ốm đau, đào tạo. Nhìn chung đó là các điều khoản cụ thể trong hợp đồng lao động và cả các điều khoản không có trong hợp đồng lao động của người công nhân. Các nghiên cứu cho thấy rằng đa số công nhân liên doanh các ngành này đều được thụ hưởng các chế độ đã nêu trên, tuy nhiên mức độ thụ hưởng ở từng doanh nghiệp là khác nhau. Đặc biệt về các chế độ thai sản và kế hoạch hóa gia đình chủ yếu được quan tâm từ nữ và những người đã có gia đình.

Nghiên cứu của Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam năm 1999 tại các doanh nghiệp liên doanh ngành dệt, may, giày cho biết khá đầy đủ về các chế độ xã hội trong doanh nghiệp. Số người được hưởng bảo hiểm y tế tương đối phổ biến (86%). Có 80% số công nhân được hưởng chế độ đi nghỉ. Chế độ nhà trẻ, chế độ bảo hiểm hưu trí không có trong các doanh nghiệp liên doanh. Có 2/3 số công nhân trả lời không được hưởng và 1/3 số công nhân trả lời không biết về các chế độ này. Về nguyên tắc, các chế độ này được bao gồm trong bảo hiểm xã hội mới mà các công ty nước ngoài

buộc phải tham gia và đóng góp. Khó có thể nói rằng công nhân không có kiến thức về vấn đề này hay do thực tế các chế độ này không được thực hiện.

Về chế độ nghỉ đẻ và kế hoạch hóa gia đình, có 40% công nhân nam và nữ trong các doanh nghiệp liên doanh không biết đến các vấn đề này, thậm chí họ còn không để ý đến bởi vì họ chưa có gia đình. Nhiều người biết rằng thời gian nghỉ đẻ là 4 tháng và chế độ trợ cấp sinh đẻ cũng được đảm bảo. Nhưng số người đi làm trước thời hạn là khá cao. Đa số công nhân thích đi làm hơn (chiếm 65%), chủ yếu là sợ mất việc làm chứ không phải họ đi làm trước thời gian nghỉ đẻ là do thu nhập thấp hay do nguyên nhân khác. Công nhân vẫn đi làm ngay cả khi con ốm, vấn đề này thực tế không được ghi trong bộ luật lao động nhưng được đề cập trong thỏa thuận lao động tập thể. Mặc dù vậy số ngày nghỉ con ốm chỉ 1,3 ngày và chỉ có 11% công nhân trả lời có nghỉ do con ốm.

Số ngày nghỉ của công nhân có vẻ rất ít và đáng ngạc nhiên. Có 52% công nhân không trả lời về nghỉ ốm theo năm, có thể họ không nghỉ, không biết hoặc không muốn nói tới số ngày nghỉ. Trung bình số ngày nghỉ ốm của công nhân trong số người có trả lời về nghỉ ốm là 2,4 ngày/năm. Trung bình có 1,3 ngày/năm nghỉ do bệnh nghề nghiệp. Số ngày nghỉ rất thấp so với các vấn đề về sức khỏe (xem 5).

*Trên thực tế tất cả các hình thức nghỉ đều xảy ra rất ít và có lẽ nhiều công nhân vẫn đi làm ngay cả khi họ không được khỏe*

*để khỏi bị mất việc làm và thu nhập.*

Các điều kiện xã hội trong doanh nghiệp của công nhân sẽ được đề cập và phân tích sâu hơn thể hiện trong hợp đồng lao động.

### *\* Hợp đồng lao động*

Ký hợp đồng lao động là một yếu tố quan trọng đánh dấu nghĩa vụ và trách nhiệm giữa người lao động và người sử dụng lao động đối với nhau và đối với doanh nghiệp. Ký và thực hiện hợp đồng lao động còn đảm bảo quyền lợi cho người công nhân. Hiện nay ký hợp đồng lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động là hình thức phổ biến khi người lao động được tuyển dụng vào doanh nghiệp. Các doanh nghiệp liên doanh đã tuyển dụng và tạo việc làm cho hàng chục vạn người. Một mặt, các doanh nghiệp này chủ yếu nằm tại các vùng lân cận của đô thị nên việc tuyển dụng công nhân từ nông thôn và các vùng phụ cận cho phép các doanh nghiệp thuê họ với những hình thức khác nhau. Mặt khác, tùy thuộc vào tính chất của sản xuất dẫn đến các hợp đồng cũng được ký với những hình thức khác nhau.

Đến 8/2000, có khoảng 80% lao động tại các cơ sở liên doanh với nước ngoài đã ký hợp đồng lao động (xem 15). Công nhân trong các ngành dệt, may, giày, công nghiệp thực phẩm đều ký các hợp đồng lao động. Trong đó hợp đồng từ 1-3 năm đạt 46,2%; hợp đồng vô thời hạn là 41,3%, hợp đồng dưới 1 năm chiếm 8,9%, hợp đồng miệng (2,3%) và người làm việc tạm thời là

1,3% (xem 11). Số hợp đồng miệng sẽ gặp rủi ro khi xảy ra tranh chấp lao động bởi không có cơ sở pháp lý để được can thiệp nhằm bảo vệ quyền lợi của mình.

Nghiên cứu của Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam tháng 10/2000 cho con số: có hơn 1/2 công nhân ký hợp đồng với thời gian 1- 2 năm, có 1/4 số công nhân ký hợp đồng ba năm, hơn 10% số công nhân ký hợp đồng dài hạn (xem 2).

Có những dạng hợp đồng ngắn hạn dường như được coi là thời gian thử việc của doanh nghiệp. Qua quá trình này ai đáp ứng được nhu cầu của doanh nghiệp thì được giữ lại, còn ngược lại thì bị loại trừ. Đó cũng là một tất yếu trong cơ chế thị trường. Vấn đề thử việc cũng là một nhân tố giúp cho người công nhân có tính kỷ luật, thích nghi dần với cơ chế quản lý mới. Trên 80% công nhân phải thử việc trước khi được nhận vào làm tại các doanh nghiệp liên doanh, tùy theo nhu cầu công việc mà thời gian thử việc kéo dài 30 ngày, 60 ngày, hay từ 90 ngày trở lên.

Hiện nay, công nhân làm hợp đồng cứ 2 năm lại ký một lần, nếu người công nhân đó có tay nghề đáp ứng được yêu cầu sản xuất. Đây là hình thức sàng lọc để chọn người lao động có tay nghề khá giữ số lượng ổn định trong các doanh nghiệp liên doanh. Ngoài ra, những người làm việc theo thời vụ rất phổ biến: 3 tháng, 6 tháng, 1 năm. Những người này đều thuộc vào diện lao động phổ thông và được thuê với giá rẻ mạt. Điều này có thể nhận thấy qua các ngành ưu tiên sử dụng nhiều lao động nữ dệt,

may, giày, công nghiệp thực phẩm trong thời gian gần đây. Việc có sẵn một lực lượng lao động như vậy trên thị trường lao động đã khuyến khích các xí nghiệp công nghiệp giảm lực lượng lao động cố định và sử dụng các công nhân làm việc hợp đồng, lao động tạm thời, làm việc tại nhà và hợp đồng phụ. Việc di chuyển lao động từ doanh nghiệp này đến doanh nghiệp khác cơ động trong mùa vụ giữa các doanh nghiệp đầu tư nước ngoài hiện nay rất phổ biến. Theo báo cáo của Bộ Kế hoạch và Đầu tư năm 2001, tỷ lệ chuyển đổi hàng tháng chiếm tới 15%. *Những quá trình này trong các nghiên cứu thường được gọi là linh hoạt hóa và phi chính thức hóa các mối quan hệ lao động.* Lý do chính là các doanh nghiệp liên doanh với nước ngoài quan tâm nhiều hơn đến vấn đề quản lý lao động. Người sử dụng lao động muốn tuyển dụng được những công nhân tốt nhất, giữ họ ổn định, còn ngoài ra thuê nhân công một cách linh hoạt như đã nói trên để đạt được năng suất lao động cao nhất mà chi phí lại thấp nhất.

Thông thường hợp đồng lao động là một văn bản hiện nay được Bộ Lao động in sẵn mà có thể có những khía cạnh không được ghi đầy đủ. Trong đó gồm: công việc phải thực hiện, thời gian làm việc, thời gian nghỉ, tiền lương, nơi làm việc, thời gian hợp đồng kết thúc, bồi thường khi sa thải, điều kiện an toàn và sức khỏe, bảo hiểm xã hội, nghỉ đẻ, nghỉ chăm sóc con ốm, cơ hội đào tạo. Đôi khi nội dung trong hợp đồng có chỗ còn để trống để còn có sự thoả thuận về ngày nghỉ, bảo hiểm y tế, các thiết bị được

cung cấp, các quyền lợi và phúc lợi khác, việc tăng tiền thưởng và đào tạo chuyên môn. Nghỉ đẻ và nghỉ con ốm thường không được đề cập trong hợp đồng lao động mà chỉ có một phần đề cập chung tới luật lệ và các qui định. Nghỉ con ốm chỉ được đề cập đến trong thỏa thuận tập thể. Nhưng như chúng tôi đã phân tích trên đây, công nhân có vẻ như không quan tâm tới các hình thức nghỉ, mà chủ yếu họ chỉ cần có việc làm và thu nhập. Các điều khoản được ghi trong hợp đồng lao động giữa chủ doanh nghiệp và người lao động bao gồm những vấn đề hết sức cơ bản và cần thiết về nhiệm vụ người lao động phải thực hiện, cũng như những điều kiện làm việc và phúc lợi mà họ được hưởng trong thời gian làm việc tại doanh nghiệp. Hợp đồng là văn bản pháp lý đảm bảo cho người lao động được quyền đòi hỏi doanh nghiệp phải thực hiện đúng những cam kết đã ghi trong đó. Nhưng thực tế những cam kết đó đôi khi chưa được thực hiện đầy đủ. Về phía người công nhân do ít hiểu biết về Luật lao động, dẫn đến những nguy cơ thiệt thòi về quyền lợi của họ.

Trong nghiên cứu ở 61 doanh nghiệp liên doanh tại Hà nội năm 1998 chỉ ra các điều khoản ghi trong hợp đồng. Có tới 2/3 số doanh nghiệp không đề cập tới vấn đề “bồi thường khi sa thải”, khoảng 1/3 doanh nghiệp không nêu vấn đề “điều kiện an toàn và sức khỏe” và “bảo hiểm xã hội”. Trong các trường hợp đó quyền lợi thiết thân và tối thiểu của công nhân hoàn toàn không được bảo đảm (xem 11).

Nghiên cứu năm 1998 của Bộ Kế hoạch và Đầu tư và Tổ chức phát triển công nghiệp của Liên hiệp quốc (UNIDO) cho biết người lao động trong các doanh nghiệp liên doanh đóng 28% lương vào bảo hiểm xã hội cao hơn các doanh nghiệp nhà nước (18%) và các doanh nghiệp khác (15%). Và họ cũng phải đóng góp vào bảo hiểm y tế với một tỷ lệ 2,1% lương là như nhau đối với các loại hình doanh nghiệp khác (xem 9). Tuy nhiên có tình trạng chậm ký hợp đồng và chỉ ký thời hạn một năm để tránh đóng bảo hiểm xã hội và không cần đăng ký với cơ quan tuyển dụng về bảo hiểm xã hội. Nghiên cứu vào tháng 10/2000 cho biết hơn 1/2 số công nhân trong các doanh nghiệp liên doanh không được đóng bảo hiểm xã hội (xem 2). Nghiên cứu khác lại chỉ ra có tới 70-80% các đơn vị liên doanh đóng đầy đủ theo qui định nhưng lại chi trả cho người lao động rất tùy tiện, vì ở đây người chủ có thẩm quyền. Ở một số doanh nghiệp, công nhân nữ phải cam kết không được có thai ít nhất sau 3-5 năm làm việc (xem 15).

Chế độ nghỉ đẻ và nghỉ chăm sóc con ốm như đã đề cập trên đây là những yếu tố hết sức quan trọng để tạo điều kiện cho người công nhân thực hiện tốt chức năng tái sản xuất sức lao động của mình và chức năng làm mẹ trong gia đình. Nếu các chế độ này không được quan tâm đúng mức sẽ gây ra thiệt thòi cho người lao động. Tỷ lệ công nhân cho biết về các điều khoản cụ thể được ghi trong hợp đồng lao động tại 20 doanh nghiệp liên doanh vào năm 1998 có thể tham khảo ở bảng 8.



**Bảng 8: Các điều khoản được ghi trong hợp đồng lao động(%)**

| STT | Các điều khoản có ghi trong hợp đồng | Tỷ lệ có ghi |
|-----|--------------------------------------|--------------|
| 1   | Công việc phải thực hiện             | 88,4         |
| 2   | Thời gian làm việc                   | 89,4         |
| 3   | Thời gian nghỉ                       | 84,7         |
| 4   | Tiền lương                           | 89,7         |
| 5   | Nơi làm việc                         | 73,4         |
| 6   | Thời gian hợp đồng kết thúc          | 58,8         |
| 7   | Bồi thường khi sa thải               | 35,4         |
| 8   | Điều kiện an toàn và sức khỏe        | 62,3         |
| 9   | Bảo hiểm xã hội                      | 67,8         |
| 10  | Nghỉ đẻ                              | 56,5         |
| 11  | Nghỉ chăm sóc con ốm                 | 46,7         |
| 12  | Cơ hội đào tạo                       | 42,5         |

*Nguồn: Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam, 1998.*

Việc làm là nhu cầu cần thiết của người lao động và gia đình họ. Người lao động nhiều khi không để ý đến các điều khoản ghi trong hợp đồng lao động, thậm chí sẵn sàng chấp nhận bất cứ điều kiện nào do người sử dụng lao động đưa ra, mà không chú ý đến nội dung trong hợp đồng có đầy đủ các điều khoản bảo đảm quyền lợi của mình trong quá trình làm việc hay không (xem 3).

Tính ổn định của công việc và an toàn nghề nghiệp được

người lao động đặc biệt quan tâm bởi nó ảnh hưởng trực tiếp tới cuộc sống của bản thân và gia đình họ. Công việc của công nhân các ngành này không ổn định và mang tính mùa vụ, tùy thuộc vào các hợp đồng được ký kết. Bởi lẽ công việc có hay không phụ thuộc vào các nguyên vật liệu và hợp đồng công việc được ký kết với bên ngoài. Số công nhân cho biết công việc không ổn định: ngành may mặc chiếm tới 92,6%, ngành lương thực thực phẩm 91,9%, ngành giày da cũng nằm trong tình trạng tương tự.

Về hiện tượng sa thải công nhân trong các doanh nghiệp liên doanh được các nghiên cứu đề cập đến ở những khía cạnh khác nhau. Nghiên cứu tại Thành phố Hồ Chí Minh những năm 1990 cho thấy, hiện tượng sa thải công nhân sản sãng xảy ra đối với công nhân trong liên doanh, ngành may mặc chiếm 41,7%, ngành công nghiệp thực phẩm 59,7%. Việc đuổi công nhân Việt Nam diễn ra rất dễ dàng, chỉ sau 15 phút, không kèm theo một chế độ nào mà cũng không cần bàn với cán bộ đối tác phía Việt Nam. Ví dụ, ông chủ Nam Triều Tiên tại Xí nghiệp giày da Phú Nhuận đã sa thải 7 công nhân gián tiếp và 17 công nhân trực tiếp sản xuất vì nghi họ là những người cầm đầu cuộc đấu tranh đòi tăng lương ở đây... Tuy nhiên tình trạng sa thải đã được cải thiện hơn vào những năm gần đây, loại công ty hay xảy ra các trường hợp sa thải chỉ là các công ty giày (7%), các trường hợp sa thải chỉ được biết đến ở các công ty lớn (có trên 2000 công nhân) (xem 5).

Việc sa thải công nhân tập trung chủ yếu ở các lý do sau:

tuổi tác, làm việc kém, mang thai, bất đồng với giới chủ, lý do khác. Có 2/3 số công nhân cho là bị sa thải do làm việc kém là lý do quan trọng nhất, có 10% công nhân nói do bất đồng với giới chủ, còn lại chỉ có 2% công nhân cho biết bị sa thải do mang thai và do tuổi tác. Các lý do khác có thể do đi muộn, ăn cắp, nghỉ quá giờ thì bị sa thải bất kể là nam hay nữ (năm 1999, xem 5).

Dường như các lý do sa thải đều từ phía người lao động. Trong nghiên cứu của Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam năm 2000 cho thấy, có tới hơn 70% công nhân cho biết có tình trạng sa thải một vài người trong doanh nghiệp liên doanh với lý do: có 43,9% công nhân cho biết do vi phạm kỷ luật lao động mà một vài người đã bị sa thải, tương tự 33,3% công nhân nói rằng do ăn cắp và 12,1% công nhân cho là do không đạt định mức lao động. Chỉ có 4,5% công nhân nói vì mâu thuẫn với quản lý và số ít (1,5%) cho rằng bị sa thải vì có thai (xem 2).

Thời điểm gia hạn hợp đồng là một trong những cơ hội dễ nhất để sa thải những công nhân mà người quản lý cho là không hài lòng hoặc vì các lý do khác nhau. Các doanh nghiệp liên doanh quan tâm nhiều đến vấn đề quản lý lao động và muốn tuyển dụng những người công nhân có kỹ năng, tay nghề khá và tạo ra một lực lượng lao động ổn định để đạt được năng suất lao động cao nhất. Họ bắt đầu thuê công nhân trong thời hạn dài hơn 1 năm. Việc gia hạn hợp đồng đều phải hoặc ký mới, hoặc qua thi cử, hoặc các hình thức khác. Hầu hết các công nhân không trông đợi họ được gia hạn

hợp đồng, họ không được biết về các thủ tục...

Nguy cơ bị chấm dứt hợp đồng trong các doanh nghiệp liên doanh chiếm 18% trong tổng số các nguyên nhân. Phụ nữ cảm thấy có nguy cơ bị chấm dứt hợp đồng và không biết về điều này nhiều hơn so với nam (xem 5).

*Về thời gian làm việc:* Thông thường thì người lao động muốn làm việc theo giờ hành chính hơn, còn làm ca ngày và đêm chỉ là trong điều kiện bắt buộc. Thời gian làm việc trung bình một ngày phụ thuộc vào từng ngành, từng doanh nghiệp và cả tính “mùa vụ” của công việc.

Như đã phân tích ở trên, đặc điểm của việc làm các ngành dệt, may, giày, công nghiệp thực phẩm đã thu hút nhiều lao động nữ. Các doanh nghiệp liên doanh này đã qui định chế độ làm 2 ca để tận dụng triệt để sức lao động của công nhân và đuổi kịp tiến độ cũng như đáp ứng đòi hỏi của sản xuất và lợi nhuận cho phép. Có doanh nghiệp phải làm cả 3 ca (cả ca đêm). Theo qui định, trung bình giờ làm việc của công nhân là 8 giờ/ngày, chưa kể thời gian đi và về. Nhưng nhiều khi qui ước đó không được tuân thủ vì tính chất của liên doanh. Do vậy thời gian làm việc thực tế của công nhân các ngành này trong năm lên tới hơn 300 ngày. Người lao động luôn bị một sức ép lớn về cường độ, thời gian, năng suất và mức lương. Điều đó ảnh hưởng rất lớn tới sức khỏe của họ.

Công nhân ngành dệt phải vào ca nhiều vào cuối năm hoặc

lúc có hàng về nhiều; giờ lao động có khi lên tới 10-12 giờ/ngày. Tại doanh nghiệp giày da và chế biến thực phẩm, có tới 42% công nhân nữ phải làm việc hơn 60 giờ/tuần, có khi lên tới 72 giờ trong tuần, gần như 100% công nhân phải làm tăng ca, tăng giờ theo đặc thù của từng doanh nghiệp. Ví dụ ngành da giày tăng ca theo mùa vụ, Công nhân thực phẩm thì tăng ca, tăng giờ theo các đợt lễ tết; ngành dệt may thì tăng ca, tăng giờ liên tục theo các đợt hàng để kịp hoàn tất các hợp đồng. Cường độ lao động luôn căng thẳng vì phải tăng ca, thêm giờ, làm cả ngày lễ, chủ nhật. Nhiều doanh nghiệp nguyên liệu thất thường, công nhân phải nghỉ hoặc chờ đợi. Một nghiên cứu đã chỉ ra xí nghiệp chế biến thực phẩm (Simprimphico) nguyên liệu về thất thường, không ổn định, công nhân chỉ biết giờ đi, không biết giờ về. Hoặc khi có hàng về thì phải làm cho hết cho xong... Có những doanh nghiệp sử dụng lao động theo phương thức “hết việc chứ không hết giờ”. Điều đó đã ảnh hưởng lớn đến sức khỏe của công nhân. Trong doanh nghiệp dệt công nhân phải đi tua gần 20km/ngày. Trong xí nghiệp may, giày, công nghiệp thực phẩm, công nhân chỉ làm việc ở một tư thế ngồi thì còng lưng hoặc đứng thì tê bại chân tay.

Ngoài ra, ở Choong Nam - Việt Thắng, công nhân dệt luôn cảm thấy mình bị đơn độc giữa những hàng máy, căng thẳng không chỉ vì cường độ lao động mà còn vì sự theo dõi thường xuyên để chấm công của các viên quản lý người Nam Triều Tiên. Vì thế, từ khi đi vào chính thức hoạt động (2/1993 đến 12/1993) đã có 102 công nhân ở

đây xin thôi việc. Các công ty khác việc kéo dài thời gian làm việc là chuyện bình thường. Ví dụ tại Reeyoung, cứ 2 ngày công nhân lại phải làm tăng ca, thời gian làm việc từ 7 giờ sáng đến 21 giờ đêm. Đã có một số công nhân bị ngất trên bàn máy may. Ở Công ty Hùng Phúc công nhân thường xuyên phải làm việc tới 14 giờ trong ngày, hôm nào tăng ca còn lên tới 17 giờ/ngày... (xem 17).

Nghiên cứu năm 1997 của Bộ lao động Thương binh và Xã hội với 788 doanh nghiệp cho biết thời gian làm việc thực tế của công nhân liên doanh các ngành dệt, may, giày là 324 ngày công, ngành công nghiệp thực phẩm là 309 ngày công trong cả năm, không phân biệt nam nữ (xem 13).

Năm 1998, một nghiên cứu về các doanh nghiệp liên doanh tại Hà Nội cho thấy, thời gian làm việc (số giờ và ngày) của công nhân ít hơn. Tuy nhiên điều này vẫn phụ thuộc vào công việc nhiều hay ít của doanh nghiệp. Trên 80% công nhân làm việc trung bình 8 giờ một ngày. Ngành may có số giờ làm việc dài nhất. Ngành công nghiệp thực phẩm có thời gian làm việc ổn định hơn. Số giờ làm việc lại tùy thuộc vào cỡ doanh nghiệp, nếu là doanh nghiệp nhỏ thì số giờ làm việc nhiều hơn và không ổn định. Nhìn chung, có trên 80% số công nhân làm việc 6 ngày trong tuần; tùy thuộc vào công việc có hay không mà có thể lên đến 7 ngày. Bình thường công nhân làm việc 12 tháng trong năm, chỉ có một số ít công nhân làm việc 9-10 tháng với các lý do khác nhau. Số này rơi vào ngành may, da giày và ở các doanh nghiệp nhỏ (xem 11).

Việc làm thêm giờ là do biến động của thị trường và các hợp đồng sản xuất của doanh nghiệp mà yêu cầu công nhân làm thêm. Có tới trên 70% công nhân làm thêm giờ, trong đó tỷ lệ làm thêm của công nhân may tới 80,4% và công nhân thực phẩm 70,8%. Tuy thế, việc làm thêm này có gần 70% là do tự nguyện, còn lại bắt buộc phải làm; số công nhân tự nguyện làm thêm tăng lên theo độ tuổi của công nhân. Có hơn 85% làm thêm 1-2 giờ trong ngày ở hầu hết các ngành dệt, may, giày, công nghiệp thực phẩm. Có thể thấy hầu hết công nhân mong có việc làm thêm, tăng thu nhập để ổn định cuộc sống.

Nghiên cứu của Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam năm 2000 cho biết công nhân dệt phải thay phiên nhau làm ba ca. Ngày làm việc trung bình là 8,5 giờ, nhưng tại ngành giày cũng có một số phải làm 13 giờ, ngành may phổ biến làm 10 tiếng, còn làm thêm thì tùy theo mùa vụ.

*Thu nhập của công nhân:* Thu nhập bao gồm chủ yếu là lương trong doanh nghiệp được tính theo tháng. Ngoài ra tiền thưởng được tính theo năm, các phụ cấp khác trên cơ sở ngày làm việc. Về mặt logic lương của công nhân phụ thuộc vào sản xuất, do vậy sản xuất mà tăng thì lương cũng tăng theo và ngược lại. Bởi vì hầu hết công nhân được trả lương theo sản phẩm hoàn thành hoặc theo chế độ ngoài giờ. Các loại hình doanh nghiệp không có chung cách tính lương. Một trong các tác động rõ ràng của các phong cách quản lý khác nhau là ở cách tính lương, điều đó cũng thể hiện tác phong

quản lý của người nước ngoài. Các chủ doanh nghiệp hoặc lúng túng hoặc cố tình chậm trễ trong việc xây dựng bảng lương một cách hoàn chỉnh. Vì vậy họ sẽ gặp khó khăn trong mối quan hệ chủ thợ và phải nâng mức lương cho công nhân. Đối với chủ doanh nghiệp vấn đề cơ bản của họ là tối đa hóa lợi nhuận. Và thực tế các doanh nghiệp liên doanh có năng suất cao hơn các loại hình doanh nghiệp khác. Điều đó có liên quan đến khả năng của họ về thu hút lao động có tay nghề, vì họ có thể khuyến khích và trả lương cao hơn.

Mức lương khác nhau tùy theo từng doanh nghiệp, từng khu vực và được cải thiện theo thời gian. Nhìn chung lương, thu nhập của nữ công nhân trong các doanh nghiệp liên doanh bao giờ cũng thấp hơn so với nam công nhân cùng doanh nghiệp.

Trong quá trình cải cách của những năm 80, hình thức trả lương theo sản phẩm trở nên phổ biến nhằm tăng năng suất lao động và tăng lương trong các doanh nghiệp nói chung. Hiện nay, hình thức trả lương này vẫn còn phổ biến ở các ngành dệt, may, giày, công nghiệp thực phẩm thuộc các doanh nghiệp liên doanh.

Nghiên cứu của Bộ Kế hoạch và Đầu tư và UNIDO năm 1998 đã cho thấy, việc thanh toán theo sức lao động là phổ biến, 80% lao động trong các doanh nghiệp được trả theo đóng góp của họ. Sự ưu tiên hàng đầu đối với người sử dụng lao động trong việc trả lương trên cơ sở khuyến khích lao động là thanh toán cho công việc sản xuất có chất lượng cao, sau đó là chi trả theo khối lượng doanh thu (xem 9).



Các công ty nước ngoài có các hệ thống lương khác nhau, các công ty Đài Loan và Hàn Quốc thích trả lương theo thời gian lao động kết hợp với thưởng phụ thuộc vào các yếu tố: số ngày công, kỷ luật, năng suất và chất lượng. Trong các doanh nghiệp liên doanh với Nhật Bản, mục tiêu là chất lượng cao thì lương được trả theo tháng với khoán sản phẩm...

Lương của công nhân khác nhau trong các loại hình doanh nghiệp. Hiện nay lương của công nhân trong liên doanh tăng lên nhiều so với đầu những năm 1990 và cao hơn ở các loại hình doanh nghiệp khác. Năm 1998, nghiên cứu (xem 9) đã đưa ra mức lương trung bình của công nhân trong liên doanh nói chung là 1.229.000đ/tháng, cao nhất trong các loại hình doanh nghiệp, so với tại doanh nghiệp nhà nước là 683.000đ/tháng, doanh nghiệp khác là 926.000đ/tháng. Ngành dệt, may, công nghiệp thực phẩm thuộc các doanh nghiệp liên doanh, lương của công nhân từ 700.000-800.000đ/tháng. Lương của công nhân liên doanh cao hơn các loại hình doanh nghiệp khác bởi thực tế hiệu quả lao động của liên doanh cao hơn đáng kể so với các hình thức sở hữu khác. Điều đó có thể do các doanh nghiệp này có máy móc chất lượng cao hơn, có thể doanh nghiệp liên doanh thu hút được nhiều lao động kỹ năng hơn và có thể họ ký được những hợp đồng khá hơn. Có thể thấy sự khác biệt đáng kể về lương giữa những lao động có tay nghề cao và lao động giản đơn, đặc biệt khi so với lương của người quản lý, hành chính và công nhân trong doanh nghiệp các ngành này (Xem bảng 9).

**Bảng 9: Lương bình quân theo doanh nghiệp (nghìn đồng)**

| Doanh nghiệp            | Quản lý | Hành chính | Lao động tay nghề | Lao động giản đơn |
|-------------------------|---------|------------|-------------------|-------------------|
| Dệt                     | 2.312   | 760        | 1.058             | 541               |
| May                     | 2.515   | 654        | 1.251             | 547               |
| CNTP                    | 1.088   | 642        | 622               | 410               |
| Doanh nghiệp liên doanh | 4.400   | 1.664      | 1.612             | 876               |
| Doanh nghiệp nhà nước   | 1.494   | 654        | 858               | 474               |
| Doanh nghiệp khác       | 2.647   | 824        | 951               | 587               |

*Nguồn: Bộ Kế hoạch và Đầu tư và UNIDO, 4/1998.*

Năm 1991 lương bình quân tháng của công nhân ngành may trong doanh nghiệp liên doanh ở nước ta là 40 USD. Thấp hơn nhiều so với lương của một số nước trong khu vực (xem bảng 10).

**Bảng 10: Lương bình quân ngành may tại một số nước trong khu vực Đông Nam Á và Thái Bình Dương**

| Tên nước       | Bình quân lương tháng |
|----------------|-----------------------|
| Việt Nam       | 40 USD                |
| Indonesia      | 83 USD                |
| Thái Lan       | 100 USD               |
| Malaysia       | 120 USD               |
| Singapore      | 415 USD               |
| Hồng Kông      | 612 USD               |
| Nam Triều Tiên | 767 USD               |
| Đài Loan       | 772 USD               |

*Nguồn: Số liệu thống kê của Công ty Credit Lyonnais - Pháp. Báo Tuổi trẻ Thành phố Hồ Chí Minh 5/1992.*

Năm 1993, lương được trả tại các doanh nghiệp liên doanh như sau: Chẳng hạn tại Công ty Choong Nam - Việt Thắng, mặc dù mỗi công nhân ở đây hàng tháng tạo ra được 1000 USD hàng xuất khẩu nhưng lương bình quân chỉ đạt 45 USD/người/tháng. Ngành công nghiệp thực phẩm cũng có những liên doanh trả lương cho công nhân rất thấp với lý do nguyên liệu không đủ. Ví dụ liên doanh Seaprimfico, lương bình quân chỉ đạt 250 000 đ/tháng, trong khi lương vị tổng giám đốc của liên doanh này lại gấp 43 lần mức lương nói trên (1.080 USD) (Báo cáo của giám đốc Seaprimfico, 1993). Tại công ty May Reeyoung, mặc dù phải làm 14 giờ/1 ngày nhưng lương công nhân bị khống chế theo mức sau:

- + 1/2 trong số 650 công nhân được hưởng từ 18-24 USD/tháng/người.
- + 10 người có lương từ 30-35 USD/tháng/người.
- + Số còn lại từ 25-29 USD/tháng/người.

Phần lớn các doanh nghiệp liên doanh đều làm hàng xuất khẩu, là những mặt hàng đòi hỏi chất lượng tốt, mẫu mã đẹp. Để tạo ra giá trị và giá trị sử dụng đó người công nhân phải có một tay nghề nhất định và theo đó phải được hưởng một mức lương tương xứng chứ không phải thấp hơn cả mức lương tối thiểu để trả cho một lao động giản đơn 35 USD/tháng (theo qui định của bộ Luật Lao động Việt Nam). Một phép tính đơn giản, nếu chúng ta lấy mức trung bình lương là 40USD để tính cho 650 công nhân của

Công ty Reeyoung (công nhân ở đây đa số là bậc 3/7) thì sự chênh lệch thiệt hại đối với họ mỗi tháng sẽ là  $(40\text{USD} - 27\text{USD}) \times 650 \text{ CN} = 8.450\text{USD}$  gần bằng 127 triệu VNĐ. Đây thật sự là con số hấp dẫn đối với các ông chủ (trong và ngoài nước). Thiệt thòi lớn ở phía người công nhân.

Trong cuộc họp báo về vấn đề lương công nhân Việt Nam tại một số doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, ông Young Boe Cho - Giám đốc của Kotra, một tổ chức phi lợi nhuận của chính phủ Nam Triều Tiên đặt văn phòng tại Thành phố Hồ Chí Minh đã nhận xét: “Theo tôi, do giá lao động ở Việt Nam quá rẻ, một số công ty nước ngoài Như nam Triều Tiên trả lương thấp cùng với sự thoả thuận của Ban giám đốc phía Việt Nam. Nếu vấn đề lương bổng không hợp lý, phạm luật nhà nước Việt Nam, thì lẽ ra giám đốc phía Việt Nam phải phản đối ngay từ đầu, thay vì im lặng chấp nhận những đề nghị của phía Nam Triều Tiên đưa ra dẫn đến tình trạng công nhân phải đình công để đấu tranh...”.

Đến năm 1999 mức lương trung bình tháng của công nhân trong các doanh nghiệp liên doanh được ước tính là 52 USD và tổng thu nhập là 63 USD. Các doanh nghiệp liên doanh tại Thành phố Hồ Chí Minh có lương cao nhất (60\$ USD so với 52\$ USD) (xem 5).

Hiện nay lương của công nhân chỉ dừng lại ở mức trên mức lương tối thiểu một chút, nhưng thời gian làm lại kéo dài hơn so với qui định. Thí dụ ở Thành phố Hồ Chí Minh, lương công nhân may

là 60 USD/tháng thì họ phải làm việc 10h/ngày. Như vậy kéo dài thêm 25% giờ làm việc thì được hưởng mức lương hơn mức tối thiểu 33%, thực chất chỉ cao hơn mức lương tối thiểu là 0,8%. Mà với thời gian làm việc như thế, sức lao động của người công nhân đã cạn kiệt sau những giờ làm chính. Có nơi công nhân được hưởng lương 70 USD/tháng nhưng họ phải là những công nhân được đào tạo, có tay nghề cao, làm việc trong những doanh nghiệp đòi hỏi cường độ lao động cao, kỷ luật lao động nghiêm khắc.

Nói chung, ở các doanh nghiệp liên doanh, định mức lao động rất cao và do vậy thì lương của công nhân mà tính theo định mức tương ứng cũng cao. Nhưng thực tế, công nhân trong doanh nghiệp liên doanh thường được trả lương theo sản phẩm. Việc trả lương theo sản phẩm có lợi đối với người sử dụng lao động, họ dựa vào chỗ yếu của người Việt Nam là thể lực kém nên không thể theo định mức. Hình thức trả lương theo sản phẩm thực tế làm lợi cho người sử dụng lao động trên hai mặt:

+ Giờ làm thực tế của người lao động tăng để hoàn thành các định mức lao động.

+ Chủ doanh nghiệp cho rằng chưa có điều kiện nâng bậc lương hàng năm buộc người lao động phải lệ thuộc vào sản phẩm từng giờ, từng ngày.

Do vậy, tiền mà người sử dụng lao động trả cho một sản phẩm lao động thấp, người công nhân bị khống chế bởi định mức lao

động, thời gian và giá thành sản phẩm. Điều này làm cho người công nhân không thể hài lòng về thu nhập của mình bởi lẽ mức thu nhập chưa thỏa đáng so với sức lực bỏ ra và dẫn đến các cuộc đình công.

Lương chính chiếm 75,5% thu nhập hàng tháng của công nhân. Trong các khoản thu nhập thêm thì thu nhập từ làm thêm giờ chiếm 6,6% tổng thu nhập, phụ cấp điều kiện lao động chiếm 1,7%, trợ cấp thêm cho lao động nếu là nữ chiếm 1,8%; các khoản thu nhập khác như ăn trưa, thưởng, quà chiếm 15%. Lương cao nhất của nữ là 682.000đ/người/tháng, chỉ bằng 88% so với lương của nam công nhân. Tính theo tổng thu nhập thì cao nhất của nữ là 941.300đ/tháng, bằng 88,6% so với của nam công nhân. Đặc biệt tại các khu chế xuất, lương của công nhân khá cao và tăng dần theo năm tháng. Chẳng hạn, chị N.T.M.L. 21 tuổi là lao động phổ thông, lương bình quân năm thứ nhất 490.000đ/tháng, thu nhập là 639.000đ/tháng; năm thứ hai lương là 560.000đ/tháng, thu nhập là 730.000đ/tháng. Đối với lao động có trình độ kỹ thuật, mức lương cao hơn hẳn, ví dụ lương của trung cấp kế toán năm 1997 là 1.050.000đ, thu nhập là 1.300.000đ; năm 1998 lương 1.310.000đ, thu nhập là 1.625.000đ/người/tháng (xem 3).

Các nghiên cứu đều đưa ra một nhận xét như nhau: lương của công nhân tại Thành phố Hồ Chí Minh cao hơn so với mức lương của toàn quốc và mức lương của Hà Nội. Tại Thành phố Hồ Chí Minh do các chi phí đời sống cao hơn, công nhân có mức lương tối thiểu là 45 USD. Chẳng hạn, công nhân liên doanh nói

chung có lương trên 800 nghìn đồng/1 tháng, tại Thành phố Hồ Chí Minh chiếm 49,8%, trong khi đó tại Hà nội chỉ chiếm 20,1% và toàn quốc là 26,6%.

Tiền thưởng của công nhân được tính trên cơ sở mức lương cơ bản hoặc việc thực hiện các công việc. Không có sự chia đều tiền thưởng trong các doanh nghiệp. Đây cũng là điều hợp lý. Ngành may mặc, giày da tiền thưởng được tính trên cơ sở lương cơ bản, thâm niên và việc thực hiện công việc. Ngành lương thực phẩm chỉ trên cơ sở lương và việc thực hiện công việc mà thôi. Phần lớn công nhân làm thêm được lĩnh cao hơn so với lương làm trong giờ qui định, nhất là làm trong ngày nghỉ cuối tuần. Rất ít người nghỉ bù do làm thêm. Điều đó càng khẳng định người lao động muốn làm thêm giờ để tăng thu nhập là chính.

Một nghiên cứu năm 2000 cho biết, thu nhập của trên 50% công nhân trong liên doanh là khoảng 750.000-1.200.000đ/tháng. Có 42,9% công nhân lương từ 500.000-750.000đ/tháng. Mức thu nhập với sức lực bỏ ra của họ chưa thật sự thoả đáng thể hiện ở tỷ lệ hài lòng với thu nhập chưa cao chiếm 43,9% (xem 2).

#### *\* Các điều kiện hỗ trợ khác trong doanh nghiệp*

Bên cạnh những điều kiện lao động chủ yếu, doanh nghiệp cần phải có những điều kiện khác cho người công nhân tại nơi làm việc.

Có thể nói các điều kiện này đã thực sự hỗ trợ cho người

công nhân trong các doanh nghiệp liên doanh (Xem bảng 11).

**Bảng 11: Các điều kiện đã có phục vụ công nhân tại nơi làm việc (%)**

| Các điều kiện                 | Tổng | Doanh nghiệp nhà nước | Doanh nghiệp liên doanh | 100% nhà nước | Tư nhân |
|-------------------------------|------|-----------------------|-------------------------|---------------|---------|
| Nước sạch                     | 97,2 | 99,0                  | 98,5                    | 96,7          | 95,0    |
| Nước uống                     | 99,6 | 100,0                 | 100,0                   | 99,3          | 100,0   |
| Nhà ăn                        | 95,6 | 93,1                  | 90,9                    | 96,7          | 100,0   |
| Nhà tắm                       | 59,0 | 71,3                  | 77,3                    | 48,0          | 68,3    |
| Nhà vệ sinh                   | 99,6 | 100,0                 | 100,0                   | 99,6          | 98,3    |
| Nhà vệ sinh kinh nguyệt       | 41,2 | 50,5                  | 56,1                    | 34,5          | 40,0    |
| Có cán bộ y tế ở doanh nghiệp | 55,4 | 94,1                  | 66,7                    | 37,8          | 58,3    |

*Nguồn: Tổng Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam, 10/2000.*

## **Kết luận**

Toàn bộ các yếu tố đã được phân tích trong mục 2 đã cho thấy công nhân làm việc trong khu vực liên doanh có môi trường làm việc khá hơn các loại hình doanh nghiệp khác. Điều kiện làm việc, môi trường làm việc tự nhiên và xã hội đã được cải thiện rất nhiều trong các ngành dệt, may, giày, công nghiệp thực phẩm. Đầu tư nước ngoài và chuyển giao công nghệ mới cùng với đổi mới thiết bị, dây chuyền sản xuất đã làm thay đổi về chất điều kiện lao động của người công nhân, giảm bớt lao động thủ công nặng nhọc, giảm bớt tiếp xúc với nhiều yếu tố nguy hiểm độc hại, giảm bớt



được sự ô nhiễm. Đó là kết quả tác động ở giai đoạn đầu của thời kỳ đổi mới từ các chính sách của Đảng và nhà nước được thể hiện trong các luật Đầu tư nước ngoài, luật Lao động. Hiệu quả cao của sản xuất thuộc khu vực liên doanh với nước ngoài cũng thúc đẩy nhiều hơn việc cải thiện môi trường làm việc, điều kiện làm việc, cải thiện tốt hơn tình trạng sức khỏe và thu nhập của người công nhân. Điều đó cũng phản ánh sự quan tâm của doanh nghiệp đối với người lao động. Có thể nói rằng các yếu tố: đường lối kinh tế, cách thức đầu tư, tính chất sở hữu... đã tác động không nhỏ tới chất lượng của đội ngũ công nhân này. Tuy nhiên, nhịp độ lao động và cường độ lao động tăng lên, mức đơn điệu, sự kéo dài thời gian làm việc, sự căng thẳng thị giác cao độ... thu nhập của người công nhân chưa thật sự thoả đáng với sức lực bỏ ra khiến mức độ hài lòng đối với công việc và doanh nghiệp của họ thật sự chưa cao. Việc thực thi các chế độ và chính sách theo luật định tại các doanh nghiệp chưa được triệt để gây nên sự thiệt thòi lớn đối với người lao động. Tất cả các yếu tố đó cùng với các yếu tố khác khi phân tích các quan hệ xã hội trong và ngoài doanh nghiệp đã tạo ra hàng loạt vấn đề đối với đội ngũ công nhân này.

## Chương 3

### Quan hệ xã hội trong các doanh nghiệp liên doanh

Khi nói đến quan hệ xã hội trong doanh nghiệp là đề cập đến sự tương tác giữa các cá nhân trong quá trình sản xuất. Quan hệ xã hội trong các doanh nghiệp bao gồm các quan hệ giữa công nhân với ban lãnh đạo doanh nghiệp, giữa công nhân với công nhân và quan hệ giữa công nhân với các tổ chức, đoàn thể trong doanh nghiệp.

Trước khi đi vào tìm hiểu các quan hệ này chúng tôi muốn đi sâu tìm hiểu một số các đặc điểm của quan hệ lao động trong doanh nghiệp, các quyền và nhận thức của người lao động trong các doanh nghiệp đầu tư nước ngoài, trong đó có doanh nghiệp liên doanh. Tất cả các mối quan hệ trong doanh nghiệp đều được điều chỉnh chủ yếu bằng pháp luật và ở đó công đoàn có vai trò đáng kể.

Trên cơ sở phát triển kinh tế theo quan điểm: “Xây dựng nền kinh tế thị trường, định hướng xã hội chủ nghĩa, có sự quản lý của nhà nước”, quan hệ lao động hiện nay có một số đặc điểm cơ bản đáng chú ý sau đây:

+ Quan hệ lao động được điều chỉnh chủ yếu bằng Bộ luật Lao động - văn bản có giá trị pháp lý cao; được xây dựng công

phu, tiếp cận được với hệ thống pháp luật lao động quốc tế; xác định những chuẩn mực lao động, các quyền, các nghĩa vụ của chủ thể, các thiết chế tương ứng và các điều kiện đảm bảo thi hành. Trong điều kiện thị trường lao động mới hình thành và phát triển, Bộ luật Lao động đã phát huy tác dụng lớn, góp phần giải phóng tiềm năng lao động của đất nước phục vụ cho mục tiêu cải cách.

+ Quá trình thực hiện các quyền, nghĩa vụ của các chủ thể quan hệ lao động chịu tác động của quan hệ kinh tế thị trường và các qui luật cạnh tranh, qui luật cung cầu, qui luật giá trị. Người sử dụng lao động đã và sẽ sử dụng những ưu thế vốn có về quyền sở hữu, lợi dụng sự thiếu hoàn chỉnh của pháp luật và quản lý để đạt lợi nhuận cao nhất có thể. Trong khi đó người lao động luôn ở thế yếu, phải chấp nhận nhiều thua thiệt trong các giai đoạn của quan hệ lao động. Do đó mâu thuẫn giữa hai bên là không thể tránh khỏi, xung đột lao động diễn ra như một tất yếu.

+ Những quyết định trái pháp luật, cố ý của người sử dụng lao động trong hoạt động tuyển dụng, ký kết hợp đồng lao động, thực hiện các cam kết và sử dụng quyền chấm dứt quan hệ lao động trở thành nguyên nhân của tranh chấp, khiếu kiện về lao động.

+ Điều chỉnh quan hệ lao động bằng pháp luật để đạt được những mục tiêu đề ra là một quá trình lâu dài, phụ thuộc nhiều yếu tố, trong đó nhận thức, năng lực pháp luật của các chủ thể có vai trò quyết định.

+ Phù hợp với tập quán và pháp luật lao động quốc tế và xuất phát từ đặc điểm lịch sử của đất nước, công đoàn có vai trò xứng đáng trong quá trình điều chỉnh quan hệ lao động với tư cách là người đại diện hợp pháp duy nhất cho người lao động. Công đoàn tham gia điều chỉnh quan hệ lao động là một phương pháp đặc biệt của pháp luật lao động Việt Nam. Các quyền công đoàn được ghi nhận tại bộ Luật Lao động là những điều kiện đảm bảo cho công đoàn phát huy vai trò, thực hiện chức năng của mình. Thực tế, bộ luật đã khẳng định tính khoa học, thực tiễn, đồng thời cũng bộc lộ những hạn chế nhất định làm giảm hiệu quả điều chỉnh quan hệ lao động của nó. Bộ luật đã và đang được sửa đổi cho phù hợp với thực tế điều chỉnh các quan hệ lao động trong các doanh nghiệp. Quyền công đoàn của người lao động thực hiện thường qua các tổ chức công đoàn cơ sở.

Các doanh nghiệp liên doanh đã góp phần tích cực vào phát triển kinh tế - xã hội, kỹ thuật công nghệ, quản lý và nâng cao trình độ cho người lao động Việt Nam. Doanh nghiệp liên doanh cũng góp phần bổ sung nguồn vốn, tạo công ăn việc làm cho lao động Việt Nam do nhiều cơ sở sản xuất mở ra đã tác động mạnh mẽ tới thị trường lao động. Từ đó đã giải quyết được một phần thất nghiệp ở nước ta. Tuy nhiên các doanh nghiệp liên doanh cũng cần khắc phục những tồn tại trong việc thực hiện tốt các qui định của pháp luật lao động, duy trì quan hệ trên cơ sở hợp tác, tôn trọng lẫn nhau.

### **3.1. Quyền của người lao động trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài**

Tại điều 3 chương I (Những qui định chung) trong Bộ Luật Lao động của nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam quy định: “Công dân Việt Nam, tại các cơ quan, tổ chức nước ngoài hoặc tổ chức quốc tế đóng trên lãnh thổ Việt Nam là người nước ngoài làm việc trong các doanh nghiệp, tổ chức và cho cá nhân Việt Nam trên lãnh thổ Việt Nam đều thuộc phạm vi áp dụng Bộ luật này”. Điều 5 của Luật qui định: “Mọi người đều có quyền làm việc, tự do lựa chọn việc làm và nghề nghiệp, học nghề và nâng cao trình độ nghề nghiệp, không bị phân biệt đối xử về giới tính, dân tộc, thành phần xã hội, tín ngưỡng, tôn giáo”. Theo Bộ Luật thì người lao động được trả lương trên cơ sở thoả thuận với người sử dụng lao động nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu do nhà nước qui định, và theo năng suất, chất lượng, hiệu quả công việc, được bảo hộ lao động, làm việc trong những điều kiện đảm bảo và an toàn lao động, vệ sinh lao động...

Một trong các biểu hiện căn bản của luật về quyền của người lao động là việc thực hiện hợp đồng lao động như đã phân tích ở mục 2.

Kể từ tháng 12/1987, Quốc hội đã công bố Luật Đầu tư nước ngoài tại Việt Nam. Qua nhiều lần sửa đổi (1990, 1992, 1996, 1998, 2000), cùng với các nghị định. Luật Đầu tư đã có sức hấp dẫn thu hút mạnh đầu tư trực tiếp của nước ngoài. Đối với các

doanh nghiệp đầu tư nước ngoài, pháp luật qui định rõ ràng về quyền và nghĩa vụ của các bên, nhưng thực tế việc thực hiện các qui định của người lao động rất khó khăn. Nhiều nhà đầu tư nước ngoài có ý thức tôn trọng pháp luật, chấp hành các qui định của nhà nước ta về cơ chế tuyển dụng, đào tạo nghề, thực hiện hợp đồng lao động. Song thực tế, do chạy theo lợi nhuận, các chủ đầu tư nước ngoài thường tìm cách thi hành ở mức tối thiểu những gì đã được nhà nước qui định. Như đã phân tích ở mục 2, họ có nhiều cách để hạn chế quyền lợi của công nhân: kéo dài thời gian học việc, trì hoãn hợp đồng lao động, duy trì cường độ lao động căng thẳng thậm chí các chế độ của công nhân không đúng như luật định: chế độ phúc lợi tập thể, đời sống văn hóa, sa thải công nhân thậm chí còn phớt lờ các qui định của pháp luật, tự ý đặt ra các qui định khác: tiền lương, tiền công lao động, bảo hiểm xã hội, thời gian làm việc, nghỉ ngơi, an toàn lao động, vệ sinh lao động...

Việc thực hiện luật trong doanh nghiệp đòi hỏi Hội đồng quản trị hoặc bộ máy quản lý của doanh nghiệp liên doanh phải nắm vững các qui định pháp lý và đối tác người nước ngoài cũng phải chấp hành đầy đủ các qui định đã nêu. Nếu ai vi phạm cần phải xử lý nghiêm túc. Thực hiện tốt các quyền lợi của công nhân là động lực chi phối năng suất và hiệu quả sản xuất của người lao động. Các quyền lợi này vừa phản ánh quan hệ chủ thợ vừa bộc lộ hiệu quả kinh tế - xã hội của hoạt động sản xuất.

Nhiều hội thảo diễn ra trong những năm qua đã đưa ra

những kết luận chung nhất về sự yếu kém trong nghiệp vụ của một số nhà quản lý Việt Nam. Do không nắm chắc pháp luật Việt Nam và chính sách đối với người lao động, họ đã làm hạn chế quyền lợi của người lao động.

Các nhà quản lý người Việt Nam đã học được nhiều từ người nước ngoài cả trong quản lý sản xuất lẫn trong quản lý lao động. Nhiều người Việt Nam đã tham gia quản lý các doanh nghiệp liên doanh với nước ngoài không thua kém năng lực của người nước ngoài. Nhưng vẫn tồn tại tình trạng phổ biến trong các doanh nghiệp liên doanh là sự bất cập về trình độ và năng lực của một bộ phận cán bộ quản lý phía Việt Nam, không tương xứng với cương vị công tác mà họ đảm nhiệm trong hội đồng quản trị, giám đốc điều hành; nên đã ở vào địa vị phụ thuộc vào các quyết định từ phía người nước ngoài; thậm chí không biết hợp tác và đấu tranh với họ một cách hợp lý để bảo vệ quyền lợi chính đáng của Nhà nước và của người lao động. Đây là một thực trạng cần phải được quan tâm, có giải pháp hữu hiệu để nâng cao nhanh chóng năng lực của đội ngũ cán bộ tham gia vào việc quản lý các doanh nghiệp liên doanh với nước ngoài (xem 19).

Trong lĩnh vực tuyển dụng, đa số cho thấy các hình thức ký hợp đồng lao động (mà nhiều phụ nữ đã ký) với những điều khoản không có lợi cho bản thân: cam kết không lấy chồng hoặc không sinh con sau một số năm nhất định, tự nguyện kết thúc hợp đồng khi lấy chồng hoặc sinh con. Hơn nữa, có công nhân

tự đơn phương chấm dứt hợp đồng để chuyển sang nơi làm khác có mức lương cao hơn, có điều kiện lao động tốt hơn... làm tổn hại đến kế hoạch và tiến độ sản xuất của doanh nghiệp. Có doanh nghiệp mới đào tạo cho công nhân về tay nghề thì họ tự ý bỏ sang doanh nghiệp khác, doanh nghiệp không những không được đền bù mà còn phải trợ cấp mất việc cho họ nếu như quyết định cho nghỉ việc...

Việc đào tạo như đã được phân tích trên đây cũng không mấy sáng sủa. Hiện nay các doanh nghiệp chỉ chú trọng đào tạo cho lao động phổ thông mới được tuyển vào doanh nghiệp, còn đào tạo nghề dự phòng và nâng cao hầu như không được thực hiện (xem 2). Cơ hội để tiến lên của công nhân trong các doanh nghiệp liên doanh rất hiếm và đây cũng chính là một sự thiệt thòi đối với quyền của người lao động.

Điều 102 của Bộ luật lao động qui định "*Khi tuyển dụng và sắp xếp lao động người sử dụng lao động phải căn cứ vào tiêu chuẩn sức khỏe qui định cho từng loại công việc, tổ chức huấn luyện, hướng dẫn, thông báo cho người lao động về những qui định an toàn, vệ sinh và những khả năng tai nạn cần đề phòng trong công việc của từng người lao động...*". Thực tế khi tuyển dụng vào làm việc chỉ có khoảng hơn 60% công nhân được huấn luyện về bảo hộ lao động. Huấn luyện bảo hộ lao động định kỳ chỉ có 1/2 số công nhân được tham gia. Như vậy các chủ doanh nghiệp chưa chấp hành nghiêm chỉnh các điều luật về bảo hộ lao động khi tiếp



nhận người lao động cũng như trong quá trình sản xuất của họ. Do vậy có nhiều công nhân không biết hoặc biết đại khái về các qui tắc an toàn - vệ sinh lao động đối với công việc của mình. Đây là nguy cơ tiềm tàng cho những tai nạn lao động có thể xảy ra bất cứ lúc nào.

Người sử dụng lao động đã không thực hiện đúng việc thực hiện hợp đồng lao động với các khoản đã được ghi trong hợp đồng (ở đây chưa nói đến những thiếu sót trong hợp đồng theo các điều khoản qui định của Luật Lao động). Mặt khác, như các yếu tố đã phân tích trên đây mà hiện người lao động vẫn phải chấp nhận và đang phải đối mặt với thực tế là: mất việc sẽ bị đối ngay hoặc có việc làm nhưng sức khỏe bị suy kiệt dần. Khi đề cập đến chuyển nghề thì có tới 2/3 số công nhân không muốn chuyển, vì họ cho rằng nghề hiện nay đã phù hợp và khả năng của họ không thể tìm được việc làm tốt hơn (xem 2).

*\* Nhận thức của công nhân về quyền của họ trong doanh nghiệp*

Phải có nhận thức rõ về quyền của mình trong doanh nghiệp thì người lao động mới có ý thức, trách nhiệm đối với công việc và tích cực làm việc. Tuy nhiên, các nghiên cứu về công nhân vào đầu những năm 90 của thế kỷ trước không đề cập đến vấn đề này. Trong một vài năm gần đây các nghiên cứu về công nhân đã chỉ ra rằng: khi công nhân hiểu và nhận thức được quyền của họ trong doanh nghiệp thì họ không những có ý thức, trách nhiệm mà còn tự tin hơn trong cuộc sống và tránh được thiệt thòi xảy ra với

họ trong doanh nghiệp.

Nhận thức về luật pháp để tự bảo vệ mình là cần thiết, không thể thiếu được đối với mỗi công nhân khi vào doanh nghiệp làm việc. Thực trạng cho thấy, sự nhận thức không được đồng đều trong các doanh nghiệp, tùy thuộc vào nhiều yếu tố và gắn với hoạt động của công đoàn cơ sở. Ngay cả khi người lao động nhận thức rõ được quyền của mình nhưng vẫn phải chấp nhận thực tế không thỏa đáng để có được việc làm.

Các nhận thức của công nhân về quyền của họ trong doanh nghiệp xung quanh vấn đề hợp đồng lao động, tiền lương, điều kiện lao động, quyền được hướng dẫn, huấn luyện, đào tạo.

Một nghiên cứu cho biết số công nhân hiểu biết về luật lao động khá cao (82%). Đó là nhờ hoạt động của công đoàn, bởi vì hầu hết công nhân nghe được luật lao động từ công đoàn phổ biến. Có 92% công nhân có hợp đồng lao động bằng văn bản và hầu hết họ nắm được nội dung cơ bản của hợp đồng lao động. Sự hiểu biết của công nhân về kỳ thi đánh giá tay nghề mà họ sẽ phải vượt qua không cao và trên thực tế hầu hết các công nhân đều trông đợi là họ sẽ được gia hạn hợp đồng. Có 1/3 số công nhân cho rằng họ sẽ đương nhiên được gia hạn hợp đồng và 8% không biết. Họ ít hiểu biết hơn về các thủ tục đánh giá liên quan đến việc gia hạn hợp đồng và rất nhiều công nhân cho biết hợp đồng của họ sẽ được tự động gia hạn. Như vậy mức độ hiểu biết về gia hạn hợp đồng lao động rất thấp. Khó có thể tách bạch rõ ràng thực tế và hiểu biết về

thực tế. Vấn đề cơ bản là cân nhắc sự thoả thuận đôi bên khi ký kết hợp đồng lao động và chú ý đến việc thực hiện những điều khoản trong hợp đồng sau khi ký kết (xem 5).

Nghiên cứu tại Hà Nội năm 1998 cũng cho biết, có 95,2% công nhân nhận thức rằng người lao động sẽ được bảo vệ bằng luật pháp. Trong đó, hơn 1/2 công nhân biết qua sách báo, văn bản, 1/2 biết qua tổ chức công đoàn. Điều đó cho thấy tổ chức công đoàn có vai trò quan trọng trong việc tuyên truyền luật pháp bảo vệ quyền lợi của người lao động (xem 11).

Nhận thức phụ thuộc vào nhiều yếu tố như trình độ văn hóa, hiểu biết, tuổi tác, các phương tiện thông tin, môi trường sinh hoạt, làm việc nhưng yếu tố trình độ học vấn là nhân tố quan trọng nhất. Người lao động có trình độ học vấn càng cao thì việc nhận thức và thực hiện về quyền của họ trong doanh nghiệp càng lớn.

Nghiên cứu tại Thành phố Hồ Chí Minh năm 2000 đã nhận xét, trình độ nhận thức của công nhân không đồng đều trong khu vực liên doanh. Đa số công nhân trẻ xuất thân từ nông thôn, hạn chế về năng lực, trình độ học vấn... đã ảnh hưởng đến sự hiểu biết về luật và việc thực hiện luật trong thực tế (xem 2).

### **3.2. Vai trò của công đoàn trong các doanh nghiệp liên doanh**

Chúng ta không thể không nhắc đến vai trò của công đoàn trong bất cứ các loại hình sản xuất nào. Bởi lẽ hoạt động của công

đoàn đã và đang đóng góp rất đáng kể trong sự phát triển kinh tế xã hội nói chung và trong từng cơ sở sản xuất nói riêng. Công đoàn là một tổ chức chính trị xã hội của giai cấp công nhân. Công đoàn có vai trò to lớn đại diện cho giai cấp công nhân trong hoạt động quản lý kinh tế, xây dựng và hoàn thiện chính sách pháp luật, bảo vệ lợi ích và quyền hợp pháp của người lao động trong các thành phần kinh tế. Công đoàn đảm nhiệm việc tuyên truyền, vận động công nhân lao động nâng cao hiểu biết về pháp luật, nâng cao trình độ học vấn và nghề nghiệp, điều hòa mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và người lao động.

Luật Công đoàn, tháng 7/1990 công bố trong điều 2 chương I: *Những người lao động Việt Nam làm việc trong các đơn vị sản xuất kinh doanh thuộc các thành phần kinh tế, xí nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, đơn vị sự nghiệp, cơ quan nhà nước, tổ chức xã hội (gọi chung là cơ quan, đơn vị, tổ chức) đều có quyền thành lập và gia nhập tổ chức công đoàn trong khuôn khổ. “Điều lệ Công đoàn Việt Nam”.*

Bộ Luật Lao động của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam dành riêng chương XIII về công đoàn để khẳng định quyền tham gia và thành lập tổ chức Công đoàn của người lao động. Trong chương I và điều 34 của Luật Lao động năm 1994 có nói đến vai trò, nhiệm vụ của công đoàn trong việc đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích của công nhân lao động. Như vậy, trong qui định pháp luật và trong hoạt động thực tiễn, địa vị của công đoàn Việt

Nam ngày càng được xác lập, hoàn thiện. Đặc biệt, trong điều kiện hiện nay, vai trò của tổ chức công đoàn càng có ý nghĩa to lớn trong việc bảo vệ quyền lợi chính đáng của người lao động.

Trong các doanh nghiệp nhà nước, các tổ chức Đảng, tổ chức thanh niên, công đoàn hoạt động rất sôi nổi và có hiệu quả. Trong các doanh nghiệp liên doanh với nước ngoài các tổ chức Đảng rất ít, tổ chức thanh niên hầu như không có, các hoạt động xã hội của người lao động trẻ hầu như không được tổ chức, còn tổ chức công đoàn thì chưa nhiều và hoạt động còn gặp nhiều khó khăn. Việc thành lập công đoàn còn phụ thuộc nhiều vào quyết định của giới chủ trong doanh nghiệp.

Phân tích về vai trò và hoạt động của công đoàn trong chừng mực nào đó cho thấy mối quan hệ của người công nhân với công đoàn rất rõ rệt. Tìm hiểu về công đoàn có thể phát hiện ra tất cả các mối quan hệ lao động trong doanh nghiệp và cả những vấn đề nằm ngoài mối quan hệ lao động.

*\* Vai trò của tổ chức công đoàn:*

Như chúng ta đã biết, trước thời kỳ đổi mới, công đoàn có chức năng giáo dục cho công nhân, viên chức; tổ chức các cuộc vận động, thi đua xã hội chủ nghĩa (để nâng cao sản xuất và năng suất lao động), và cùng với nhà nước chăm lo đời sống cho công nhân viên chức và bảo vệ các quyền cho họ. Hơn nữa, cán bộ công đoàn còn tham gia vào việc quản lý nhà máy. Trong hiến pháp năm 1992,

tổ chức công đoàn cùng với các tổ chức nhà nước và các tổ chức kinh tế - xã hội khác chăm sóc các quyền và lợi ích của cán bộ, công nhân viên chức và người lao động khác. Hiến pháp năm 1992, đề cập các nhiệm vụ và chức năng chính của tổ chức công đoàn trong các doanh nghiệp tư nhân và công ty có vốn nước ngoài là:

+ Hướng dẫn công nhân và viên chức ký các hợp đồng lao động với chủ.

+ Đại diện cho các công nhân và viên chức trong việc xây dựng và ký kết các thoả thuận với chủ doanh nghiệp và thúc đẩy việc thực hiện theo các điều đã được thoả thuận.

+ Tổ chức các buổi đối thoại với mục tiêu hòa giải sự bất hòa giữa chủ và công nhân theo luật định.

Các tổ chức công đoàn trong doanh nghiệp liên doanh được thành lập từ năm 1993-1994, trước khi luật lao động được đưa vào hoạt động (1/1995). Ở những công ty có mâu thuẫn lao động trên diện rộng thì tổ chức công đoàn được thành lập sớm hơn. Thực tế, đến năm 2000 có trên 50% tổ chức công đoàn trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, trong đó có doanh nghiệp liên doanh (Rất tiếc, trong các tài liệu của Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam, tổng hợp số liệu về công đoàn không phân chia riêng số công đoàn cơ sở của doanh nghiệp liên doanh mà chỉ có số liệu chung của các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Vì vậy chúng tôi không bóc tách ra được). Tính đến tháng 8/2000 ở khu

vực có vốn đầu tư nước ngoài đã phát triển được 971 công đoàn cơ sở với 227.740 đoàn viên. Cuối năm 2001, đã có 1143 công đoàn cơ sở trong số 1900 doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (chiếm hơn 60%). Như vậy, số công đoàn cơ sở ngày càng tăng và cùng với nó chất lượng hoạt động của các công đoàn cơ sở này cũng tăng theo. Theo báo cáo năm 2001 của Liên đoàn Lao động Hà nội, tính đến tháng 8/2001, tại Hà nội có 120 công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp liên doanh với nước ngoài với 12.546 đoàn viên. Các hoạt động đạt hiệu quả cao, tỷ lệ công đoàn cơ sở vững mạnh hàng năm tăng lên, năm 1995 mới có 15% công đoàn cơ sở vững mạnh, đến năm 2000 tăng lên 41,7%.

Trong các doanh nghiệp liên doanh, có tới 66,2% công nhân là thành viên công đoàn. Hầu hết các thành viên công đoàn (64%) là công nhân trực tiếp sản xuất. Trong ngành dệt, tất cả là đoàn viên công đoàn; trong khi đó ngành may giầy có 67-68%. Còn 33,8% công nhân chưa là thành viên công đoàn, còn mơ hồ chưa hiểu gì về công đoàn với những lý do khác nhau nhưng vẫn mong muốn là đoàn viên công đoàn trong thời gian tới. Điều đó cho thấy, thực tế công đoàn có khả năng thu hút công nhân tham gia vào các hoạt động trong doanh nghiệp (xem 5). Vấn đề ở chỗ, công đoàn đã làm gì để thể hiện vai trò của mình?

*\* Các hoạt động của công đoàn cơ sở:*

Một số công đoàn cơ sở đã bước vào hoạt động có hiệu quả phần lớn là do có công nhân doanh nghiệp nhà nước chuyển sang ít

nhiều họ cũng có kinh nghiệm trong hơn. Do vậy, chủ doanh nghiệp cũng thừa nhận vai trò của tổ chức công đoàn, sẵn sàng cùng với công đoàn cải thiện mối quan hệ lao động trong doanh nghiệp, cùng nhau bàn bạc, tháo gỡ những khó khăn trong sản xuất, giải quyết quyền lợi chính đáng của người lao động, thực hiện nghiêm túc luật pháp. Thông qua công đoàn, những thắc mắc, những đề nghị của công nhân đã được giải quyết đã dễ dàng hơn trước (xem 15). Điều này thể hiện sự tăng lên về chất của các tổ chức công đoàn trong doanh nghiệp liên doanh. Các khẳng định này sẽ còn được chứng minh qua phân phân tích quan hệ của công nhân với tổ chức công đoàn.

Tuy nhiên, trong một số doanh nghiệp, vai trò của công đoàn còn mờ nhạt, hoạt động còn yếu vì nhiều nguyên nhân. Trong đó có vấn đề năng lực, bản lĩnh, kinh nghiệm hoạt động tập hợp quần chúng và quan hệ với chủ của cán bộ công đoàn cơ sở. Ngoài ra, cán bộ công đoàn thực ra vẫn chỉ là người lao động, vẫn sợ mất việc làm, lại thiếu cơ chế bảo vệ, nên khó phát huy vai trò người đại diện, bảo vệ quyền lợi của đoàn viên. Cán bộ công đoàn nhiều khi còn bị phụ thuộc vào chủ doanh nghiệp, nhiều lúc làm ngơ trước những hành vi vi phạm pháp luật đối với người lao động. Nhiều việc làm sai trái xảy ra với người lao động nhưng công đoàn lại không biết hoặc biết nhưng không dám đấu tranh. Hơn nữa, cán bộ công đoàn làm việc theo kiểu kiêm nhiệm và không được trả lương cho công việc của họ, chỉ có ít trường hợp chủ tịch công



đoàn được nhận một khoản trợ cấp nhất định... Luật lao động cho phép chủ tịch công đoàn làm việc 3 ngày/tháng cho công việc công đoàn và vẫn ăn lương đầy đủ. Nhưng thực tế chủ tịch công đoàn đã sử dụng thời gian rất khác nhau cho các hoạt động công đoàn, có thể ít hơn hoặc nhiều hơn 3 ngày, thậm chí cả lúc nhàn rỗi. Đây là sự biểu thị khá tốt tình hình hoạt động của công đoàn và nó khác nhau trong mỗi doanh nghiệp (xem 5). Tuy nhiên, các hoạt động công đoàn trong các loại hình doanh nghiệp không có sự khác biệt lắm và chủ yếu vẫn là đảm bảo cho công nhân ký kết hợp đồng lao động và các hợp tác lao động. Các hợp tác lao động bao gồm: hợp đồng lao động; kết thúc hợp đồng lao động, thời gian làm việc và thời gian nghỉ; lương, thưởng, trợ cấp, vấn đề an toàn lao động; bảo hiểm xã hội; bảo hiểm y tế; nội qui nhà máy; kỷ luật lao động và trách nhiệm của công đoàn.

Hoạt động công đoàn trong các doanh nghiệp này thường gặp khó khăn về kinh phí, thông thường lệ phí công đoàn chỉ 5000đ/người/tháng (qui định là 1% lương, nhưng thực tế lại thấp hơn 1% của cả mức lương cơ bản). Cách thu phổ biến nhất trong các doanh nghiệp liên doanh là khấu trừ từ lương. Trong một số doanh nghiệp lệ phí không thu được vì công đoàn còn mới hoặc doanh nghiệp nộp 2% ngân sách lương cho ngân sách công đoàn... Tuy nhiên cũng có một số công ty tạo được ngân sách cho hoạt động công đoàn. Thực tế ngân sách của công đoàn mà không có sự hỗ trợ của ban giám đốc sẽ không đủ cho các hoạt động. Ngoài ra

còn khó khăn về điều kiện tổ chức các hình thức sinh hoạt tập thể, thời gian làm việc cho cán bộ...chưa kể đến sự hợp tác miễn cưỡng hoặc bất hợp tác của phía chủ doanh nghiệp. Thực tế trong một số doanh nghiệp liên doanh, các hoạt động của công đoàn tiến hành ngoài giờ làm việc. Vì thế các công ty đã chấp nhận có tổ chức công đoàn thì không phải đương nhiên là họ chấp nhận cả các hoạt động công đoàn.

Công đoàn đã thành công trong việc trợ giúp những đoàn viên ốm, cải thiện bảo hiểm xã hội, cải thiện bảo hiểm việc làm, đàm phán với giới chủ, giải quyết những bất đồng trong nhà máy, tổ chức những chuyến đi nghỉ và các hoạt động thể thao. Đây là một kết quả tích cực trên các lĩnh vực ưu tiên cao. Theo quan điểm của người công nhân thì công đoàn ít thành công hơn trong việc cải thiện thu nhập, hỗ trợ phụ nữ, tổ chức đào tạo và tăng năng suất lao động. Công đoàn đạt được ít kết quả trong việc trợ giúp con em của các công đoàn viên, tổ chức các hoạt động chính trị, đào tạo và giáo dục, trợ giúp các đoàn viên công đoàn về hưu. Công tác công đoàn ngày càng có xu hướng chỉ liên quan tới nơi làm việc trong khi trước kia nó gắn bó hơn gia đình và nơi làm việc một cách chặt chẽ hơn. Trừ việc là công đoàn vẫn giúp đỡ những người đau ốm, việc này bao gồm tới thăm nhà công nhân, tặng quà và tiền trợ cấp. Công đoàn có hoạt động trong các vấn đề liên quan đến quan hệ lao động với giới chủ và theo đánh giá của công nhân thì cũng có những thành công nhất định. Như vậy có

thể thấy rằng công đoàn đã tham gia hoạt động trong môi trường kinh tế thị trường. Bên cạnh đó công đoàn cũng tổ chức các hoạt động thể dục thể thao và đi nghỉ. Đây là các hoạt động quan trọng đối với người công nhân vốn đã ít cơ hội giải trí do thu nhập thấp và thời gian làm việc dài. Trong hoàn cảnh hiện nay, vấn đề đặt ra cho công tác công đoàn là những vấn đề dường như công nhân ít đề cập đến nhưng lại cực kỳ quan trọng để giúp họ vừa nâng cao năng lực của công đoàn với giới chủ vừa nâng cao cơ hội có việc làm tốt hơn cho công nhân khi họ thôi không làm việc trong các doanh nghiệp, đó là vấn đề đào tạo và giáo dục (xem 5).

Các hoạt động được đề cập đến trong các doanh nghiệp liên doanh là tổ chức các cuộc thi tay nghề cho công nhân để nâng cao kỹ năng, các hoạt động văn hóa, các cuộc đi nghỉ và đặc biệt với các công nhân xuất sắc coi như là một hình thức thưởng, phổ biến các thông tin về luật, ra báo để tìm hiểu các liên quan đến quyền lợi của người lao động, tổ chức các lớp học... ít có trong doanh nghiệp liên doanh. Tại doanh nghiệp tư nhân, học tập doanh nghiệp nhà nước trong việc tổ chức những cuộc gặp mặt giữa công nhân với chủ hàng năm để thông báo về tiền thưởng và được liên hoan. Nhưng tại doanh nghiệp liên doanh với nước ngoài việc này không được tiến hành. Trong khi doanh nghiệp tư nhân có tiếng nói của người công nhân để đánh giá công việc của họ, thì ở doanh nghiệp liên doanh điều đó cũng không có. Hầu hết các hoạt động đều liên quan chặt chẽ để giải quyết các vấn đề

quan hệ lao động.

*Nguyên nhân của các tình trạng trên:*

+ Nhiều chủ doanh nghiệp chưa hiểu biết về công đoàn. Họ lo lắng công đoàn sẽ đối lập với doanh nghiệp làm cản trở hoạt động sản xuất kinh doanh, cảnh giác với việc thành lập tổ chức công đoàn, thậm chí có một số chủ doanh nghiệp còn ngấm ngấm cản trở thành lập công đoàn. Có chủ doanh nghiệp mặc dù hiểu biết về tổ chức công đoàn nhưng sợ hoạt động này sẽ làm mất thời gian ảnh hưởng đến sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

+ Đa số công nhân làm việc ở các doanh nghiệp liên doanh từ nông thôn tới, tuổi còn trẻ, mang tính tự do, trình độ nhận thức về công đoàn còn hạn chế, có tới 40% chưa biết gì về công đoàn nên cũng chưa muốn vào công đoàn vì lo mất quan hệ tốt với chủ sẽ bị đuổi việc; sợ vào công đoàn sẽ phải mất thời gian cho hoạt động công đoàn. Số khác tính toán thiệt hơn, không thấy có lợi gì hơn so với không ở trong công đoàn nên cũng không muốn vào công đoàn.

+ Trình độ của cán bộ công đoàn còn nhiều hạn chế so với yêu cầu, những hiểu biết về pháp luật cũng như nội dung, phương pháp hoạt động công đoàn hầu như chưa có. Đa số cán bộ công đoàn là người làm thuê nên ít có điều kiện để dành cho hoạt động công đoàn, mặt khác lại chưa có cơ chế bảo vệ cán bộ công đoàn khi bị chủ doanh nghiệp sa thải do bênh vực quyền lợi của người lao động.

+ Nhiệm vụ, nội dung hoạt động công đoàn trong các doanh nghiệp này chưa được hướng dẫn một cách cụ thể, rõ ràng. Công đoàn cấp trên thiếu quan tâm chỉ đạo sâu sát, sơ kết, tổng kết, rút kinh nghiệm và phổ biến kinh nghiệm.

+ Hoạt động của công đoàn khó khăn do kinh phí công đoàn thiếu vì chỉ dựa vào công đoàn phí...

+ Mọi can thiệp của các cấp có lúc chưa kịp thời để xử lý dứt điểm các vụ vi phạm pháp luật lao động, vi phạm việc cản trở người lao động gia nhập công đoàn, chưa tạo điều kiện cho công đoàn hoạt động theo luật định.

+ Đội ngũ cán bộ công đoàn cơ sở biến động theo nhiệm kỳ (2-5 năm) gây ảnh hưởng không nhỏ cho công tác đào tạo bồi dưỡng và quá trình tích lũy kinh nghiệm, phương pháp hoạt động của cán bộ công đoàn.

Như vậy, công đoàn trong các doanh nghiệp liên doanh tuy chưa được thành lập hầu hết trong các doanh nghiệp, gặp nhiều khó khăn trong hoạt động nhưng đã phân nào đại diện cho giai cấp công nhân trong hoạt động quản lý kinh tế, góp phần xây dựng và hoàn thiện chính sách pháp luật, bảo vệ lợi ích và quyền hợp pháp của người lao động. Công đoàn đảm nhiệm việc tuyên truyền, vận động công nhân lao động nâng cao hiểu biết về pháp luật, nâng cao trình độ học vấn và nghề nghiệp, điều hòa mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và người lao động trong chừng mực có thể. Các

hoạt động chính của công đoàn trong các doanh nghiệp vẫn liên quan chặt chẽ đến việc giúp đỡ công nhân khi đau ốm và giải quyết những vấn đề quan hệ lao động. Công tác công đoàn ngày càng có xu hướng chỉ liên quan tới nơi làm việc.

### **3.3. Mối quan hệ giữa công nhân với giới chủ, giữa công nhân với công nhân, giữa công nhân với các tổ chức Đảng, công đoàn trong doanh nghiệp**

*\* Quan hệ giữa công nhân với giới chủ (quan hệ chủ - thợ)*

Mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và người lao động được xem xét trong bối cảnh quá độ sang một nền kinh tế thị trường nhiều thành phần kinh tế. Do vậy bản chất của mối quan hệ này là khác nhau trong các doanh nghiệp thuộc thành phần kinh tế khác nhau. Quan hệ giữa người sử dụng lao động và người lao động trong doanh nghiệp liên doanh là quan hệ ít bình đẳng, có sự hợp tác và đấu tranh.

Phân tích về quyền của người lao động và việc thực hiện các quyền đó trong doanh nghiệp đã phần nào bộc lộ quan hệ chủ thợ. Các phân tích phần 2 dường như cho thấy, yếu tố sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp quyết định một phần việc cải thiện điều kiện sống và làm việc, tăng thu nhập của người lao động và do đó cũng thể hiện sự quan tâm của ban giám đốc tới người công nhân. Quan hệ giữa giới chủ và người công nhân thể hiện sự hợp tác, bởi lẽ cả người sử dụng lao động và người lao

động cùng chung mục tiêu là phát triển sản xuất và tăng lợi nhuận. Mặc dù giới chủ tìm mọi cách để tăng lợi nhuận tối đa đã vi phạm một số điểm trong các nội dung của hợp đồng lao động, nhưng chỉ vì mục tiêu việc làm, vì cuộc sống hàng ngày người công nhân phải buộc lòng chấp nhận làm việc trong những hoàn cảnh như thế. Bên cạnh đó, trong cơ chế thị trường không thể tránh khỏi những va chạm, mâu thuẫn giữa tập thể công nhân với giới chủ. Những xung đột về quyền lợi xuất hiện bởi những chênh lệch lớn về lương, thu nhập và người công nhân nhận thức được điều đó. Nhiều trường hợp vì mục tiêu việc làm mà người công nhân sẵn sàng chấp nhận thiệt thòi, đã âm thầm chịu đựng và đến một lúc nào đó thì bùng nổ, dẫn đến các hình thức đấu tranh như tranh chấp lao động, đình công. Các phân tích tiếp theo cho phép chúng ta thấy rõ hơn nữa quan hệ giữa công nhân và giới chủ.

Các nghiên cứu cho thấy quan hệ chủ thợ nhìn chung là tốt, tuy nhiên vẫn không thể tránh khỏi các va chạm, xung đột vì quyền lợi. Năm 1996, khi đánh giá về quan hệ chủ thợ, công nhân trong các doanh nghiệp liên doanh tại các thành phố được nghiên cứu đã đưa ra kết quả như sau (Xem bảng 12).

Trong đó, có 2/3 số công nhân trong các doanh nghiệp liên doanh cho biết giữa công nhân và giới chủ có quan hệ tốt, số còn lại cho biết tại các doanh nghiệp của mình mâu thuẫn cao hơn dẫn đến tình trạng tranh chấp và đình công.

**Bảng 12: Công nhân đánh giá về quan hệ lao động trong doanh nghiệp (%)**

| Quan hệ lao động | Hà Nội | Hải Phòng | Thành phố Hồ Chí Minh | Đà Nẵng |
|------------------|--------|-----------|-----------------------|---------|
| Rất tốt          | 83,9   | 86,9      | 76,1                  | 83,9    |
| Có mâu thuẫn     | 14,9   | 13,1      | 14,7                  | 10,7    |
| Có tranh chấp    | 0      | 0         | 4,5                   | 5,4     |
| Có đình công     | 1,2    | 0         | 4,5                   | 0       |

*Nguồn: Tổng Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam, năm 1996.*

Tương tự như vậy năm 1998, công nhân liên doanh đánh giá về quan hệ giữa công nhân với giới chủ là tốt và rất tốt chiếm trên 80%, quan hệ với quản đốc (những người tiếp xúc trực tiếp hàng ngày với công nhân) có kém hơn (chiếm 69,6%). Có một số ít công nhân không muốn trả lời, hoặc không có ý kiến gì vì e ngại khi trả lời câu hỏi tế nhị này (xem 11).

Năm 2000, đánh giá chung về quan hệ với giới quản lý được công nhân đánh giá cơ bản là bình thường (chiếm 73%) và tốt (chiếm 25%). Mặt khác, những người quản lý và những cán bộ công đoàn cũng cho rằng quan hệ giữa công nhân và giới chủ là tốt, không có mâu thuẫn lớn (xem 5). Một nghiên cứu (xem 2) của Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam năm 2000 cũng đưa ra con số khá đẹp, có 42,4% công nhân đánh giá là quan hệ tốt và 53% coi là bình thường. Tình trạng công nhân bị giới chủ xúc phạm là không có. Có 18,2% công nhân đã từng bị phạt, trong số này có 41,7% do vi phạm qui trình sản xuất; 25% chưa chấp hành tốt thời gian làm



việc; 16,7% không đạt định mức; còn lại 8,3% vi phạm an toàn vệ sinh lao động; 8,3% thất thoát tài sản của doanh nghiệp. Các hình thức phạt chủ yếu là khiển trách chiếm tới 54,5%; 18,2% trừ lương và 9,1% chuyển làm việc khác.

Các nghiên cứu này với các con số trên phần nào nói lên sự thống nhất về quyền lợi giữa hai phía chủ - thợ: đó là sự mong muốn doanh nghiệp phát triển sản xuất để tăng lợi nhuận và đảm bảo thu nhập cho cả giới chủ và tập thể công nhân. Chúng ta không thể nghi ngờ rằng các công ty nước ngoài có cách quản lý khắt khe hơn so với các loại hình doanh nghiệp khác, các mâu thuẫn là không thể tránh khỏi. Mâu thuẫn chính là do sự đối xử thô bạo hoặc tồi tệ đối với công nhân thường là do các cấp quản lý trung gian hoặc do trang thiết bị không đầy đủ trong nhà máy. Tuy nhiên, theo thời gian các mâu thuẫn này đã giảm dần ở các doanh nghiệp. Hiện nay các mâu thuẫn thường là các vấn đề nhỏ, nhưng những gì đã thuộc về luật lao động cũng cần phải tuân theo (xem 5).

Về tranh chấp lao động và đình công, do quan hệ lao động trong các doanh nghiệp đầu tư nước ngoài có những diễn biến phức tạp dẫn đến các cuộc tranh chấp lao động, đình công. Theo thống kê chưa đầy đủ, từ năm 1995 (thời điểm Bộ Luật Lao động có hiệu lực thi hành) đến hết quý I năm 2001, trong phạm vi cả nước, đã xảy ra 367 cuộc đình công tại các doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế. Tại Thành phố Hồ Chí Minh xảy ra nhiều nhất tới

212 cuộc, chiếm 57,8%. Các cuộc đình công có xu hướng tăng lên đến cuối năm 1999 về số lượng, phức tạp về tính chất nhưng đến nay có chiều hướng giảm đi. Đình công xảy ra chủ yếu tại khu vực có vốn đầu tư nước ngoài có 192 cuộc chiếm 52,4%. Có 70% các cuộc đình công xảy ra 1 lần, trong thời gian 1 ngày với số người tham gia từ 100-500 người. Khá nhiều cuộc đình công diễn ra hơn 1 ngày với số người 500-1000 người; có một số cuộc đình công kéo dài 5 ngày và lên tới 5000 người. Chúng tỏ qui mô của các cuộc đình công ngày càng phức tạp, đa dạng, ảnh hưởng tới sự ổn định của xã hội nói chung và quan hệ lao động nói riêng.

Hình thức của các cuộc đình công chủ yếu là “ngồi tại nơi làm việc”, tiếp đến là “đứng ngoài cổng doanh nghiệp”. Trong các doanh nghiệp liên doanh với nước ngoài thì hình thức đình công chủ yếu là “đứng ngoài cổng doanh nghiệp”.

Số vụ đình công qua các năm thường tập trung ở các doanh nghiệp có vốn đầu tư của Hàn Quốc, Đài Loan, Hồng Kông, thuộc các ngành công nghiệp dệt, may, giày và chế biến thực phẩm (Xem bảng 13).

Có khoảng 14.000 số vụ tranh chấp lao động cá nhân có đơn khởi kiện đến tòa án. Số vụ tranh chấp lao động cá nhân thực tế sẽ còn lớn hơn nhiều vì hầu hết các vụ tranh chấp lao động được giải quyết qua hòa giải tại cơ sở hoặc không đủ điều kiện để khởi kiện ra tòa.

**Bảng 13: Số vụ đình công ở các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài  
(số lượng %)**

| Năm       | Tổng số | Hàn quốc |      | Đài Loan |      | Hong Kông |     | Đối tác khác |      |
|-----------|---------|----------|------|----------|------|-----------|-----|--------------|------|
|           |         |          |      |          |      |           |     |              |      |
| 1995      | 28      | 12       | 43,0 | 6        | 21,4 | 2         | 0,7 | 8            | 28,6 |
| 1996      | 32      | 10       | 31,3 | 15       | 46,9 | 2         | 0,6 | 5            | 1,6  |
| 1997      | 24      | 10       | 41,7 | 7        | 29,2 | 2         | 0,6 | 5            | 1,6  |
| 1998      | 30      | 12       | 40,0 | 10       | 33,3 | 0         | 0   | 8            | 26,6 |
| 1999      | 38      | 9        | 16,9 | 20       | 52,6 | 1         | 2,6 | 8            | 21,1 |
| 2000      | 35      | 12       | 16,9 | 13       | 18,3 | 2         | 2,8 | 8            | 22,9 |
| Quil/2001 | 5       | 1        | 20,0 | 4        | 80,0 | 0         | 0   | 0            | 0    |
| Tổng số   | 192     | 66       | 34,4 | 75       | 39,1 | 9         | 4,8 | 42           | 22,5 |

*Nguồn: Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam, Ban Pháp luật, 2001.*

Nguyên nhân của các cuộc đình công đã xảy ra chủ yếu do xung đột về các vấn đề: tiền lương, tiền thưởng, định mức lao động, bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội; về các điều kiện lao động: thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi, an toàn, vệ sinh lao động... vi phạm quyền tự do, dân chủ, xâm phạm danh dự, nhân phẩm của người lao động, xử lý kỷ luật trái pháp luật. Trong đó nguyên nhân chính là do xung đột về quyền lợi kinh tế, bên cạnh đó nguyên nhân do các điều kiện lao động. Tất cả đều không có mục tiêu chính trị (xem 16).

Những nguyên nhân dẫn đến đình công có thể phân tích từ các phía:

Về phía người sử dụng lao động là người nước ngoài đã tận dụng, khai thác triệt để thế yếu của người lao động Việt Nam do mất cân đối trong cung - cầu sức lao động của thị trường Việt Nam, nguồn lao động rẻ mạt ở Việt Nam. Mặc dù tiền lương và thu nhập cho đến nay không quá thấp nhưng chưa tương xứng với sức lao động đã tiêu hao. Không ít chủ doanh nghiệp là người nước ngoài đã tận dụng những sơ hở, thiếu đồng bộ của pháp luật Việt Nam và cơ chế quản lý lao động (làm khoán, làm theo định mức thời gian), dùng các qui định nội bộ khắt khe để khai thác triệt để sức lao động. Ví dụ: lợi dụng triệt để nhu cầu cần việc làm của người lao động để lảng tránh việc thực hiện chính sách, chế độ đã qui định như trả lương dưới mức qui định bằng kéo dài thời gian học việc, thử tay nghề; kéo dài thời gian trả lương theo mức tối thiểu, không nâng bậc lương trong một thời gian dài; không trả lương phụ trội cho những giờ công ngoài qui định; lảng tránh trách nhiệm y tế, chăm sóc sức khỏe cho người lao động, đặc biệt là các chế độ liên quan đến sức khỏe phụ nữ. Dùng một số biện pháp tài chính để thao túng một số người Việt Nam, trước tiên là một số người làm việc trong bộ máy quản lý của doanh nghiệp, dùng họ để áp chế, chia rẽ, gây áp lực với người lao động. Áp dụng máy móc các biện pháp quản lý, phong cách quản lý của nhà nước đầu tư và không ít trường hợp vi phạm nhân quyền, đối xử thô bạo, chà đạp nhân phẩm người lao động. Tận dụng tối đa tính mển khách của người Việt Nam và những biểu hiện “nể” người nước ngoài rất phổ biến ở những mức độ khác nhau.

Về phía người lao động, đa số công nhân còn rất trẻ, xuất thân từ nông thôn, chưa qua đào tạo, hạn chế về năng lực và trình độ, nhu cầu cần việc làm quá cao, không hiểu rõ các qui định về pháp luật lao động để tự bảo vệ quyền và lợi ích của mình. Ý thức tự giác trong quá trình tham gia lao động chưa cao, chưa có thói quen, tác phong lao động công nghiệp và biện pháp quản lý công nghiệp, ngôn ngữ bất đồng. Cán bộ phía Việt Nam chưa thực sự bảo vệ được quyền lợi chính đáng của người lao động.

Về phía công đoàn, các tổ chức còn chưa nhiều và hoạt động chưa mạnh. Đa số các cuộc đình công xảy ra ở nhiều doanh nghiệp chưa có công đoàn hoặc có công đoàn cơ sở nhưng mới thành lập, hoạt động còn thiếu kinh nghiệm. Một số công đoàn cơ sở bị giới chủ dùng áp lực về mặt hành chính, kinh tế, thao túng các hoạt động công đoàn. Một số cán bộ công đoàn cơ sở chưa thực sự có đủ trình độ chuyên môn nghiệp vụ, kiến thức về pháp luật và kỹ năng hoạt động công đoàn còn hạn chế, còn thiếu bản lĩnh, chưa thực hiện tốt vai trò là đại diện để bảo vệ quyền lợi của người lao động.

Về phía quản lý nhà nước về lao động: Một số cơ quan quản lý nhà nước về lao động còn sơ hở trong việc quản lý người nước ngoài, cấp giấy phép làm việc cho người nước ngoài trái ngành nghề. Đội ngũ cán bộ thanh tra lao động còn thiếu, hạn chế trong việc theo dõi kiểm tra các hoạt động trong doanh nghiệp, công tác xử phạt không nghiêm khắc và kịp thời. Việc quy định nhiệm vụ, chức năng cho ban quản lý các khu công nghiệp, khu

chế xuất chưa được hợp lý như: vừa thu hút nhà đầu tư vừa làm chức năng quản lý nên thường nói lỏng quá trình kiểm tra giám sát việc thực hiện các chế độ, chính sách của các chủ doanh nghiệp; ban quản lý chỉ có quyền kiểm tra mà không có quyền xử lý các vi phạm. Các cơ quan chức năng chưa thực hiện tốt công tác kiểm tra, giám sát và xử lý những vi phạm trong việc thực hiện các chính sách đối với người lao động trong các doanh nghiệp. Việc phối hợp hoạt động giữa các ngành chưa được tổ chức thường xuyên. Một số văn bản đã ban hành còn có những quy định khó thực thi trong thực tế: quy định về xác định thời gian cho hợp đồng lao động chưa chặt chẽ hay việc áp dụng 26/CP để xếp ngạch bậc lương cho người lao động ở khu vực ngoài quốc doanh là chưa hợp lý, đặc biệt việc thực thi một số văn bản pháp qui (như ND 23/CP, Thông tư 79/BTC chưa đồng bộ, đã không khuyến khích các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ và tích cực thực hiện đầy đủ các chính sách dành cho lao động nữ... cụ thể như một số chế độ chính sách chưa được các chủ doanh nghiệp thực hiện tốt: làm việc nặng nhọc được chuyển sang việc nhẹ nhàng hơn hoặc giảm 1 giờ làm việc hàng ngày mà vẫn được hưởng đủ lương khi có thai ở tháng thứ 7 trở lên hay con nhỏ dưới 12 tháng tuổi làm việc ở doanh nghiệp không trọn ngày hoặc chế độ được nghỉ 30 phút trong ca làm việc vào những ngày có kinh nguyệt... (xem 2).

Hệ quả của đình công làm ngưng trệ sản xuất kinh doanh; gây thiệt hại về kinh tế cho doanh nghiệp, làm mất uy tín của

doanh nghiệp, làm mất ổn định, trật tự xã hội. Tuy vậy, sau những cuộc đình công, quan hệ lao động cũng có những bước cải thiện nhất định. Có 60% người lao động cho rằng sau khi đình công, người sử dụng lao động quan tâm nhiều hơn đến quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động. Điều đó cho thấy đình công xảy ra là một tất yếu. Nhiều chủ doanh nghiệp đã nhận thấy cần phải tăng cường cải thiện môi trường làm việc cho công nhân vì thực tế họ nhận thức được vấn đề này gắn bó hữu cơ với việc tăng năng suất lao động và nâng cao chất lượng sản phẩm (mà chúng ta đã biết, tăng năng suất lao động và nâng cao chất lượng sản phẩm là những yếu tố sống còn đối với mỗi doanh nghiệp). Sau khi đình công xảy ra, hầu hết các ý kiến của người lao động và người sử dụng lao động đều trả lời doanh nghiệp đã tiến hành tổ chức, sắp xếp lại sản xuất kinh doanh hợp lý hơn. Chủ doanh nghiệp đã xây dựng mới hoặc sửa đổi, bổ sung các qui định, qui chế nội bộ như nội qui lao động, thoả ước lao động tập thể, qui chế mối quan hệ phối hợp giữa doanh nghiệp và công đoàn. Thành lập các tổ chức cần thiết trong doanh nghiệp theo qui định của pháp luật như công đoàn, hội đồng hòa giải lao động cơ sở. Tiến hành các hoạt động khác như tổ chức đối thoại, gặp gỡ, trao đổi, rút kinh nghiệm giữa giới chủ với công đoàn, người lao động (xem 16).

Như vậy, đình công cũng đã có những tác động tích cực. Thông qua đình công, các xung đột về quyền và lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động được xem xét và giải quyết ở

những mức độ khác nhau, cải thiện mối quan hệ lao động tại doanh nghiệp. Tuy nhiên, những ảnh hưởng tiêu cực của đình công vẫn cần được lưu tâm và giải quyết.

Giai đoạn đầu, những bất đồng văn hóa, thiếu kiến thức và hiểu biết về cách quản lý lao động khác nhau, về chế độ lao động và truyền thống lao động đã dẫn đến những xung đột giữa giới chủ và công nhân, điều đó không tránh khỏi đình công liên tiếp xảy ra trong các doanh nghiệp liên doanh với nước ngoài. Đến nay, những người công nhân đã thích nghi hơn với cường độ lao động cao, với kỷ luật lao động và tác phong công nghiệp. Những tác động của luật pháp đến việc nâng cao nhận thức về quyền lợi và nghĩa vụ của người công nhân; những ảnh hưởng tích cực từ các cuộc đình công đã xảy ra và kết quả hoạt động của các công đoàn cơ sở tại các doanh nghiệp đã cải thiện phần nào quan hệ giữa công nhân và giới chủ, giảm cơ bản các cuộc đình công.

*\* Quan hệ giữa công nhân với công nhân trong doanh nghiệp*

Các nghiên cứu về doanh nghiệp nhà nước thì vấn đề này được đề cập rất nhiều. Nhưng các nghiên cứu về công nhân từ những năm 1990 đến nay tại các doanh nghiệp liên doanh ít đề cập đến khía cạnh này. Rải rác trong các nghiên cứu bộc lộ sự biến đổi trong quan hệ giữa công nhân với công nhân theo thời gian nhằm thích ứng với cơ chế mới. Điều này có thể thấy rõ qua phân tích tâm lý của công nhân liên doanh và các mối quan tâm chung của họ. Điểm nổi bật là không có mâu thuẫn nội tại giữa công nhân với



nhau trong doanh nghiệp.

Trong quá trình sản xuất, mối quan hệ giữa họ là quan hệ bình đẳng. Có thể thấy rõ biểu hiện của nó ở sự tương trợ, giúp đỡ, bảo vệ quyền lợi của đồng nghiệp trong công việc và sinh hoạt. Điều đó thể hiện tình đoàn kết cao trong công nhân. Trong điều kiện kinh tế hiện nay, tình đoàn kết này càng có ý nghĩa. Mối quan hệ giữa công nhân với nhau không chỉ đơn thuần là sự giúp đỡ nhau trong công việc mà còn thể hiện sự bảo vệ quyền lợi của giai cấp. Qua phân tích mối quan hệ chủ - thợ ở mục trên cũng bộc lộ rõ tính thống nhất, đoàn kết của đội ngũ công nhân nhằm bảo vệ quyền lợi của mình. Tính thống nhất, đoàn kết, quan hệ bình đẳng giữa công nhân biểu hiện trong các cuộc đình công để đòi giới chủ tăng lương, giảm giờ làm, bảo vệ các chế độ, quyền lợi chính đáng đã được luật pháp thừa nhận. Việc tăng cường khối đoàn kết giữa công nhân là truyền thống quý giá của giai cấp công nhân và cho đến nay truyền thống này còn được chứng minh qua các hoạt động của công đoàn trong các doanh nghiệp.

Khi nhận xét về quan hệ giữa công nhân với nhau, năm 1993 một nghiên cứu chỉ ra xu hướng chung tại các ngành dệt, may, giày, công nghiệp thực phẩm là khá tốt. Quan hệ bình thường chiếm 44,8%, quan hệ tốt chiếm 54,2%. Ngoài ra không có hiện tượng gì khác. Các quan hệ giữa công nhân thể hiện tình đoàn kết gắn bó lẫn nhau trong doanh nghiệp. Đặc biệt tốt nhất (chiếm

90,3%) trong liên doanh với Nhật Bản. Các đối tác khác quan hệ giữa công nhân tốt chiếm 50-60%. Còn lại là bình thường, không có vấn đề gì (xem 17).

Các nghiên cứu của Phòng Xã hội học Lao động và Công nghệ thuộc Viện Xã hội học từ những năm 1996 đến nay cho thấy, đa số công nhân trong mọi loại hình doanh nghiệp đều khẳng định tình đoàn kết của công nhân trong doanh nghiệp tốt hơn. Tuy nhiên tại doanh nghiệp liên doanh, công nhân quan hệ với nhau trong sản xuất là quan hệ hợp tác, cùng thực hiện yêu cầu của chủ. Mỗi công nhân tự hiểu rõ thân phận làm thuê của mình, “không dám có những biểu hiện trái ý chủ và luôn phải làm quen với tác phong công nghiệp, đi đúng giờ, làm đúng việc được giao, ý thức trách nhiệm với công việc là chính. Còn ngoài ra muốn giải quyết bất cứ vấn đề gì thì ngoài giờ làm việc”(xem 29). Các quan hệ gần gũi nhất giữa công nhân cũng chỉ trong một tổ sản xuất với nhau. Bởi lẽ, thực tế họ ít được họp hành cùng nhau để thảo luận, bàn bạc, tham gia ý kiến về định mức lao động, đơn giá tiền lương và hình thức trả lương. Họ không nắm được hệ thống thang lương, bảng lương, mức lương... như trong doanh nghiệp nhà nước. Họ chỉ quan tâm đến mức lương cơ bản của mình, điều họ chú ý là định mức lao động đối với công việc họ đang làm, tiền công của bản thân trong ngày, trong tháng, thu nhập của ai nấy biết, việc ai nấy làm, cùng lắm là chỉ biết được thu nhập của người cùng tổ mình, cùng phân xưởng mình. Hễ gặp khó khăn gì trong sản xuất thì đã có quản đốc

phân xưởng, ốm đau có công đoàn. Chính điều đó phần nào hạn chế hiệu quả của đấu tranh với giới chủ. Với thực tế đó làm cho tâm lý “tự cứu lấy mình” được hình thành và bộc lộ rõ nét. Trong doanh nghiệp liên doanh, một bộ phận người lao động có tay nghề và ngoại ngữ khá, có điều kiện tiếp cận, gần gũi hơn với giới chủ cũng tạo ra sự ngăn cách giữa công nhân với nhau. Phải chăng trong tương lai sẽ có một sự phân lớp tại chính nhóm xã hội mới này?

Tác động của cơ chế thị trường và thực tế công việc đã làm cho người công nhân trong các doanh nghiệp liên doanh có đầu óc thực tế hơn, năng động hơn. Tâm lý lấy lợi ích, nhu cầu thiết thân làm động lực của hành vi là một nét mới trong công nhân và trở thành phổ biến. Quan hệ giữa họ có sự hợp tác trong sản xuất và cùng chung mục tiêu kinh tế. Bộc lộ rõ trong các cuộc đình công với giới chủ cùng yêu sách kinh tế là chính, khi các yêu sách này được giải quyết thì ngừng. Cách quản lý của người nước ngoài trong yếu tố liên doanh cũng là một nhân tố làm xuất hiện sự chia rẽ trong công nhân. Bởi lẽ khi mà người lao động coi việc làm và thu nhập lên hàng đầu thì đa số làm tăng ca, tăng giờ để tăng thu nhập. Thực tế có một số công nhân muốn thế, nhưng một số khác lại không thích vì nhiều lý do... gây nên sự chia rẽ trong nội bộ công nhân.

Mối quan tâm chung của công nhân trong doanh nghiệp là việc làm và thu nhập, chiếm trên 90%. Nhưng có sự trái ngược nhau giữa các loại hình doanh nghiệp. Tại doanh nghiệp nhà nước

người công nhân quan tâm hơn đến việc làm, coi nó là số 1 (chiếm 73,8%), tỷ lệ này thấp hơn tại doanh nghiệp liên doanh (chiếm 67,2%) vì trong doanh nghiệp liên doanh công việc ổn định hơn. Trong khi đó thu nhập là mối quan tâm hàng đầu trong doanh nghiệp liên doanh thì tại doanh nghiệp nhà nước lại ở mức thấp hơn nhiều. Có thể do dù không có việc làm thì người lao động ở doanh nghiệp nhà nước cũng còn có các chế độ bảo hiểm của nhà nước mà trong doanh nghiệp liên doanh ít được đảm bảo hơn (xem 11). Đây cũng chính là điểm yếu mà người sử dụng lao động lợi dụng sa thải.

*\* Quan hệ giữa công nhân với các tổ chức, đoàn thể trong doanh nghiệp*

Như trên đã nói, trong các doanh nghiệp với nước ngoài các tổ chức Đảng rất ít, tổ chức thanh niên hầu như không có, các hoạt động xã hội của người lao động trẻ hầu như không được tổ chức, còn tổ chức công đoàn thì chưa nhiều và hoạt động còn gặp nhiều khó khăn. Các nghiên cứu đã chứng minh về việc ngày càng tăng lên sự gắn kết của công nhân với công đoàn. Công đoàn thực sự trở thành cần thiết đối với công nhân trong các doanh nghiệp liên doanh.

Qua phân tích vai trò của công đoàn và phân tích về mối quan hệ giữa công nhân với giới chủ đã bộc lộ rõ quan hệ giữa công nhân với các tổ chức trong doanh nghiệp đặc biệt là tổ chức công đoàn. Công đoàn đã điều hòa mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và người lao động trong chừng mực có thể. Tổ chức công

đoàn thu hút được công nhân trong doanh nghiệp hay không là nhờ các hoạt động của mình. Các hoạt động chính của công đoàn trong các doanh nghiệp liên doanh chủ yếu liên quan chặt chẽ đến việc giải quyết những vấn đề quan hệ lao động. Do vậy mối quan hệ giữa công đoàn và công nhân khá chặt chẽ. Tuy nhiên nó cũng có những khác biệt tùy theo tình hình thực tế ở mỗi doanh nghiệp. Phân tích các hoạt động của công đoàn không những thể hiện vai trò, chức năng của công đoàn mà còn thể hiện mối quan hệ giữa công nhân với tổ chức công đoàn.

Năm 1993, một nghiên cứu chỉ ra 2/3 số công nhân trong khu vực liên doanh của các ngành dệt, may, giày, công nghiệp thực phẩm, nơi có tổ chức công đoàn khẳng định là công đoàn ở doanh nghiệp mình đã có vai trò làm tốt chức năng bảo vệ quyền lợi của người công nhân. Tuy nhiên gần 1/3 số công nhân còn mơ hồ về tổ chức công đoàn dẫn đến trả lời không biết. Đây cũng là một dấu hiệu đáng lo ngại cho các tổ chức công đoàn (xem 17).

Năm 1998, một nghiên cứu khác cho thấy số công nhân tham gia công đoàn chiếm hầu hết tới 94,7%, số còn lại do mới vào hoặc không trả lời. Trong số đó có 73,9% công nhân tham gia thường xuyên, số còn lại có nhiều lý do khác nhau ít tham gia, đôi lúc có tham gia vì bận, mệt vì hoạt động công đoàn thường diễn ra sau giờ làm việc, hoặc do công đoàn ít có hoạt động tại doanh nghiệp. Những người tham gia công đoàn thường xuyên nhất là những người nhiều tuổi và ở các doanh nghiệp nhỏ (xem 11).

**Bảng 14: Những vấn đề được đề cập trong hoạt động công đoàn (%)**

| Các vấn đề                                       | Được đề cập | Cần thiết nhưng chưa được đề cập |
|--|-------------|----------------------------------|
| Tăng cường đoàn kết                              | 76,4        | 23,6                             |
| Đẩy mạnh giáo dục công dân                       | 70,3        | 29,7                             |
| Tham gia các hoạt động chính trị                 | 69,6        | 30,4                             |
| Cải thiện điều kiện làm việc và an toàn lao động | 68,0        | 32,0                             |
| Tham gia vào vấn đề môi trường                   | 67,8        | 32,2                             |
| Tăng cường vai trò phụ nữ trong công đoàn        | 65,1        | 34,9                             |
| Đòi tiền lương và phúc lợi cao hơn               | 64,7        | 35,3                             |
| Thương lượng về công việc ổn định                | 63,9        | 36,1                             |
| Đấu tranh cho một xã hội tốt hơn                 | 57,4        | 42,6                             |
| Giúp bảo vệ lao động trẻ em không bị bóc lột     | 47,1        | 52,9                             |

*Nguồn: Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam, 6/1998.*

Hoạt động của công đoàn thường đề cập đến các vấn đề: tăng cường đoàn kết, giáo dục công dân, cải thiện điều kiện làm việc, phúc lợi, can thiệp công việc ổn định... (Xem bảng 14).

Rõ ràng các hoạt động này cho thấy tính tích cực của công đoàn trong việc tăng cường khối đoàn kết giữa công nhân, chăm lo, bảo vệ quyền lợi chính đáng của người lao động từ công việc, điều kiện làm việc đến lương, thu nhập và phúc lợi... Chính các hoạt động này đã gắn kết công nhân với nhau, đem lại sự tin tưởng của công nhân với công đoàn. Khẳng định vai trò của công đoàn như đã phân tích ở trên.

Một trong những vai trò đại diện quan trọng nhất của tổ chức công đoàn cơ sở là đại diện cho lao động của cơ sở mình thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể với người sử dụng lao động theo qui định của pháp luật lao động. Việc ký thỏa ước lao động tập thể có lợi cho người lao động hơn so với pháp luật lao động. Thực trạng về thỏa ước lao động tập thể và những điểm có lợi cho công nhân hiện nay trong các loại hình doanh nghiệp thể hiện qua nghiên cứu năm 2000 của Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam (Xem bảng 15).

**Bảng 15: Về thỏa ước lao động tập thể và các điểm có lợi cho người lao động (%)**

| Các phương án                             | Doanh nghiệp nhà nước | doanh nghiệp liên doanh | 100% nhà nước | Tư nhân | Tổng |
|---|-----------------------|-------------------------|---------------|---------|------|
| Đã ký thỏa ước lao động tập thể           | 94,1                  | 63,6                    | 18,6          | 80,0    | 48,1 |
| Doanh nghiệp chưa ký                      | 5,9                   | 36,4                    | 81,4          | 20,0    | 51,9 |
| Giảm giờ làm                              | 31,3                  | 0,0                     | 0,0           | 0,0     | 12,8 |
| Tăng thu nhập                             | 81,3                  | 57,1                    | 12,5          | 50,0    | 56,4 |
| Giảm định mức lao động                    | 25,0                  | 0,0                     | 25,0          | 37,5    | 23,1 |
| Trợ cấp khó khăn                          | 81,3                  | 71,4                    | 50,0          | 50,0    | 66,7 |
| Có bữa ăn ca                              | 87,5                  | 100,0                   | 75,0          | 75,0    | 84,6 |
| Có phúc lợi                               | 75,0                  | 85,7                    | 75,0          | 62,5    | 74,4 |
| Tham quan, nghỉ mát                       | 81,3                  | 57,1                    | 50,0          | 37,5    | 61,5 |
| Có giải quyết tranh chấp lao động tốt hơn | 81,3                  | 57,1                    | 50,0          | 75,0    | 69,2 |
| Các điểm có lợi khác                      | 25,0                  | 28,6                    | 12,5          | 50,0    | 28,2 |

*Nguồn: Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam, 10/2000.*

Có 63,6% công đoàn cơ sở ở các doanh nghiệp liên doanh đã ký thỏa ước lao động tập thể. Điểm có lợi lớn nhất ở đây giúp người công nhân có bữa ăn ca, có phúc lợi, có trợ cấp khó khăn. Ngoài ra, công đoàn còn can thiệp để đảm bảo khá hơn về tăng thu nhập, có tham quan nghỉ mát và có cách giải quyết tranh chấp lao động tốt hơn. Tuy nhiên chúng ta cũng phải thừa nhận rằng, thỏa ước này vẫn không thể làm giảm bớt thời gian làm việc và giảm định mức lao động cho công nhân. Kết quả của hoạt động công đoàn còn thể hiện qua vai trò giám sát, kiểm tra các cách thực hiện các văn bản đã ký kết trong doanh nghiệp. Các mức độ kiểm tra “thường xuyên” và “thỉnh thoảng”, tới 2/3 số công nhân cho rằng công đoàn có kiểm tra “thường xuyên” về thực hiện thỏa ước lao động tập thể, chế độ cho lao động, thời gian làm việc, nghỉ ngơi. Có 100% công nhân cho biết công đoàn có thu thập ý kiến đóng góp của công nhân. Đây là hình thức đổi mới để hoạt động công đoàn tốt hơn. Điều này giúp quan hệ giữa công nhân với công đoàn trở nên gần gũi hơn. Bên cạnh đó, các hoạt động phong trào của công đoàn cũng góp phần tăng thêm tình đoàn kết, giúp nhau giữa công nhân trong lao động sản xuất. Thường có các phong trào: tăng năng suất, chất lượng sản phẩm; xanh, sạch đẹp, bảo đảm an toàn vệ sinh lao động; phát huy sáng kiến tự cải thiện điều kiện làm việc; hội thi an toàn - vệ sinh viên giỏi và các phong trào khác do cấp trên phát động. Tổ chức công đoàn được công nhân đánh giá là tổ chức quan trọng nhất đối với cuộc sống hàng ngày của họ (chiếm 93,8%) cao hơn rất nhiều so với các tổ chức khác trong doanh nghiệp như tổ chức nữ công (chiếm 6,2%).



Việc bảo vệ lợi ích của công đoàn được công nhân khẳng định là “rất tích cực” chiếm 12,1%, “tích cực” chiếm 39,4%, “bình thường” chiếm 27,3%, “không tích cực” chiếm 7,6% và 13,6% cảm thấy “khó trả lời” cho ý này. Có tới 42,4% công nhân cho là công đoàn “tích cực” trong việc tổ chức các hoạt động bổ ích cho công nhân, 36,4% đánh giá “bình thường”, còn 6,1% đánh giá “không tích cực” và 15,2% khó trả lời (xem 2).

Quan hệ giữa công nhân với công đoàn có tốt hay không thể hiện ở lòng tin của công nhân với tổ chức công đoàn. Chính vì có lòng tin cho nên người công nhân mới dám đề xuất các nguyện vọng và mong muốn với giới chủ thông qua công đoàn, coi công đoàn như là người đại diện để bảo vệ các quyền lợi chính đáng và hợp pháp của họ. Trong doanh nghiệp liên doanh lòng tin này là khá cao, có 75,7% công nhân tin vào công đoàn, rất tin chiếm 6,1%; còn 18,2% không biết nên tin hay không tin vào tổ chức công đoàn của doanh nghiệp mình (xem 2). Chúng ta có thể khẳng định rằng, vai trò của công đoàn đối với công nhân đã trở nên khá quan trọng để có thể có một lòng tin như vậy. Điều đó là minh chứng cho sự trưởng thành, cho sự tăng vai trò tích cực của công đoàn đối với công nhân, sự gắn kết của công nhân với tổ chức công đoàn và công nhân thực sự cần thiết có một tổ chức công đoàn trong doanh nghiệp.

Trong doanh nghiệp liên doanh, các quan hệ lao động rõ ràng hơn, ở đó quản lý và tổ chức công đoàn có những mối quan

tâm riêng. Tùy loại công ty mà các mối quan tâm được thể hiện ở những mức độ khác nhau. Trong công ty nhỏ có người Việt Nam quản lý thì việc sản xuất và quản lý lao động được quan tâm hàng ngày. Trong các doanh nghiệp khác, người quản lý là người nước ngoài thì quan hệ lao động lại khác biệt. Tại đó, tổ chức công đoàn phải thương lượng với giới quản lý để cải thiện điều kiện làm việc và thu nhập. Thực tế, nơi mà có giám đốc là người Việt Nam hiểu những đòi hỏi của công nhân và người làm công hơn nơi mà giám đốc là người nước ngoài, tuy nhiên họ không quyết định tốc độ sản xuất và thời gian làm thêm. Có nơi, tổ chức công đoàn như là một bộ phận chú ý về các qui định và qui tắc. *Việc chủ yếu của công đoàn là cải thiện được điều kiện làm việc, tiền lương và giải quyết những tranh chấp lao động. Thực ra đây là biện pháp cơ bản, lâu dài đối với các tổ chức công đoàn tại nhiều doanh nghiệp không những hiện tại mà cả trong thời gian tới.*

Như vậy, mặc dù có nhiều khó khăn trong hoạt động của mình nhưng công đoàn trong khu vực liên doanh các ngành công nghiệp dệt, may, giày, công nghiệp thực phẩm đã và đang chứng minh rằng: tổ chức công đoàn ngày càng có vai trò hỗ trợ và bảo vệ quyền lợi của công nhân trong danh nghiệp.

### **Kết luận**

Tương ứng với các giai đoạn phát triển của lực lượng sản xuất có sự tham gia vào các mối quan hệ của các cá nhân trong quá trình lao động sản xuất. Ở nước ta, tất cả các mối quan hệ trong

doanh nghiệp đều được điều chỉnh chủ yếu bằng pháp luật và ở đó công đoàn có vai trò đáng kể. Trong doanh nghiệp liên doanh, mối quan hệ chủ - thợ đặc biệt hơn so với các mối quan hệ khác. Đây là dạng quan hệ mới trong nền kinh tế nước ta, mối quan hệ ít bình đẳng, vừa hợp tác vừa đấu tranh vì quyền lợi kinh tế chung đã bộc lộ những nét cá biệt của nền kinh tế thị trường. Mặc dù trong cơ chế thị trường quan hệ giữa công nhân với nhau có nhiều nét mới song vẫn giữ được tình đoàn kết thể hiện truyền thống và bảo vệ lợi ích của giai cấp. Vai trò điều tiết của nhà nước thông qua hoạt động của các tổ chức công đoàn với chức năng hỗ trợ và bảo vệ lợi ích chính đáng của người lao động trong doanh nghiệp đã mang lại trật tự xã hội nói chung và ít bị ảnh hưởng bởi yếu tố cạnh tranh của thị trường. Tổ chức công đoàn và các hoạt động của nó không thể thiếu trong các doanh nghiệp liên doanh.

Việc nâng cao nhận thức về pháp luật cho người công nhân trong khu vực liên doanh càng trở nên cần thiết. Điều đó không những giúp họ tự bảo vệ mình mà còn giúp họ tự tin trong quá trình sản xuất và trong cuộc sống.

## Chương 4

### Các hoạt động, quan hệ ngoài doanh nghiệp

Các hoạt động, quan hệ ngoài doanh nghiệp là những hoạt động nằm ngoài doanh nghiệp, không liên quan trực tiếp đến sản xuất. Những hoạt động này được sử dụng trong thời gian ngoài giờ lao động. Về lý thuyết thời gian ngoài giờ lao động là thời gian vật chất nhằm tái tạo lại sức lao động của người công nhân; đây là thời gian của cá nhân, được sử dụng theo ý muốn riêng, theo sở thích, theo nhu cầu của mỗi người, mỗi gia đình. Do vậy, những hoạt động trong phạm vi này hết sức phong phú. Bao gồm các hoạt động chăm lo cho gia đình và bản thân người công nhân: nuôi dạy con, nghỉ ngơi tại nhà, các công việc nội trợ, thăm hỏi bà con, họ hàng, bạn bè, học tập thêm, làm thêm tăng thu nhập...

Cho đến nay vẫn chưa hề có một nghiên cứu riêng biệt nào về các hoạt động, các quan hệ bên ngoài doanh nghiệp của công nhân các ngành dệt, may, giày, công nghiệp thực phẩm. Do vậy, số liệu để giúp chúng ta hình dung là khó khăn. Tuy nhiên, trên cơ sở nghiên cứu mẫu của một số nghiên cứu nói chung về công nhân, chúng tôi cố gắng bóc tách ra trong chừng mực có thể được. Việc này giúp chúng ta hiểu rõ hơn cuộc sống gia đình, lối sống, mong muốn... của họ nhằm hình dung đầy đủ hơn về nhóm công nhân mới này.

Ngoài các quan hệ bên trong doanh nghiệp, người lao động có gia đình, bạn bè và những người xung quanh. Dường như các quan hệ khác đã bị mờ nhạt do họ bị chi phối hết thời gian lo cho công việc của mình ở doanh nghiệp. Thực tế, khi xem xét các quan hệ ngoài doanh nghiệp, chúng tôi chú ý phân tích kỹ những mối quan tâm, các hoạt động chi phối cuộc sống của người lao động. Các nghiên cứu cho thấy, ngoài giờ làm việc tại doanh nghiệp, phần lớn công nhân sinh hoạt và nghỉ ngơi tại gia đình.

Sau hơn 10 giờ làm việc một ngày trong doanh nghiệp đã làm cho sức lực người công nhân bị suy giảm, đa số mệt mỏi khi tan ca. Nhiều công nhân cho biết suy giảm về sức khỏe rõ rệt sau vài năm đi làm, sút 1-3 kg, có khi 5 kg, “xí nghiệp có thể tồn tại lâu dài, còn chị em khó mà tồn tại lâu được vì sức khỏe tuột dốc trông thấy...” khó cho việc tìm hiểu bạn trăm năm, việc nuôi dạy con, sinh hoạt gia đình, quan hệ vợ chồng bị xáo trộn, đe dọa sự bền vững của mái ấm gia đình... Họ không có thời gian cho việc nghỉ ngơi và chăm sóc con, “về nhà là lăn ra ngủ như chết...”. Họ còn mong làm thêm nhằm tăng thu nhập mong phụ giúp gia đình, sợ mất việc làm... Thực tế, hầu hết công nhân ở độ tuổi 40 đến 45 đều suy giảm khả năng lao động, có nguy cơ mất việc do trình độ văn hóa thấp và không được đào tạo chuyên môn khác (xem 17). Như vậy, sau giờ làm việc thì gia đình vẫn là nơi yên bình, lý tưởng để người công nhân cải thiện tình trạng sức khỏe của mình, lo cho gia đình và tiếp tục công việc của mình vào ngày hôm sau.

Chúng ta có thể chia theo cụm vấn đề đối với hoạt động bên ngoài doanh nghiệp của công nhân. Đó là:

- 1) Những hoạt động chăm lo cho gia đình và bản thân.
- 2) Học tập văn hóa, chuyên môn, ngoại ngữ.
- 3) Những hoạt động lao động để tăng thêm thu nhập.

Trong lĩnh vực 1) Những hoạt động chăm lo cho gia đình và bản thân bao gồm những hoạt động: dạy bảo con, nghỉ ngơi tại nhà và thăm hỏi bạn bè.

Nghiên cứu năm 1993 cho thấy, có 2/3 số công nhân ngoài giờ làm việc tại doanh nghiệp chăm lo làm công việc gia đình, 1/3 số công nhân chăm sóc, dạy bảo con, cũng phù hợp với số công nhân có gia đình và có con đã nêu ở trên (xem bảng 16).

**Bảng 16: Những công việc ngoài giờ lao động (% theo độ tuổi)**

| Các loại công việc .   | 18-25 tuổi | 26-30 tuổi | Trên 30 tuổi |
|------------------------|------------|------------|--------------|
| Chăm lo đi học         | 33,1       | 20,0       | 12,1         |
| Làm việc nhà           | 56,2       | 72,4       | 72,7         |
| Chăm sóc, nuôi dạy con | 14,9       | 29,5       | 60,6         |
| Công việc khác         | 11,6       | 3,8        | 2,0          |
| Không                  | 13,2       | 15,2       | 8,1          |

*Nguồn: Trung tâm nghiên cứu phụ nữ, viện Khoa học xã hội tại Thành phố Hồ Chí Minh, 1993.*

Tỷ lệ công nhân làm việc nhà tăng dần lên theo độ tuổi, từ 56,2% ở độ tuổi 18-25 tuổi, tăng lên 72,4% từ 26 tuổi trở lên. Số công nhân lo công việc chăm sóc, nuôi dạy con chiếm tỷ lệ nhỏ 14,9% trong độ tuổi 18-25, tăng dần đến 29,5% ở độ tuổi 26-30 và khi trên 30 tuổi thì tăng cao chiếm 60,6%. Ngược lại, chăm lo đi học và các công việc khác lại giảm dần theo độ tuổi. Tất cả các công việc được xét ở đây đều không phụ thuộc vào trình độ học vấn của công nhân (xem 17).

Nghiên cứu khác năm 2000 cũng có kết quả tương tự như nghiên cứu trên, phần lớn hoạt động này rơi vào số công nhân đã có gia đình và có con. Sau giờ làm việc, hầu hết công nhân đều nghỉ ngơi tại nhà (chiếm 99,4%) để lấy lại sức khỏe và phục vụ gia đình, con số này chủ yếu nằm trong độ tuổi trung niên. Số người ít nghỉ tại nhà chủ yếu rơi vào thanh niên, chưa có gia đình và có trình độ văn hóa cao hơn một chút... Các phân tích đã đưa ra kết luận: nghỉ ngơi tại nhà sau giờ làm việc như một sở thích, một nhu cầu của công nhân, không phân biệt tuổi tác, giới tính, trình độ, điều kiện kinh tế.

Số người thăm hỏi bà con, họ hàng, bạn bè có nhưng không nhiều. Số người đi tham quan, nghỉ mát, du lịch rất ít. Đối với đại bộ phận công nhân thì điều này còn xa vời. Việc đi tham quan, du lịch, nghỉ mát phụ thuộc vào ngân quỹ gia đình, không có khoản chi tiêu nào dành cho hoạt động đó.

Tình trạng chung của công nhân khi nghỉ ngơi tại nhà, chủ

yếu công nhân hưởng thụ văn hóa, tinh thần như xem tivi, đọc sách báo, xem video, nghe đài song mức độ không cao vì phần lớn thời gian lo làm việc gia đình (xem 1). Số công nhân đi xem phim, sinh hoạt bên ngoài gia đình rất thấp (dưới 20%). Con số tăng lên theo trình độ văn hóa và ở những người chưa có gia đình thường hưởng thụ các loại hình này nhiều hơn so với những người có gia đình. Có 1/4 số công nhân cho biết có gặp khó khăn về đời sống tình cảm. Trong đó, chủ yếu không có thời gian giao tiếp, không lo toan được việc gia đình, không nghĩ đến giải trí, học hành. Trên 90% mong muốn có một gia đình hòa thuận, ổn định, có thể lo toan cho gia đình là nguyện vọng chính đáng và tha thiết của họ.

Trong lĩnh vực 2) Học tập văn hóa, chuyên môn, ngoại ngữ: Việc học tập chuyên môn, nâng cao tay nghề là nhu cầu, nguyện vọng chính đáng của công nhân. Tuy nhiên, việc học ngoại ngữ, học nghề; học văn hóa của công nhân là không đáng kể. Riêng số công nhân trẻ, chưa có gia đình đi học ngoại ngữ nhiều hơn công nhân lớn tuổi. Công nhân phải làm việc với cường độ cao nên đa số cảm thấy mệt mỏi khi tan ca, không thể học tập thêm để nâng cao trình độ chuyên môn cũng như hưởng thụ văn hóa (xem 17).

Đa số công nhân đều có nguyện vọng thứ nhất và thứ hai là học tập chuyên môn, nâng cao tay nghề (trên 80%); sau đó đến ngoại ngữ. Tuy nhiên giữa mong muốn và thực tế là cả một khoảng cách khá lớn vì với thu nhập của họ, chi phí cho những vấn đề này lại quá khó khăn (xem 1). Chúng ta sẽ đề cập đến chi tiêu của công



nhân ở phần sau.

Trong lĩnh vực 3) Những hoạt động lao động để tăng thu nhập: Thực tế cho thấy việc làm thêm ngoài doanh nghiệp để tăng thu nhập là khó khăn đối với công nhân liên doanh nói chung.

Trong doanh nghiệp liên doanh, với cường độ làm việc căng thẳng, thời gian lao động không bình thường, người công nhân phải làm việc với định mức lao động cao... Do vậy không thể có thời gian và sức lực cho việc làm thêm ngoài giờ làm việc để tăng thu nhập gia đình được. Ngay việc cân đối thời gian lao động và thời gian chăm lo cho gia đình cũng rất khó khăn.

Điều lo lắng và mong ước lớn nhất của công nhân là làm sao có sức khỏe tốt để đi làm đều đặn, có đủ việc làm để tăng thu nhập có tiền lo cho gia đình và bản thân. Không có gì ngạc nhiên nếu chúng ta thấy có nhiều công nhân trong khu vực liên doanh làm luôn cả ca hai để khỏi phải lo chợ búa, cơm nước vì doanh nghiệp cho ăn bữa thứ hai. Thích tăng ca, tăng giờ thường rơi vào số công nhân ngoại tỉnh, đỡ phải trở về nơi thuê mướn, lao vào công việc để khỏi nhớ con cái, gia đình, tìm nguồn vui trong công việc, lao vào kiếm tiền... bởi lẽ 55,7% công nhân thấy rằng thu nhập của bản thân là thu nhập chính, là phần quan trọng để đóng góp vào thu nhập của gia đình. Có hơn 60% nữ công nhân không muốn bỏ việc nếu có thể kiếm được việc ở nhà hoặc dù chồng có thu nhập cao (xem hoàn cảnh gia đình đã được phân tích ở mục I.1.2 phía trên). Thực tế, họ muốn có tiếng nói trong gia đình, bình

đẳng với mọi người trong gia đình nếu có đóng góp kinh tế. Điều này cho thấy tính tự chủ, độc lập cao, tự nâng cao vai trò của mình hơn. Do vậy, khả năng thích ứng với điều kiện mới của họ rất cao (xem 17).

Như vậy, ngoài giờ làm việc tại doanh nghiệp, hầu hết công nhân hoạt động, sinh hoạt và nghỉ ngơi tại gia đình. Với vai trò đóng góp kinh tế quan trọng, người công nhân cần có khoảng không gian và thời gian để tái tạo lại sức khỏe của mình. Ngoài mong muốn có công việc làm, có thu nhập ổn định đảm bảo cuộc sống gia đình, thì một gia đình hòa thuận, ổn định là niềm mong ước của mọi người công nhân. Trong khuôn khổ thu nhập cho phép, các hoạt động, quan hệ khác không được cho là quan trọng, thậm chí còn là xa vời, khó với tới đối với họ (như tham quan, du lịch).

Tham khảo mức phân chia chi tiêu của công nhân sẽ cho ta thấy rõ hơn những khó khăn mà người công nhân phải trải qua trong cuộc sống hàng ngày. Thực ra, khi đề cập đến chi tiêu của gia đình công nhân thì trước hết phải đề cập cụ thể về tổng thu nhập và bình quân thu nhập của gia đình họ nhằm so sánh và suy ra mức sống. Song thực tế các số liệu về vấn đề này rất ít, mà có chăng thì cũng không được chính xác lắm. Điều này phụ thuộc vào công nhân khi được hỏi, có thể họ nói ra hoặc không... Chính vì thế chúng tôi chỉ dám nói đến những ưu tiên thứ tự trong các chi tiêu nói chung hàng tháng của công nhân trên cơ sở kết quả nghiên cứu của một nghiên cứu gần đây của Viện Sử học. Các thứ tự ưu

tiên về chi hàng tháng như sau: thứ nhất là ăn, mặc, ở, đi lại; thứ hai là chi học tập của gia đình; thứ ba là chi sức khỏe gia đình; cuối cùng chi về văn hóa chủ yếu nhằm ưu tiên cho con. Do vậy giữa mong muốn và thực tế có khoảng cách thật sự lớn bởi thực tế một người công nhân đi làm phải nuôi tới 2 người. Điều đó càng là lý do giải thích cho việc nhiều người muốn đi làm tăng ca, tăng giờ để tăng thu nhập, đủ trang trải cho các khoản chi tiêu của gia đình. Họ không dám nghỉ để khỏi bị mất thu nhập ngay cả khi đau ốm.

### **Kết luận**

Như vậy, các hoạt động, quan hệ ngoài doanh nghiệp vẫn bị chi phối bởi thời gian làm việc tại doanh nghiệp. Người công nhân có tham gia được các hoạt động gì khác ngoài doanh nghiệp vẫn phải sau khi hoàn thành các công việc của bản thân tại doanh nghiệp của mình. Do vậy các quan hệ khác ngoài doanh nghiệp đã bị mờ nhạt và ngoài giờ làm việc tại doanh nghiệp thì phần lớn công nhân sinh hoạt và nghỉ ngơi tại gia đình. Mặt khác vấn đề sức khỏe luôn là vấn đề quan trọng nhất để tồn tại và làm việc. Rõ ràng, hoạt động kinh tế là vấn đề cốt lõi, chi phối mọi hoạt động khác ngoài sản xuất, chi phối các hoạt động trong đời sống xã hội, làm thay đổi quỹ thời gian và những sắp xếp cho cuộc sống của họ. Ngược lại, các hoạt động, quan hệ bên ngoài doanh nghiệp cũng tác động, ảnh hưởng không nhỏ tới sức khỏe, tâm trạng, thái độ và quá trình sản xuất của người công nhân trong doanh nghiệp và điều này đáng được lưu tâm.

## Chương 5

### Các vấn đề khác

#### 5.1. Cơ hội được đào tạo và thăng tiến trong nghề nghiệp

Như chúng ta đã biết, liên doanh nói chung không chỉ mở hướng cho hoạt động sản xuất của Việt Nam tiếp cận với những công nghệ hiện đại của thế giới mà còn là lối thoát của những doanh nghiệp nhà nước đang gặp bế tắc về vốn và thị trường, bên cạnh đó cũng tạo ra nhiều việc làm cho một bộ phận không nhỏ dân cư... Song để đối phó với mục đích tìm kiếm lợi nhuận và giá nhân công rẻ mạt của các nhà tư bản nước ngoài, cán bộ đối tác của ta tại các liên doanh cần có đủ năng lực để đủ sức bảo vệ quyền lợi của người lao động và trong chừng mực nào đó là quyền lợi của đất nước. Khả năng, trình độ của các cán bộ đối tác là rất quan trọng, đại diện cho người lao động về nhiều mặt và vì thế cần được đào tạo hơn nữa về chuyên môn, ngoại ngữ. Thực tế như đã phân tích ở phần trên, một bộ phận trong số họ còn chưa đáp ứng được đòi hỏi của liên doanh, thụ động, không đủ năng lực để tham gia quản trị các liên doanh; hầu như mọi công việc do người nước ngoài tự quyết định. Điều đó càng đưa đến thiệt thòi cho người lao động (xem 19).

Một công nhân bất kỳ muốn thăng tiến trong nghề nghiệp thì phải có trình độ học vấn và chuyên môn, kỹ năng thuần thục, đáp ứng tốt mọi đòi hỏi của người sử dụng lao động ở bất cứ vị trí nào trong sản xuất. Mặt khác, cơ hội được đào tạo và thăng tiến trong nghề nghiệp còn phụ thuộc vào cơ chế quản lý trong mỗi doanh nghiệp. Sau cùng, không phải bất cứ công nhân nào đáp ứng các tiêu chuẩn nghề nghiệp đều có cơ hội đạt tới một vị trí cao hơn trong doanh nghiệp. Do vậy, nhiều khi nhu cầu, mong muốn được đào tạo của công nhân là có nhưng cơ hội lại hiếm vì họ ở thế bị động, tùy thuộc vào doanh nghiệp của mình với nhiều yếu tố khác nhau.

Mặc dù vậy, người công nhân vẫn cần được có cơ hội đào tạo chuyên môn và thăng tiến trong nghề nghiệp để tạo điều kiện giúp họ có khả năng đảm nhận những công việc với trình độ chuyên môn và kỹ năng nghề nghiệp ngày càng cao, mang lại thu nhập cao hơn chỉ nhằm ổn định và cải thiện cuộc sống gia đình mà chưa nói đến vị thế của họ. Vậy các doanh nghiệp quan tâm và giải quyết vấn đề này đến đâu?

Trong khu vực liên doanh, qua một nghiên cứu năm 1998 có 88,8% số doanh nghiệp đã đứng ra tổ chức các lớp và khoá học nâng cao tay nghề cho công nhân tại doanh nghiệp nhằm đáp ứng yêu cầu về chuyên môn và công nghệ hiện tại. Mỗi doanh nghiệp có một hình thức đào tạo riêng phù hợp, có hiệu quả với loại hình doanh nghiệp và người lao động. Số công nhân được đào tạo thoả

mãn đòi hỏi của doanh nghiệp ở từng vị trí, từng khâu trong dây chuyền sản xuất. Vì vậy đầu tư cho đào tạo sẽ góp phần thúc đẩy sản xuất, tăng doanh thu, mang lại lợi nhuận cao cho chính doanh nghiệp. Người công nhân được đào tạo tại doanh nghiệp sẽ gắn bó với doanh nghiệp nhiều hơn, sẽ không bị tách ra khỏi dây chuyền sản xuất, quá trình sản xuất. Nếu người công nhân không phải trả chi phí cho đào tạo, thì sẽ không ảnh hưởng đến thu nhập của họ, cuộc sống gia đình của họ vẫn được ổn định. Trong thời gian qua, có 97,6% những người tham gia vào các lớp và khóa đào tạo nâng cao tay nghề ở các ngành may mặc và công nghiệp thực phẩm. Họ khẳng định rằng, đã sử dụng kỹ năng nghề nghiệp mới được đào tạo và nâng cao vào sản xuất. Điều đó càng cho thấy việc công nhân được đi đào tạo là xuất phát từ thực tế sản xuất và rất thiết thực, có hiệu quả cho doanh nghiệp và người lao động. Nhưng việc đào tạo phải được xuất phát từ thực tế phía đối tác có cho là cần thiết hay không như đã được phân tích ở trên (xem 11).

Các nghiên cứu tại Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh chỉ ra, các doanh nghiệp có qui mô lớn thường có công nghệ và trang thiết bị hiện đại hơn, công nhân cần phải được đào tạo mới đáp ứng được yêu cầu của phát triển sản xuất. Tỷ lệ công nhân trong các doanh nghiệp lớn được đào tạo chiếm trên 80% cao hơn so với 50-60% trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa thuộc các ngành dệt, may, giày, công nghiệp thực phẩm. Đặc biệt có khoảng 20% công nhân trong các doanh nghiệp nhỏ cho rằng không cần phải đào tạo trong

khi đó tại các doanh nghiệp lớn chỉ chiếm dưới 5%. Thực tế, các doanh nghiệp nhỏ công việc của công nhân không đòi hỏi đào tạo bởi mang tính đơn điệu, chỉ cần kinh nghiệm tích lũy là “làm được việc”. Tại nghiên cứu này chỉ ra trong vòng 2 năm qua, doanh nghiệp đã tạo cơ hội cho 35,1% công nhân được tham gia vào các lớp hoặc khóa đào tạo về nâng cao tay nghề. Ngành may mặc đào tạo được nhiều công nhân nhất (41,8%), ngành công nghiệp thực phẩm (37,5%). Trong số những người không được đào tạo trong 2 năm qua, 69,7% nói rằng vì họ mới vào doanh nghiệp, 24,7% nêu lý do doanh nghiệp không tổ chức lớp và 5,7% cho biết họ không thích học. Kinh phí trả cho các khóa đào tạo do doanh nghiệp đài thọ (85%). Chỉ có 9,4% trường hợp cả doanh nghiệp và cá nhân cùng trả; số cá nhân phải bỏ tiền ra học rất ít (4,7%). Như vậy, hầu hết công nhân đều mong muốn nâng cao trình độ chuyên môn và tay nghề vì nghề nghiệp của bản thân nhằm vươn tới một vị trí tốt hơn trong các doanh nghiệp, trong đó có 14,1% số công nhân sẵn sàng chi trả kinh phí đào tạo (xem 11).

Các ngành đã tạo ra nhiều việc làm (Giày, Dệt May) nhưng lại dựa vào nguyên liệu ngoại nhập là chủ yếu. Đối tác bên ngoài cung cấp thiết bị, nguyên liệu và bao tiêu sản phẩm, bởi vậy khi hợp đồng chấm dứt nguồn vốn nước ngoài ra đi thì sự tồn tại của xí nghiệp sẽ rất mỏng manh và khó giữ được thị trường tiêu thụ hiện thời. Người lao động sẽ đi đâu, làm gì trong những trường hợp này?

Người công nhân nếu trong vòng từ 3-5 năm mà không

được đào tạo thì khả năng bị đào thải sẽ là tất yếu. Mà nữ công nhân do nhiều sự ràng buộc, cũng như quan niệm của một số doanh nghiệp còn cho rằng: thời kinh tế thị trường, chỉ cần hạ thấp điều kiện tuyển dụng một chút là có thể thu hút được lao động chất lượng cao, nên không nhất thiết phải tốn một khoản chi phí cho công tác đào tạo. Điều đó làm cho nhiều chị em bị mất đi cơ hội phát huy và khẳng định trình độ tay nghề của mình (xem 34).

Cơ hội việc làm thì nhiều nhưng chủ yếu lại là những việc không đòi hỏi tay nghề cao. Do đó, nguy cơ mất việc khi thay đổi công nghệ mới luôn là mối đe dọa thường trực đối với công nhân. Trong khi đó, số lao động được đào tạo thêm và đào tạo lại ở mức rất thấp lại liên quan đến quỹ dự phòng mất việc ở các doanh nghiệp. Về đào tạo thêm và đào tạo lại, một nghiên cứu đưa ra con số cả năm 1999 (chiếm 7,6%) và giảm đi còn 2,8% tính đến 8 tháng đầu năm 2000 tại các doanh nghiệp liên doanh (xem 2). Về quỹ dự phòng, có 81,8% doanh nghiệp không lập quỹ dự phòng mất việc cho công nhân. Việc này cũng đồng nghĩa với việc không đào tạo nghề dự phòng cho người lao động. Do vậy, cơ hội cho tương lai đối với công nhân rất hiếm. Dường như điều đó không thuộc trách nhiệm của người sử dụng lao động.

Như vậy, nhu cầu đào tạo, học tập, nâng cao tay nghề của công nhân là chính đáng. Nhưng về phía doanh nghiệp thì việc đào tạo phải xuất phát từ chính yêu cầu của quá trình sản xuất, của phát triển kỹ thuật và công nghệ. Với doanh nghiệp có công nghệ và thiết



bị hiện đại mà công nhân không được đào tạo và nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp thì doanh nghiệp rất khó phát triển sản xuất và cạnh tranh với thị trường. Rõ ràng, đào tạo cho công nhân vừa mang lại lợi ích cho người lao động vừa mang lại lợi ích cho doanh nghiệp. Các lý thuyết phát triển kinh tế hiện đại đã chứng minh rằng người lao động có trình độ năng lực và mối quan hệ tốt giữa người sử dụng lao động và người lao động là nhân tố quyết định sự tồn tại và phát triển của doanh nghiệp trong nền kinh tế thị trường cạnh tranh quyết liệt. Các doanh nghiệp còn gặp nhiều khó khăn về một số vấn đề như: phương diện giới, vấn đề quản lý, tác động của các cơ chế, chính sách... Vì vậy, cơ hội đào tạo và thăng tiến nghề nghiệp đối với họ không phải lúc nào cũng thuận lợi.

## **5.2. Khía cạnh giới**

Một vấn đề có tính quan trọng trong sản xuất dệt, may, giày, công nghiệp thực phẩm là vấn đề giới. Ở châu Á, tại các doanh nghiệp dệt may giày công nghiệp thực phẩm có một xu hướng chung là phụ nữ chiếm một phần lớn lực lượng lao động trong các nhà máy (từ 70-100%). Vấn đề giới đã được thảo luận rất nhiều trong các hội nghị quốc tế về lao động nữ, coi đây là nguồn lao động dự trữ trong sản xuất toàn cầu. Các hội nghị này cũng đưa ra khá nhiều ấn phẩm đòi quyền bình đẳng cho phụ nữ, đã chỉ trích rất nhiều những tác động tiêu cực của quốc tế hóa và toàn cầu hóa đến phụ nữ. Không nằm ngoài tình trạng chung của các nước trong khu vực, ở Việt Nam hiện nay quá trình này chưa được coi là linh

hoạt hóa và phi chính thức hóa về quan hệ lao động. Tuy nhiên, có một sự di chuyển lao động giữa các doanh nghiệp với nhau mà xu hướng này ngày càng phổ biến. Mức độ dàn xếp trên hạn chế hơn so với các nước do khống chế bởi những qui định của chính phủ nước ta có tính chất khác biệt. Trong thời kỳ khó khăn về kinh tế, loại quan hệ này có thể có xu hướng lan rộng ra ở nước ta.

Khi đề cập đến khía cạnh giới, các nhà nghiên cứu giới ở châu Á giải thích rằng, phụ nữ được đặc trưng bởi các thuộc tính sinh học như có các ngón tay linh hoạt, mắt tinh và có thể chịu đựng được các công việc như lắp ráp đơn giản làm cho họ phù hợp với các công việc đơn điệu như trong ngành may, dệt, thêu thùa, chế biến thực phẩm, lắp ráp điện tử... Như chúng ta đã biết, những công việc lao động nữ chiếm ưu thế được trả lương thấp hơn những công việc mà chủ yếu do nam giới hoặc chung cho cả hai giới. Nhìn chung ngành có lương thấp và đòi hỏi nhiều lao động cho xuất khẩu được xem như là sẽ dẫn đến sự loại trừ về mặt chính trị và dẫn đến các chế độ lao động áp bức. Trong ngành công nghiệp dệt, may, giày của Hàn Quốc lực lượng công nhân chủ yếu là các công nhân trẻ chưa có gia đình, và nhìn chung họ sẽ bị mất việc khi họ có gia đình hoặc có thai (xem 5).

Quá trình như trên sẽ tiến triển thế nào ở Việt Nam? Thực tế ở Việt Nam các xu hướng thuê nhân công nữ trong các ngành dệt, may, giày, công nghiệp thực phẩm vẫn có chung tình trạng như trên. Nữ công nhân chiếm hơn 60-80% trong các ngành này.

Nhưng triển vọng về lao động nữ được nhìn nhận theo hướng cục bộ chứ không phải theo hướng toàn cầu. Đã từ lâu, phụ nữ chiếm tỷ lệ cao trong thị trường lao động nói chung ở Việt Nam, khoảng hơn 50%. Năm 2001, điều tra 57.000 doanh nghiệp chỉ ra số nữ lao động trong các khu vực doanh nghiệp liên doanh với nước ngoài là 60,38%, cao hơn nhiều so với các loại hình doanh nghiệp khác các ngành chiếm đông phụ nữ, may giày là 80,41%, dệt 69,58%, dược 72,86%, công nghiệp thực phẩm 54,62%... (xem 18).

So với các nước trong khu vực, lao động nữ chiếm ưu thế trong các ngành này là bình thường do quan.điểm xã hội chủ nghĩa của nước ta về lao động và phụ nữ. Điều đó xuất phát từ cách nhìn nhận đã trở nên quan trọng của nhà nước: là tạo thêm công việc cho phụ nữ và các ngành đó đã được đẩy mạnh nhằm tạo công ăn việc làm cho họ, đặc biệt khi ngành dệt, may, giày, công nghiệp thực phẩm mở rộng thành ngành công nghiệp theo định hướng xuất khẩu. Vì vậy, việc thuê nhân công nữ như là một yếu tố tích cực của Việt Nam. Trong các nghiên cứu thường được đưa ra câu hỏi để đánh giá xem có sự đối xử khác biệt giữa nam và nữ không? Thường được câu trả lời “không có sự phân biệt đối xử đối với phụ nữ ở Việt Nam”. Tuy nhiên các nhà nghiên cứu giới vẫn cho rằng điều kiện làm việc, môi trường làm việc trong các ngành trên vẫn quá khắc nghiệt đối với phụ nữ và tình trạng này cần được quan tâm hơn nữa.

Khi bàn về lao động nữ trong các doanh nghiệp liên doanh ở

Việt Nam, các nhà quản lý nước ngoài tỏ ra vẫn thích thuê lao động nữ chưa có gia đình, nhưng nếu doanh nghiệp chỉ toàn lao động nữ thì cũng gặp khó khăn khi máy móc thiết bị, công nghệ hiện đại hơn. Họ cho rằng phụ nữ trẻ và chưa có gia đình là lực lượng lao động tốt nhất do không phải quan tâm chăm sóc gia đình. Lao động nữ có thể làm việc nhiều giờ và làm việc có năng suất cao. Còn các nhà quản lý Việt Nam cũng ngày càng nhận thấy lao động nữ là những công nhân tốt nhất đối với các ngành dệt, may, giày, công nghiệp thực phẩm. Nhiều nhà quản lý không chấp nhận ý kiến cho rằng phụ nữ dễ bảo và chịu khó hơn nam giới. Họ cũng không nhất trí về vấn đề là nữ nghỉ nhiều hơn hay là nam. Nhưng các nghiên cứu đã kết luận rằng nữ trẻ ít nghỉ việc hơn là nam, chỉ những ai có gia đình và con nhỏ thường nghỉ việc nhiều hơn (xem 5).

Không có ai kể cả các nhà quản lý nước ngoài nói rằng, sẽ đuổi việc khi phụ nữ có thai hay có gia đình, điều này trái với luật lao động. Nhưng nữ công nhân trong các doanh nghiệp liên doanh lại được đối xử theo một cơ chế khác. Ví dụ: dễ dàng trong việc không ký tiếp các hợp đồng; nhiều công ty nước ngoài có qui định không cho phép phụ nữ có con trong một số năm nhất định kể từ khi vào làm tại doanh nghiệp, hoặc có thể chuyển công nhân sang những khâu tồi tệ hơn cũng là một hình thức đuổi việc họ và điều này dẫn đến là công nhân tự động xin thôi việc. Nhưng lý do bỏ việc cơ bản nhất đối với công nhân nữ sau khi lập gia đình và có con là công việc nặng nhọc, mệt mỏi đến mức khó có thể có điều

kiện chăm sóc gia đình và chồng con. Số công nhân trụ được lâu hơn đương nhiên nhờ có người nhà giúp việc ở gia đình khi họ đến doanh nghiệp.

Vấn đề là hầu hết các doanh nghiệp liên doanh đều mới được thành lập và số công nhân trẻ lại đông, họ mới chỉ bắt đầu có gia đình hoặc có thai, khó có thể biết được xu hướng phát triển. Mặt khác, trong các doanh nghiệp hàng năm tốc độ thay thế công nhân khoảng 10% và ít nhất là trong ngành may đủ để giữ lại số công nhân tương đối trẻ. Ngành dệt có khác biệt hơn vì ở đó cần có kinh nghiệm nhiều hơn nên có thể vẫn giữ số lao động nhiều tuổi và tỷ lệ phụ nữ thấp hơn. Khi các nhà quản lý nói rằng họ không ngăn cản công nhân nữ trở lại làm việc sau khi họ sinh con, có thể dựa vào sự lựa chọn “tự nhiên” và những người đáp ứng được các yêu cầu sẽ được nhận trở lại vì họ có tay nghề cao. Vấn đề ở đây là cần xem xét lại việc đảm bảo hay không cho những công nhân nữ nghỉ làm việc ở các ngành dệt, may, giày, công nghiệp thực phẩm sau một số năm đã có kỹ năng để có thể sử dụng họ đối với các ngành khác trong tương lai một khi thực tế quỹ đào tạo dự phòng không có?

Khi tăng lên số lao động nữ trong các ngành này có dẫn đến sự giảm lương không? Để trả lời câu hỏi này không phải là đơn giản, bởi vì nhìn chung lương đã được tăng lên cho đến khi có cuộc khủng hoảng châu Á, nhưng mức lương trong các ngành may và giày vẫn thấp hơn so với các ngành khác. Có thể sự “nữ hóa” là một trong

những lý do. Cái căn bản là việc đòi hỏi mức lương phù hợp với sức lao động bỏ ra là một tất yếu và khi đó không có lý do nào biện bạch cho sự trả lương không thoả đáng. Kể cả sự “nữ hóa” hay vấn đề toàn cầu hóa cũng không thể ảnh hưởng tới việc trả lương thoả đáng cho người lao động. Có thể là “nữ hóa” và toàn cầu hóa làm thay đổi chiến lược của quản lý và của công nhân (xem 5).

Chế độ lao động hiện nay có hà khắc hơn trước kia không và việc toàn cầu hóa có làm cho phụ nữ khó khăn hơn trong việc tổ chức không? Thực tế cho thấy chế độ lao động thường là hà khắc hơn để đáp ứng các mục tiêu của sản xuất và tính chất của đầu tư. Các nghiên cứu đã trả lời phụ nữ ngày càng thích ứng hơn và không có khó khăn gì hơn nam giới trong việc tổ chức.

Nghiên cứu (xem 5) chỉ ra các mối quan hệ giới rất rõ rệt. Số công nhân nam làm trực tiếp 56%, thấp hơn trong khi nữ là 71%. Phụ nữ có thu nhập tập trung ở nhóm lương 2-3, trong khi đó nam chiếm tỷ lệ tương đối hơn ở nhóm lương 4-5<sup>1</sup>.

Trình độ học vấn của nam cao hơn nữ. Phụ nữ có hợp đồng 1 năm nhiều hơn nam (57% so với 48%). Nam chiếm tỷ lệ cao hơn trong hợp đồng 3 năm và 3 tháng. Hợp đồng dài hạn ở hai giới là

---

<sup>1</sup> Phân loại nhóm lương trong nghiên cứu này như sau:

- + Nhóm 1: Dưới 300.000 đ.
- + Nhóm 2: 300.000-640.000 đ.
- + Nhóm 3: 650.000-1.000.000 đ.
- + Nhóm 4: 1-1,5 triệu đ.
- + Nhóm 5: Trên 1,5 triệu đ.

như nhau. Phụ nữ có tuần làm việc và ngày làm việc dài hơn nam. Tình trạng sức khỏe của phụ nữ kém hơn nam, họ phàn nàn nhiều hơn về các chứng đau đầu, đau lưng. Tuy nhiên căng mỏi cơ bắp cả hai giới như nhau.

Mức độ hiểu biết về pháp luật như nhau ở cả hai giới. Nhưng lo ngại về nguy cơ chấm dứt hợp đồng, nữ lo nhiều hơn nam. Tỷ lệ tham gia công đoàn là như nhau ở cả hai giới. Trong số những người không phải là đoàn viên công đoàn thì lý do không biết về tổ chức này ở nam nhiều hơn nữ (41% so với 27%). Phụ nữ cảm thấy được công đoàn giúp đỡ nhiều hơn khi họ bị đau ốm.

Trình độ chuyên môn tay nghề của lao động nữ hạn chế đã làm giảm phân nào khả năng gia nhập thị trường lao động. Ngay cả khi có trình độ chuyên môn thì cơ hội việc làm đối với số người này vẫn thấp hơn so với lao động nam. Một nghiên cứu đã so sánh tỷ lệ thất nghiệp thấy rằng, tuy tỷ lệ nữ thất nghiệp nói chung có thấp hơn nam, nhưng nữ có trình độ trung học chuyên nghiệp trở lên cao hơn khoảng 2 lần so với tỷ lệ đó ở nam (20,7% so với 11,2%) (xem 13). Thực tế, cơ chế tuyển dụng của các doanh nghiệp có tính đặc thù riêng mà không phải lúc nào cũng tuân thủ theo pháp luật. Chính sách tuyển dụng lao động đã qui định trong trường hợp cả nam lẫn nữ cùng đạt ở mức ngang nhau thì ưu tiên tuyển nữ nhưng trên thực tế các doanh nghiệp thiên về tuyển nam. Ngay cả khi các ngành đặc thù thu hút nhiều lao động nữ thì người sử dụng lao động vẫn muốn tuyển nam nếu như nam

có thể thay vào vị trí đó. Thực tế họ cho rằng nữ gặp khó khăn hơn trong một số vấn đề liên quan đến thai sản và sức khỏe do đặc điểm giới tính. Mặc dù giới chủ vẫn nói rằng thích thuê lao động nữ hơn?

Như vậy, khi so sánh với nam giới trẻ, độc thân có thể thấy phụ nữ có những công việc nặng nhọc hơn, với mức lương thấp hơn, ít học hành hơn và ít công việc ổn định hơn. Cơ hội việc làm của nữ khó khăn hơn so với nam. Phụ nữ cho rằng công đoàn quan tâm đến các vấn đề của phụ nữ, công đoàn đã giúp đỡ mình trong các vấn đề gia đình và khi ốm đau.

### **5.3. Tính tất yếu của di chuyển lao động**

Khi nước ta thực hiện nền kinh tế thị trường theo định hướng xã hội chủ nghĩa thì sự biến động trong cơ cấu lao động là một tất yếu. Trong một nền kinh tế nhiều thành phần, theo cơ chế thị trường thì sức lao động được coi là một hàng hóa đặc biệt, được trao đổi phù hợp với qui luật của thị trường. Các nghiên cứu chỉ ra hầu hết sự di chuyển lao động từ nông thôn, từ những địa bàn công nghiệp kém phát triển đến các khu đô thị và các khu công nghiệp phát triển; việc di chuyển giữa các khu vực kinh tế, từ khu vực quốc doanh sang khu vực liên doanh, tư nhân... là một hiện tượng tự nhiên. Các thành phần kinh tế của nước ta cần có những loại lao động thích hợp, tất cả đều đóng góp vào việc tăng trưởng kinh tế, thu nhập của nhân dân, thoả mãn nhu cầu của người tiêu dùng. Vì thế, đó không phải là sự mất mát mà ngược lại chính sự dịch



chuyển đó tạo ra việc làm, thu nhập cho người lao động. Các thành phần kinh tế mới trong đó có liên doanh đã được trang bị công cụ hiện đại, có phương thức quản lý tiên tiến, đã tạo điều kiện cho người lao động phát huy kỹ năng, có chính sách đãi ngộ hấp dẫn, tuyển công nhân theo các hình thức: Tuyển lại công nhân có tay nghề cao, làm lâu năm bị giải quyết theo Nghị định 176. Thu hút công nhân kỹ thuật về phía mình bằng cách trả tiền lương cao, điều kiện làm việc tốt... Một số doanh nghiệp có bộ phận liên doanh cũng chuyển số công nhân có trình độ khá và trẻ sang liên doanh. Mặt khác, trong cơ chế thị trường hiện nay, khi mà sức lao động đã trở thành hàng hóa một cách phổ biến thì tự bản thân người công nhân cũng đóng góp không nhỏ vào hiện tượng di chuyển này. Những công nhân kỹ thuật khá lại xin thôi việc bên doanh nghiệp nhà nước để xin vào làm việc trong các liên doanh. Công nhân có chuyên môn trung, cao cấp muốn làm việc trong các liên doanh với nước ngoài nhiều hơn.

Một nghiên cứu năm 2000 cho thấy, quá trình di chuyển lao động của công nhân nước ta diễn ra không bình thường. Nghiên cứu này cho rằng: đây là một hiện tượng cạnh tranh để giành lao động có chuyên môn và tay nghề cao mà phần thắng sẽ thuộc về các liên doanh, tư doanh, và doanh nghiệp 100% vốn nước ngoài. Kết quả là 2/3 số công nhân trẻ từ 19-35 tuổi hướng vào việc tìm việc trong các liên doanh và doanh nghiệp có 100% vốn nước ngoài (xem 1).

## Kết luận

Trong các ngành dệt, may, giày, công nghiệp thực phẩm trong thời gian gần đây đã ưu tiên cho sản xuất các mặt hàng xuất khẩu và với tính chất nghề nghiệp đã đáp ứng nhu cầu việc làm của người lao động nhiều hơn. Đối với lao động nữ, cơ hội việc làm thì nhiều nhưng chủ yếu lại là những việc không đòi hỏi tay nghề cao. Người công nhân trong doanh nghiệp liên doanh phải chịu nhiều sức ép, bị động và phụ thuộc vào doanh nghiệp của mình nên khó có cơ hội thăng tiến trong nghề nghiệp. Mặt khác trong cơ chế thị trường, khi sức lao động đã trở thành hàng hóa thì nguy cơ mất việc khi thay đổi công nghệ mới luôn là mối đe dọa thường trực đối với những ai không có cơ hội đào tạo. Trong các vấn đề đã được phân tích thì bất lợi lớn hơn vẫn thuộc về lao động nữ.

## PHẦN III

# KẾT LUẬN VÀ CÁC VẤN ĐỀ ĐẶT RA

### 1. Kết luận

Trên đây là toàn bộ hình ảnh đội ngũ công nhân công nghiệp trong các doanh nghiệp liên doanh các ngành dệt, may, giày, công nghiệp thực phẩm trong giai đoạn đầu của thời kỳ đổi mới ở nước ta.

Nhìn chung đội ngũ công nhân trong các doanh nghiệp này phần lớn là nữ (chiếm trên 80%), đa số còn rất trẻ, tuổi đời bình quân là 25; đa số chưa lập gia đình và chưa có con, số có con chiếm 1/3 trong số họ. Trình độ học vấn cao so với đòi hỏi thực tế của sản xuất, 2/3 công nhân có trình độ học vấn lớp 12. Công nhân có trình độ chuyên môn, kỹ năng tay nghề chưa cao, 2/3 trong số họ có bậc thợ là bậc II và bậc III. Phần lớn trong số họ đến từ các vùng nông thôn, phụ cận với các khu công nghiệp, khu đô thị hóa; mặc dù rất cần cù, khéo léo nhưng đa số chưa quen với tác phong công nghiệp, còn mang tâm lý tiểu nông. Tình trạng sức khỏe khá tốt, cao hơn so với các loại hình doanh nghiệp khác bởi vì họ còn rất trẻ. Đội ngũ công nhân này thường thuê nhà để sống, điều kiện nhà ở khó khăn, thiếu thốn nên đời sống văn hóa tinh thần còn nghèo nàn. Đa số công nhân có thâm niên công tác dưới 10 năm, chủ yếu là lao động trực tiếp. Phần lớn công nhân coi thu nhập của

mình có vai trò quan trọng đối với gia đình họ. Thu nhập trung bình của họ hơn 900.000đ/tháng. Lương chủ yếu của công nhân được trả theo giờ lao động và định mức lao động, tuy nhiên vẫn có doanh nghiệp kết hợp nhiều hình thức trả lương. Mỗi người công nhân đi làm phải nuôi 2 người khác do vậy “không dám nghỉ làm ngay cả khi không được khỏe”.

Môi trường làm việc của đội ngũ công nhân này khá hơn các loại hình doanh nghiệp khác. Điều kiện làm việc, môi trường làm việc tự nhiên và xã hội đã được cải thiện rất nhiều trong các ngành dệt, may, giày, công nghiệp thực phẩm. Đầu tư nước ngoài và chuyển giao công nghệ mới cùng với đổi mới thiết bị, dây chuyền sản xuất làm thay đổi về chất điều kiện lao động của công nhân. Đặc điểm nổi bật trong các doanh nghiệp này là nhịp độ lao động và cường độ lao động tăng lên. Thời gian làm việc của công nhân kéo dài trên 8 giờ, có khi tới 12-14 giờ trong một ngày, một tuần làm 6-7 ngày, kéo dài như vậy cả năm. Tính chất công việc của họ đơn điệu, sự tập trung thời gian làm việc, sự căng thẳng thị giác cao độ; sự cách biệt giữa kích thích người Việt Nam và máy móc nước ngoài cùng với tư thế làm việc gò bó, căng thẳng là nguyên nhân của những triệu chứng đau mỗi xuất hiện: đau đầu, đau lưng, căng mỏi cơ bắp. Tính trung bình công nhân chỉ nghỉ ốm 2,4 ngày trong năm và 1,3 ngày nghỉ do mắc các bệnh nghề nghiệp. Mức thu nhập của người lao động chưa thật sự thoả đáng với sức lực bỏ ra khiến cho mức độ hài lòng của người công nhân

thật sự chưa cao, mặc dù thu nhập của họ theo thời gian cũng tăng đáng kể.

Đa số công nhân đều hiểu biết về luật và hầu hết đã có hợp đồng lao động bằng văn bản nhưng mức độ nhận thức về các quyền lợi liên quan đến luật pháp của họ không đồng đều. Đa số công nhân làm việc trực tiếp và ký hợp đồng ngắn hạn.

Để tồn tại người lao động cần có những quan hệ trong quá trình sản xuất và trong cuộc sống. Trong các quan hệ tại doanh nghiệp liên doanh chúng ta thừa nhận có những quan hệ rất đặc thù. Đó là quan hệ giữa công nhân và giới chủ, thể hiện loại quan hệ hợp tác và đấu tranh. Hợp tác bởi một bên thì mong muốn lợi nhuận và một bên mong có việc làm trang trải cho cuộc sống của bản thân và gia đình. Sự thống nhất về quyền lợi giữa hai phía chủ - thợ: đó là sự mong muốn doanh nghiệp phát triển sản xuất để tăng lợi nhuận và đảm bảo thu nhập cho cả giới chủ và tập thể công nhân. Đấu tranh bởi có những mâu thuẫn không thể tránh khỏi do có những xung đột về quyền lợi. Giữa họ có sự cách biệt lớn trong thu nhập, địa vị xã hội, địa vị sở hữu, địa vị quản lý và hưởng thụ đời sống vật chất văn hóa.

Quan hệ giữa công nhân với nhau có sự biến đổi theo thời gian nhằm thích ứng với cơ chế mới. Tác động của cơ chế thị trường và thực tế công việc đã làm cho người công nhân trong các doanh nghiệp liên doanh có đầu óc thực tế hơn, năng động hơn. Tâm lý lấy lợi ích, nhu cầu thiết thân làm động lực của hành vi là

một nét mới trong công nhân và trở thành phổ biến. Điểm nổi bật là không có mâu thuẫn nội tại giữa công nhân với nhau trong doanh nghiệp. Quan hệ giữa họ bình đẳng, có sự hợp tác trong sản xuất và cùng chung mục tiêu kinh tế. Bên cạnh đó không làm mất đi tình đoàn kết trong công nhân để bảo vệ lợi ích của mình và của giai cấp.

Mặc dù còn nhiều khó khăn trong công tác của mình, nhưng tổ chức công đoàn trong các doanh nghiệp liên doanh đã khẳng định được vai trò bảo vệ lợi ích của người công nhân theo pháp luật. Tuy có những khác biệt tùy theo tình hình thực tế ở mỗi doanh nghiệp, nhưng mối quan hệ giữa công đoàn và công nhân khá chặt chẽ, gắn kết trên cơ sở lợi ích của người lao động. Với vai trò chủ yếu điều hòa mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và người lao động trong chừng mực có thể, công đoàn đang thực sự trở thành cần thiết đối với công nhân trong các doanh nghiệp và ngày càng chiếm được lòng tin của người lao động.

Đến đây chúng ta có thể hình dung rõ rệt hình ảnh gần 40.000 công nhân trong doanh nghiệp liên doanh các ngành dệt may giày công nghiệp thực phẩm trong doanh nghiệp của họ.

Các hoạt động, quan hệ ngoài doanh nghiệp bị chi phối bởi thời gian làm việc và thu nhập tại doanh nghiệp. Hoạt động kinh tế là vấn đề cốt lõi, chi phối mọi hoạt động khác ngoài sản xuất, chi phối các hoạt động trong đời sống xã hội, làm thay đổi quỹ thời gian và những sắp xếp cho cuộc sống của người lao động. Ngược

lại, các hoạt động, quan hệ của đời sống xã hội cũng tác động trở lại, làm ảnh hưởng không nhỏ tới quá trình sản xuất của họ.

Lý luận của Marx về quan niệm coi kinh tế là nền tảng, là huyết mạch chi phối và làm biến đổi toàn bộ đời sống xã hội đã được thực tế chứng minh qua các nghiên cứu về công nhân và doanh nghiệp trong thời kỳ đổi mới ở nước ta mà đề tài này đã thể hiện.

Trong quá trình phân tích, đề tài đã chứng tỏ rằng: bắt nguồn từ sự chuyển đổi cơ chế quản lý nền kinh tế từ mô hình kế hoạch hóa tập trung sang cơ chế thị trường đã tạo nên nhiều biến đổi xã hội khác, đồng thời cũng đặt ra nhiều thách thức mới cho sự phát triển kinh tế của đất nước theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa, đó là phải đồng thời đảm bảo một sự tăng trưởng cao cả về số lượng và chất lượng. Trong bối cảnh chung đó đội ngũ công nhân nói chung có những biến đổi sâu sắc về nhiều mặt và tạo ra một nhóm mới trong các liên doanh dệt, may, giày, công nghiệp thực phẩm. Với những đặc điểm cơ cấu của đội ngũ tăng lên về số lượng những công nhân trẻ, khỏe, có trình độ học vấn ngày càng cao, có kỹ năng chuyên môn tay nghề đáp ứng tốt mọi đòi hỏi của qui trình sản xuất mới đã tạo một đội ngũ công nhân có chất lượng khác biệt hẳn so với đội ngũ công nhân khác. Sự biến đổi kinh tế đã làm biến đổi xã hội mà mức độ nhanh hay chậm lại tùy theo từng ngành. Đặc biệt, trong nhóm công nhân mới này quan hệ chủ - thợ có sắc thái riêng so với các quan hệ đã có giữa người sử dụng lao động và người lao động từ trước đến nay mà điển hình là

hiện tượng đình công trong doanh nghiệp. Trong quan hệ đó công đoàn có vai trò quan trọng đã và đang tạo lập một sự cân bằng, điều hòa quan hệ chủ - thợ trên cơ sở bảo vệ lợi ích hợp pháp và chính đáng của người lao động. Cơ chế thị trường có sự điều tiết của nhà nước đã làm cho xã hội dù biến đổi vẫn đảm bảo được tính ổn định, phát triển bền vững của các nhóm xã hội mới. Các quan hệ này đã chứng tỏ những nét mới trong cơ chế thị trường mà công đoàn là một tổ chức ngày càng có vị trí đặc biệt trong các doanh nghiệp và trở nên cần thiết đối với người lao động.

## 2. Các vấn đề đặt ra

Tổng kết lại, những vấn đề đặt ra với đội ngũ công nhân doanh nghiệp liên doanh các ngành dệt, may, giày, công nghiệp thực phẩm:

+ Vấn đề dịch chuyển và chất lượng nguồn lao động: Do tác động của các chính sách, nên chúng ta phải thừa nhận một thực tế về dịch chuyển lao động. Đó là một hiện tượng tự nhiên mà không phải là sự mất mát trong cơ chế thị trường hiện nay. Kết quả của sự dịch chuyển này cho thấy liên quan nhiều đến cách quản lý, cơ chế đãi ngộ, điều kiện làm việc... để có thể thu hút người lao động từ các thành phần kinh tế. Kết quả, số công nhân trẻ, có tay nghề, kỹ năng cao hơn hướng vào các doanh nghiệp liên doanh là điều tất yếu bởi lẽ ở đó lương cao hơn, điều kiện làm việc tốt hơn. Đây chính là vấn đề về chất lượng nguồn lao động được đặt ra cho các doanh nghiệp nhà nước, bởi lẽ doanh nghiệp nhà nước luôn



được coi là đóng vai trò chủ đạo trong nền kinh tế đất nước trong giai đoạn công nghiệp hóa, hiện đại hóa.

+ Vấn đề quản lý: Yếu tố chủ yếu về quản lý trong các doanh nghiệp liên doanh là yếu tố người nước ngoài. Sự quản lý của người nước ngoài có một tác động rất rõ ràng, nhưng nó cũng rất đa dạng. Có thể có quản lý cấp cao hay cấp trung gian là người nước ngoài và cả người Việt Nam. Nhưng dù có người Việt Nam trong ban giám đốc doanh nghiệp thì dường như tiếng nói của họ cũng không có ý nghĩa quyết định.

Chúng ta cũng phải thừa nhận rằng hình thức quản lý của các doanh nghiệp liên doanh là khắt khe hơn nhiều so với các loại hình doanh nghiệp khác. Một trong những công cụ quản lý trong các doanh nghiệp nước ngoài là kiểm tra công nhân chặt chẽ hơn trước khi hợp đồng được kéo dài. Phổ biến là dạng hợp đồng 1 năm và điều đó hoàn toàn dễ dàng đuổi việc công nhân khi họ không hoàn thành định mức, chất lượng công việc hoặc gây phiền toái ở nơi làm việc. Có nhiều doanh nghiệp ký hợp đồng 3 năm và dài hạn. Vấn đề lớn trong quản lý của doanh nghiệp liên doanh là làm việc ngoài giờ qui định. Việc sử dụng thời gian ngoài giờ của các doanh nghiệp liên doanh là phổ biến và nhiều hơn so với các loại hình doanh nghiệp khác. Có quản lý người nước ngoài còn than phiền rằng “luật lao động của Việt Nam không cho phép làm ngoài giờ quá 200 giờ trong 1 năm...”. Thực tế, một số công nhân thích làm ngoài giờ, một số khác lại không thích hoặc không muốn làm

nhiều hơn đòi hỏi vì một số lý do như sức khỏe, gia đình... Vô tình hình thức này lại gây chia rẽ trong công nhân.

Sự khác biệt giữa các nhà quản lý Việt Nam và nhà quản lý nước ngoài: các nhà quản lý Việt Nam nghĩ nhiều về các yếu tố việc làm, trong khi các nhà quản lý nước ngoài nghĩ về các yếu tố hiệu quả và lợi nhuận. Tại một số doanh nghiệp liên doanh có sự quản lý của người Việt Nam thì tính xã hội của công ty được đề cao. Còn các nhà quản lý nước ngoài coi trọng công ty và lợi ích của công ty hơn cả.

Như vậy, lao động trong liên doanh có những đặc thù riêng về hình thức quản lý, sử dụng lao động, về các quyền lợi kinh tế, chính trị, văn hóa trong đó chủ doanh nghiệp là người có quyền lực cao nhất đối với người lao động. Vấn đề ở đây là cán bộ quản lý phía Việt Nam làm sao có thể điều hòa được cách quản lý của người nước ngoài để quyền, lợi ích của người lao động được đảm bảo trong doanh nghiệp không những trong thời điểm hiện tại mà cả trong tương lai.

+ Vấn đề giới: Trong bối cảnh chung, khi mà tạo việc làm cho phụ nữ là một tiến bộ của Việt Nam thì chúng ta không nên để vấn đề nữ hóa hay toàn cầu hóa làm ảnh hưởng tới mức lương của phụ nữ trong công nghiệp nói chung và các ngành này nói riêng.

Tính tích cực của lao động nữ là dễ chấp nhận mọi điều kiện lao động, lương thấp nên tạo cơ hội việc làm cho nữ dễ hơn

nam. Bên cạnh đó, lao động nữ trong các doanh nghiệp liên doanh còn chịu nhiều bất lợi: chịu sự bất bình đẳng trong thu nhập và quyền lợi được bảo hiểm của người lao động nữ là một thiệt thòi đáng kể nên được nghiên cứu và cải thiện nhiều hơn nữa.

Với thực trạng như trên, vấn đề đặt ra trên hết là liệu tình trạng sức khỏe của công nhân trong các doanh nghiệp liên doanh các ngành dệt, may, giày, công nghiệp thực phẩm có đáp ứng được so với điều kiện lao động, môi trường lao động và các đòi hỏi của sản xuất trong tình hình mới hay không? Đặc biệt ở các ngành này, lực lượng lao động nữ khá nhiều thì vấn đề sức khỏe sinh sản của họ sẽ ra sao? Điều đó có ảnh hưởng gì đến thế hệ tương lai sau này hay không? Bên cạnh đó, sự phân bố thời gian của công nhân cho các hoạt động, quan hệ ngoài doanh nghiệp rất khó khăn, mâu thuẫn giữa công việc và gia đình khó giải quyết, dẫn đến những xáo trộn trong gia đình. Điều này cũng ảnh hưởng tâm trạng, thái độ của công nhân đối với sản xuất là điều cần cân nhắc tới.

Mặc dù đề tài chưa đề cập chi tiết tới vị thế của người công nhân trong các doanh nghiệp liên doanh nhưng vị trí làm thuê và cơ hội thăng tiến hiếm hoi của những người lao động này (đặc biệt là lao động nữ) đã phần nào phản ánh những khó khăn, vất vả hàng ngày họ phải đương đầu và chưa xác định được tương lai sẽ ra sao? Điều đó phụ thuộc vào rất nhiều yếu tố.

Việc tìm hiểu thực trạng, nguyên nhân, đưa ra các giải pháp nhằm nâng cao vị thế cho lao động nữ nói chung và lao động nữ

nói riêng trong doanh nghiệp liên doanh các ngành có thu hút nhiều lao động nữ đang trở thành vấn đề cấp thiết trong tình trạng hiện nay. Bên cạnh đó, cần có những nghiên cứu nhằm phân tích về sự thích ứng của công nhân trong khu vực liên doanh với nước ngoài đến đâu: không những về thể trạng, sức khỏe mà còn về trình độ, khả năng đáp ứng với công nghệ cao? Điều đó đòi hỏi phải nghiên cứu toàn diện, từ cơ chế chính sách, quản lý đến cơ chế thực hiện đối với các đối tượng dưới góc độ xã hội học, đặc biệt cần nghiên cứu với đội ngũ công nhân trong các ngành, các thành phần kinh tế để có thể so sánh, cải thiện toàn diện tình trạng việc làm và gia đình đối với nhóm xã hội mới, góp phần phát triển xã hội, gia đình và cá nhân. Ngoài ra, các nghiên cứu xã hội học về đội ngũ này có thể tập trung vào các vấn đề sau:

- 1) Sức khỏe, sức khỏe sinh sản của công nhân liên doanh.
- 2) Về đào tạo và cơ hội thăng tiến của công nhân liên doanh.
- 3) Đời sống gia đình, lối sống của hộ gia đình công nhân liên doanh.
- 4) Sử dụng thời gian rỗi và các hoạt động phi kinh tế của công nhân.

Thông qua các nghiên cứu trên sẽ làm sáng tỏ các quan hệ lao động trong doanh nghiệp cũng như các hoạt động, quan hệ ngoài doanh nghiệp. Chúng tôi hy vọng rằng trong tương lai các

chính sách đối với nhóm xã hội mới nằm trong bối cảnh chung của xã hội Việt Nam trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước được hoàn thiện hơn nữa.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Về thực trạng giai cấp công nhân Việt Nam hiện nay. Chủ biên: Phạm Quang Trung - Cao Văn Biên - Trần Đức Cường. Nxb Khoa học xã hội, Hà nội - 2001. Nghiên cứu này khảo sát 155 doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế trên phạm vi cả nước bao gồm 3558 công nhân.
2. Điều kiện lao động nữ ở một số doanh nghiệp thuộc các khu công nghiệp và khu chế xuất. Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam, tháng 10 năm 2000. Nghiên cứu này đã khảo sát 84 doanh nghiệp thuộc các loại hình tại một số thành phố lớn Hà nội, Hải Phòng, Thành phố Hồ Chí Minh, Đà Nẵng...
3. Nữ công nhân khu vực công nghiệp ngoài quốc doanh và dịch vụ trợ giúp pháp lý ở Việt Nam. Chủ biên: Trần Hàn Giang. Nxb KHXH, Hà nội - 2001. Nghiên cứu 13 doanh nghiệp liên doanh, doanh nghiệp tư nhân năm 1999 tại các khu công nghiệp, khu chế xuất.
4. Kết quả khảo sát điều kiện lao động và xã hội ở các doanh nghiệp ngoài quốc doanh, công tác công đoàn trong việc đại diện quyền lợi cho người lao động. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam. Tháng 11 năm 1996. Đề tài khoa học cấp quốc gia tại 19 doanh nghiệp các loại với 357 công nhân.
5. Nghiên cứu về Doanh nghiệp liên doanh. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và Đan Mạch năm 1999. Điều tra tại 20 doanh nghiệp liên doanh, doanh nghiệp có 100% vốn nước ngoài và doanh nghiệp tư nhân các ngành dệt, may, giày với 600 công nhân tại Thành phố Hồ Chí Minh và Đà Nẵng.
6. Điều tra mức sống dân cư Việt Nam 1997-1998. Tổng cục Thống kê. Hà nội năm 1999.

7. Báo cáo kinh tế Việt Nam năm 1999-2000.
8. Báo cáo phát triển Việt Nam 2002. Thực hiện cải cách để tăng trưởng và giảm nghèo nhanh hơn. Ngân hàng thế giới tại Việt Nam.
9. Báo cáo và dữ liệu tổng hợp về kết quả khảo sát sức cạnh tranh công nghiệp. Thực hiện: Adam Mc Carty - Nguyễn Lê Anh - Sasha Fink. UNIDO và Bộ kế-hoạch và đầu tư, Hà nội, 4-1998. Nghiên cứu mẫu với 146 doanh nghiệp tại 3 “vùng tăng trưởng” là các trung tâm công nghiệp của Việt Nam - Hà nội, Hải Phòng, Thành phố Hồ Chí Minh. Bốn ngành được chọn nghiên cứu là điện tử, cơ khí, công nghiệp thực phẩm, dệt với các loại hình sở hữu.
10. Báo cáo năm 2000: Đánh giá thực trạng hoạt động của các doanh nghiệp ngoài quốc doanh trên địa bàn thành phố Hà nội trong những năm qua.
11. Tình hình về lao động nữ trong xí nghiệp liên doanh tại Hà nội. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, tháng 6 năm 1998. Nghiên cứu mẫu tại 61 doanh nghiệp liên doanh của 3 ngành: dệt may, điện tử và công nghiệp thực phẩm.
12. Nhu cầu đào tạo của nữ công nhân. Bùi Thị Thanh Hà. Tạp chí của Trung tâm NCKH về Gia đình và Phụ nữ. Số 4/1998.
13. Đề tài nghiên cứu khoa học: Tác động của chính sách lao động nữ hiện hành. Mã số CB 97-13. Viện khoa học Lao động và các vấn đề xã hội. Hà nội năm 1998.
14. Tạp chí Lao động và Xã hội, 11/2000. tr.34-35.
15. Kỷ yếu hội thảo: Quan hệ lao động trong các xí nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Kinh nghiệm Việt Nam - Trung Quốc. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam. Hà nội 2001.
16. Kết quả khảo sát tình hình đình công trong các doanh nghiệp (1995 - 2000). Tổng LĐLĐVN, tháng 10 năm 2000. Khảo sát tại 71 doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế là những doanh nghiệp đã xảy ra đình công tại 12

tỉnh, thành phố với 922 phiếu, trong đó có 635 phiếu dành cho người lao động, 111 phiếu dành cho người sử dụng lao động, 117 phiếu dành cho cán bộ công đoàn cơ sở và 59 phiếu đối với cán bộ quản lý nhà nước về lao động.

17. Số liệu điều tra: Nữ công nhân tại các xí nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (dệt, may, giày, công nghiệp thực phẩm), tháng 12/1993. Trung tâm nghiên cứu phụ nữ. Viện khoa học xã hội tại Thành phố Hồ Chí Minh. đề tài nghiên cứu trên 13 doanh nghiệp liên doanh với 325 công nhân.
18. Phụ nữ và doanh nghiệp. Vũ Văn Tuấn. Tạp chí Khoa học về Phụ nữ. Số 2/2002. Tr.46.
19. Báo cáo chuyên đề: Vấn đề phát triển khu vực kinh tế có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài tại Việt Nam 10 năm 1988-1998. Bùi Tất Thắng - Nguyễn Xuân Trình. Hà nội 8/1999.
20. Tạp chí Xã hội học. Số 2/1996. Nghiên cứu Xã hội học về Công nhân và Đô thị.
21. Một số ý kiến về những “khoảng tối” trong quản lý doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Phạm Ngọc Dũng. Tạp chí Lao động và xã hội. Số 172, tháng 3/2001.
22. Quan hệ giữa phát triển khoa học và công nghệ với phát triển kinh tế - xã hội trong công nghiệp hóa và hiện đại hóa ở Việt Nam. Chủ biên, PTS. Danh Sơn. Nxb KHXH. Hà nội năm 1999.
23. Mấy nét sơ bộ về sự biến đổi cơ cấu xã hội -giai cấp ở nước ta khi chuyển sang nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Phạm xuân Nam. Tạp chí Xã hội học. Số 4/2001. Tr.6-7.
24. Đầu tư trực tiếp nước ngoài - những gam màu sáng, tối. Đặng Đức Quy. Tạp chí Cộng Sản. Số 2/1999. Tr.31.



25. Tạp chí Khoa học về Phụ nữ. Về môi trường lao động của công nhân. Từ năm 1993-2001.
26. Công nghiệp Việt Nam trước thềm thiên niên kỷ mới. Đỗ Hữu Hòa. Tạp chí Lao động và Công đoàn. Số 227 năm 2000. Tr.20-21.
27. Báo cáo kết quả đợt khảo sát xã hội học về: Hoạt động của dự án VIE/93/P18 (1993-1996) và nhu cầu nâng cao phúc lợi gia đình đối với lao động ngoài quốc doanh. Tổng LĐLĐVN. Hà nội, 9/1996.
28. Báo cáo cập nhật về cải cách kinh tế của Việt Nam: Những tiến bộ đã đạt được, các bước tiếp theo và hỗ trợ của các nhà tài trợ. WB, 6/2001.
29. Các kết quả nghiên cứu về công nhân của phòng Xã hội học Lao động và Công nghệ từ năm 1994 trở lại đây.
30. Hội thảo, Tăng trưởng kinh tế và chính sách xã hội ở Việt Nam trong quá trình chuyển đổi từ năm 1991 đến nay. Kinh nghiệm của các nước ASEAN. Tháng 8/2000.
31. Đổi mới Kinh tế - xã hội ở Việt Nam (1986-2000), một cái nhìn tổng quan. Phạm Xuân Nam.
32. Số liệu báo cáo về đầu tư nước ngoài tại Việt Nam. Bộ Kế hoạch và Đầu tư tháng 4/2002.
33. Số liệu Lao động nữ Việt Nam. Trung Tâm nghiên cứu khoa học về lao động nữ thuộc Bộ Lao động Thương binh và Xã hội. Hà nội năm 1997.
34. Báo cáo hội thảo quốc gia: Việc làm và bảo đảm xã hội tốt hơn cho lao động nữ trong quá trình đổi mới. MOLISA và ILO. Hà nội, 7/2000.
35. Nghiên cứu của Viện Bảo hộ Lao động Việt Nam tại Thành phố Hồ Chí Minh với 100.000 lao động, 2000.
36. Kinh tế Việt Nam và thế giới '97- '98. Thời báo kinh tế Việt Nam, tr.13-15).

**CÔNG NHÂN CÔNG NGHIỆP  
TRONG CÁC DOANH NGHIỆP LIÊN DOANH  
Ở NƯỚC TA THỜI KỲ ĐỔI MỚI**

**\***

Chịu trách nhiệm xuất bản:

**TS. VI QUANG THỌ**

Biên tập nội dung: **VÕ THỊ THÁI HÒA**

Kỹ thuật và vi tính: **HOÀNG ĐỐP**

Trình bày bìa: **HOÀNG ANH**

Sửa bản in: **TÁC GIẢ & HOÀNG ANH**