

# NGUYỆN VỌNG CỦA GIAI CẤP CÔNG NHÂN

PGS.TS. Phan Thị Mai Hương

*Giám đốc Trung tâm Tâm lý học Thực nghiệm, Viện Tâm lý học.*

## Mở đầu

Giai cấp công nhân Việt Nam hiện nay đang gánh trên vai trách nhiệm lớn lao trước xã hội bởi không ai khác, chính họ là lực lượng thực hiện công cuộc CNH-HĐH đất nước bằng các việc làm của mình mỗi ngày. Tìm hiểu nhu cầu, nguyện vọng của công nhân trong tình hình hiện nay, khi mà cuộc khủng hoảng kinh tế thế giới ảnh hưởng trực tiếp đến tình hình lao động việc làm trong nước và đi vào từng bữa cơm, ẩn hiện dưới từng mái nhà nơi người công nhân sinh sống, là việc làm rất cần thiết. Nguyện vọng này chỉ phản ánh phần nào những nhu cầu của họ, bởi đó chỉ là những gì với họ là bức xúc và trước mắt nhất chứ không phải là toàn bộ những gì họ mong muốn.

## Phương pháp

Nghiên cứu này được tiến hành với việc khảo sát công nhân lao động trực tiếp (gồm 1.440 mẫu) của 8 doanh nghiệp (DN) ở các ngành công nghiệp khác nhau (than, xây dựng, may mặc, da giày, thủy hải sản, kỹ thuật cơ khí, điện tử) và phỏng vấn 20 cán bộ quản lý của các DN này.

Do mong muốn thu thập tối đa ý kiến của người trả lời, hai câu hỏi mở được đặt ra cho công nhân là: (1) *Anh chị có những nguyện vọng/mong muốn gì? và (2) Để đạt được những nguyện vọng này theo anh chị Nhà nước/DN/Bản thân cần phải làm gì?*

Các ý kiến về nguyện vọng được mã hóa theo nội dung thành hệ thống với 18 mã. Sau đó được tổng hợp thành 3 mảng nội dung chính. Còn các ý kiến về việc phải làm được mã hóa theo từng chủ thể của hành động (Nhà nước, DN

và bản thân người công nhân) theo cách nhìn nhận của người công nhân (như được diễn giải trong phần phân tích dữ liệu dưới đây).

Phân tích dữ liệu mã hóa được kết hợp với các dữ liệu của phỏng vấn sâu.

### **Kết quả nghiên cứu**

Kết quả nghiên cứu trả lời cho 2 câu hỏi: Trong giai đoạn hiện nay, người công nhân có những nguyện vọng gì và để đạt được những nguyện vọng này thì cần phải làm gì từ phía Nhà nước, từ phía DN và từ phía bản thân người công nhân.

#### **1. Giai cấp công nhân có những nguyện vọng gì?**

Để tìm hiểu nguyện vọng của người công nhân, chúng tôi đã đặt câu hỏi mở với nội dung: Anh chị có những nguyện vọng/mong muốn gì. Câu hỏi này cho phép họ được tự do bộc lộ suy nghĩ của mình mà không bị bó buộc theo bất cứ một khung tư duy nào. Tuy nhiên, có một điểm cần nêu ra là nội dung của các cuộc phỏng vấn đều hướng đến vấn đề nghiên cứu - đó là tâm trạng, thái độ, niềm tin và khả năng thích ứng của người công nhân trong các DN vào thời điểm họ vừa trải qua một cuộc khủng hoảng kinh tế có qui mô toàn cầu nên dư âm của nó vẫn còn hiển hiện rất rõ trong cuộc sống của DN, vì thế nó cũng ít nhiều tác động đến những nguyện vọng mà họ đề cập đến.

Phân tích các câu hỏi mở cho thấy, có thể nhóm các ý kiến thành 3 nhóm nguyện vọng lớn: thứ nhất, những nguyện vọng liên quan đến việc làm, nghề nghiệp (chiếm 45,6% số nguyện vọng được nêu ra). Thứ hai là những nguyện vọng liên quan đến đời sống vật chất (chiếm 34,6% trong tổng số các nguyện vọng). Và cuối cùng là những nguyện vọng liên quan đến văn hóa - xã hội (chiếm tỷ lệ 19,8% số nguyện vọng được đề cập đến).

Có thể thấy, những nguyện vọng về nghề nghiệp, việc làm là những nguyện vọng bức xúc nhất trong thời điểm hiện tại của nhiều người đang làm việc tại các DN sản xuất công nghiệp. Đại đa số những người được hỏi đều nêu ra nguyện vọng này. Nguyện vọng này bắt nguồn từ tình hình việc làm bấp bênh trong những năm gần đây, do hậu quả của khủng hoảng kinh tế. Theo nghiên cứu của Nguyễn Thị Thu Phương (Trung tâm Phân tích và Dự báo - Viện Khoa học Xã hội Việt Nam), được thực hiện vào đầu năm 2009 về đời sống việc làm của người công nhân ở khu công nghiệp Bắc Thăng Long, tình trạng chung là khối lượng công việc ở các nhà máy trong khu công nghiệp giảm hẳn. Công nhân khu công nghiệp trước đây làm ca khoảng 10 - 12 tiếng/ngày, nhưng bây giờ giảm ca, chỉ còn làm hành chính. Thường các công ty giảm hoạt động sản xuất chỉ khoảng 3 ngày/tuần, 4 giờ/ngày, không làm thứ 7,

chủ nhật. Công việc chỉ được duy trì ở vài tổ sản xuất với sản lượng rất thấp. Công nhân có khi chỉ cần thực hiện công việc 5 phút xong lại nghỉ 10 đến 15 phút. Nhiều người không có việc, được bố trí đi làm vệ sinh, lau chùi máy móc, quét dọn, xếp hàng vào kho, cắt cỏ... hoặc phải nghỉ việc. Đối tượng nghỉ việc thường là những công nhân mới, chưa được ký hợp đồng lao động hoặc là những đối tượng xếp hạng thấp trong các kỳ xếp hạng công nhân.

Cùng với những suy giảm về khối lượng công việc là những sụt giảm về thu nhập và điều đó trực tiếp ảnh hưởng đến cuộc sống của người lao động. Theo nhiều tài liệu được công bố, tình trạng này không chỉ xảy ra ở một khu vực như trong nghiên cứu trên mà có tính chất phổ biến ở nhiều khu công nghiệp trên địa bàn cả nước. Nó tạo ra những biến động về việc làm và đó là bối cảnh chính cho những nguyện vọng được nêu ra: người lao động cần làm việc để có thu nhập và để sống. Đây hoàn toàn là những nguyện vọng chính đáng của người công nhân đang làm việc trong các DN công nghiệp.

Những nguyện vọng cụ thể của người công nhân được trình bày ở bảng dưới đây.

**Bảng 1: Nguyện vọng của giai cấp công nhân (tỷ lệ %)**

STT	Nguyện vọng	Tỷ lệ
<i>Nguyện vọng về nghề nghiệp - việc làm</i>		
1	Tính chất việc làm ( <i>có việc ổn định, thường xuyên, có nhiều cơ hội việc làm, tạo việc làm nhiều hơn, không bị thất nghiệp...</i> )	55,5
2	Phát triển cá nhân ( <i>có cơ hội phát triển, được học tập nâng cao tay nghề, được học ngoại ngữ, làm việc tốt, phát triển sự nghiệp, tập trung cho công tác, yêu nghề, được cống hiến nhiều hơn, được thăng chức tại DN, phong cách làm việc chuyên nghiệp, thành công trong công việc...</i> )	18,6
3	Giờ làm việc ( <i>giảm giờ làm, giảm giờ tăng ca, qui định giờ làm việc hợp lý, điều chỉnh giờ làm việc hợp lý, 1 tháng được nghỉ 4 chủ nhật</i> )	10,3
4	Điều kiện làm việc ( <i>môi trường làm việc thoải mái, việc làm phù hợp sức khỏe, điều kiện làm việc tốt, công việc nhẹ nhàng, nhàn, dễ dàng, công việc không có nhiều áp lực, giảm áp lực công việc, đảm bảo vệ sinh an toàn lao động, DN có kế hoạch cụ thể về công việc, kỷ luật không quá khắt khe, được đầu tư trang thiết bị hiện đại, công việc suôn sẻ...</i> )	10,0
5	Ý kiến chung chung ( <i>Nhà nước quan tâm, DN quan tâm, quan tâm quyền lợi người lao động, chăm lo cho công nhân hơn nữa, mọi việc như ý</i> )	8,9

6	Chính sách, chế độ với công nhân	8,7
7	DN ( <i>sự phát triển của DN, có lợi nhuận, có uy tín, có nhiều đơn hàng, có nhiều việc làm cho công nhân, tạo nhiều việc làm cho công nhân, có đội ngũ lãnh đạo vững vàng</i> )	6,6
8	Xây dựng quan hệ trong DN ( <i>quan hệ của lãnh đạo với công nhân tốt hơn, quan hệ với đồng nghiệp tốt hơn, các hoạt động đoàn thể tăng cường mối quan hệ giữa người lao động, tôn trọng người lao động trong DN, DN đối xử tốt với công nhân...</i> )	3,6
<i>Nguyên vọng về đời sống vật chất</i>		
1	Lương - Thu nhập	72,4
2	Đời sống vật chất	11,9
3	Nhà ở	5,6
4	Chi phí sinh hoạt	3,3
<i>Nguyên vọng về văn hóa - xã hội</i>		
1	Gia đình - con cái	21,7
2	Xã hội - Đất nước	11,1
3	Sức khỏe	9,2
4	Đời sống văn hóa tinh thần	4,8
5	Dịch vụ xã hội	1,9
6	Khác	4,7

Kết quả cho thấy, người công nhân quan tâm trước hết đến đời sống của cá nhân mình (việc làm, thu nhập, gia đình, con cái) và mối quan tâm này chiếm tỷ lệ rất lớn trong số những nguyện vọng được nêu và có ở hầu hết người lao động. Tuy nhiên, bên cạnh đó, một bộ phận công nhân (khoảng chừng 20% số người được hỏi) đã thể hiện mối quan tâm đến xã hội, đến đất nước qua những nguyện vọng của họ. Điều này cho thấy, sự quan tâm của một bộ phận công nhân không dừng lại ở cuộc sống cá nhân mà đã kết nối với đời sống chính trị xã hội của đất nước, của DN. Sự không bàng quan với đất nước của người lao động không chỉ thể hiện ở việc nêu ra những nguyện vọng mà còn ở chính thái độ và niềm tin của họ đối với đất nước.

Trong số các nguyện vọng được đề cập đến, có thể thấy 3 nguyện vọng lớn nhất ở người lao động hiện nay, được nhiều người bộc lộ nhất. Đó là:

- Lương và thu nhập, với 72,4% số người được hỏi phát biểu.
- Tính chất việc làm, có 55,5% số người trả lời.

- Gia đình, con cái được 21,7% mẫu hỏi đề cập đến.

Chúng ta thấy rằng, cả ba nguyện vọng đều liên quan đến nhau và gắn bó chặt chẽ với nhau, trong đó lương và thu nhập được đa số công nhân đề cập đến.

*Họ mong muốn điều gì về lương và thu nhập?*: Trước hết người lao động công nghiệp mong lương - thưởng được đều đặn, có nghĩa là lương được trả đều và đúng kỳ hạn, thu nhập được ổn định. Họ mong được trả lương đúng trình độ, phù hợp sức lao động và phù hợp với công việc mà họ đảm nhận. Họ cũng mong được tăng lương theo Luật Lao động, hay nói cụ thể hơn là được tăng lương theo kỳ hạn như luật định. Họ mong thu nhập được cải thiện hơn, làm việc có thu nhập cao hơn, có nhiều tiền hơn, tiền thưởng khá hơn... Thực tế khảo sát tại các DN cho thấy, người công nhân hiện nay có thu nhập tương đối thấp, nhiều công nhân đã làm tăng ca để tăng thu nhập, song giải pháp này cũng chẳng giúp họ khá hơn một khi đơn giá gia công do các DN đưa ra quá thấp. Trong khi đó, trước Tết 2009, khi nghe thông tin Nhà nước điều chỉnh lương tối thiểu, nhiều chủ nhà trọ đã lập tức điều chỉnh giá thuê phòng trọ, tiền điện, nước... Điều này khiến đời sống công nhân đã khó càng thêm khổ. Vì thế, có thể nói những nguyện vọng về thu nhập và lương của họ thực sự chính đáng và quá đỗi bình thường như con người cần nước và không khí để sống vậy. Vậy mà cũng trở thành nguyện vọng, trở thành ước mơ! Nghe chừng có vẻ như phi lý nhưng đó là sự thực của những con người chỉ sống dựa vào lương, đi làm thì mong ngóng đến ngày nhận lương để còn chi trả cho bao nhiêu thứ cần thiết cho cuộc sống hàng ngày.

Theo kết quả phỏng vấn ở một số DN ngành may mặc hoặc thủy sản, chúng tôi được biết, thực tế người công nhân trực tiếp không hề có hệ số lương, tức là không được tăng lương theo niên hạn. Dù họ làm 3, 4 năm cũng vẫn một mức lương như lúc bắt đầu làm việc, nếu như họ vẫn ở cùng một bộ phận như lúc vào, cùng làm một công việc như lúc ban đầu. Nghịch lý là ở chỗ, những công nhân mới vào, cũng với công việc đó, có thể được nhận mức lương cao hơn dù tay nghề không bằng người cũ, chỉ vì chính sách bắt buộc họ phải thực hiện với người mới khi tuyển dụng chứ không bắt họ phải áp dụng với người cũ ngay lập tức. Với người cũ luôn có những độ trễ nhất định khi DN (đặc biệt DN tư nhân hoặc DN có vốn đầu tư nước ngoài) áp dụng bất cứ một qui định nào về quyền lợi của người lao động. Đây là một trong những lý do chính của tình trạng nhảy việc, bỏ việc ở người lao động hiện nay và cũng là lý do để người lao động luôn mong muốn được làm việc trong các DN Nhà nước - nơi mà các điều luật định vì quyền lợi của người lao động được thực hiện tốt hơn.

*Về việc làm thì người công nhân mong muốn những gì?* Họ mong có việc làm, không bị thất nghiệp và công việc đó là ổn định, thường xuyên. Họ cũng mong mình có nhiều cơ hội về việc làm hay chính xác hơn là được tạo nhiều việc làm hơn. Ngắn gọn là họ mong được làm việc, được lao động, để được sống bằng sức lao động của mình và có thể đóng góp một phần cho gia đình cha mẹ và người thân.

Theo nghiên cứu về đời sống công nhân của Viện Tâm lý học năm 2008, kết quả về tỷ lệ chi phí trong cuộc sống của công nhân thì thấy phần chi chủ yếu là dành cho các nhu cầu tối thiểu (ăn, ở, mặc) và một phần thì gửi về gia đình. Trong nghiên cứu này, chi phí cho cuộc sống của người công nhân cũng không khác gì bao nhiêu. Họ dành phần chi quá lớn cho những nhu cầu tối thiểu. Những phần chi này có những khoản bất hợp lý nhưng không chi không được như tiền điện, tiền nước và tiền gửi con với mức giá cao, mức giá bị áp đặt. Điều này cho thấy, tiền công, tiền lương hiện nay gắn bó chặt chẽ với người lao động, họ và gia đình họ sống bằng lương là chủ yếu. Vì thế, những nguyện vọng về đời sống việc làm và thu nhập cho đến hiện nay vẫn là những nguyện vọng phản ánh nhu cầu bức thiết nhất của người lao động.

Đó là hai nguyện vọng của phần lớn người lao động trong môi trường công nghiệp hiện nay. Những nguyện vọng này phản ánh mức nhu cầu tối thiểu của đời sống xã hội của con người, chưa nói đến những nhu cầu bậc cao (đời sống tinh thần) khi những nhu cầu này chưa được đáp ứng đầy đủ. Những dữ liệu nghiên cứu trường hợp về đời sống công nhân ở các khu công nghiệp tỉnh Bình Dương, Đồng Nai đã phản ánh khá rõ điều này. Đặc biệt, quan sát cho thấy hạ tầng xã hội tại các khu công nghiệp này hầu như chưa có, nên đời sống công nhân có thể nói là chỉ dừng ở mức tối thiểu mà thôi. Có thể thấy, hiện nay, dù kinh tế xã hội nước ta đã phát triển vượt bậc hơn nhiều năm trước nhưng những tiện ích xã hội phản ánh sự phát triển của đời sống tinh thần đã không đến được với một bộ phận người lao động.

Trong số những nguyện vọng liên quan đến việc làm, ngoài mong muốn được làm việc thường xuyên và ổn định, một số không nhỏ người công nhân mong muốn được phát triển bản thân thông qua công việc mà họ đảm nhiệm trong DN. Số này chiếm khoảng gần 20% số người được hỏi. Họ mong có cơ hội phát triển bản thân như được học tập nâng cao tay nghề, được học ngoại ngữ, học kỹ năng làm việc, có thể phát triển sự nghiệp, được thăng chức tại DN... Một số khác muốn làm việc tốt, muốn được tập trung cho công tác, muốn được cống hiến nhiều hơn, có phong cách làm việc chuyên nghiệp hơn và yêu nghề hơn. Với những người này, việc mà họ đang làm có thể không chỉ còn

mang tính chất của một việc làm (tức là để có thu nhập) mà đã mang tính chất của một nghề nghiệp, khi họ mong muốn trau dồi kiến thức để nâng cao trình độ của họ trong chính công việc đó (tức là để phát triển bản thân và nghề nghiệp).

Số liệu đã chỉ ra rằng, nguyện vọng về tăng thu nhập cùng với nguyện vọng về ổn định việc làm là những nguyện vọng của đa số người lao động, bất kể họ làm việc ở DN nào. Nhưng không phải cứ có thu nhập cao hơn, là người công nhân thôi mong muốn được tăng thu nhập. Nguyện vọng nhu cầu này sẽ có đà tăng cùng với sự phát triển kinh tế xã hội và trong tương quan với các yếu tố lao động - việc làm khác trong DN. Người lao động trong các DN nước ngoài có mức thu nhập cao hơn hẳn so với các DN khác, nhưng cũng có nhiều người mong muốn được tăng thu nhập hơn so với những DN khác có thu nhập trung bình thấp hơn. Đây là vấn đề mà các DN cần quan tâm để đáp ứng một cách hợp lý nhu cầu chính đáng của người lao động, trong sự hài hòa với các chính sách xã hội khác đối với họ.

Cũng trong số những nguyện vọng về việc làm thì sự quan tâm về điều kiện lao động, môi trường lao động không được nhiều người nói đến (chỉ khoảng 10%). Nó cho thấy những bức xúc liên quan đến việc làm thực sự chỉ là tính chất việc làm và thu nhập chứ không phải là nội dung của việc làm, là những điều kiện để họ có thể làm việc tốt hơn, có chất lượng và hiệu quả hơn. Điều này có thể phản ánh một thực trạng về mối quan tâm của người công nhân hiện nay mang khía cạnh việc làm hơn là khía cạnh nghề nghiệp. Vì thế, để xây dựng một đội quân lãnh nghề với việc lấy công nhân làm nòng cốt thì còn rất nhiều việc phải làm và là một câu chuyện dài.

Nguyện vọng thứ ba được nhiều người quan tâm đến (chiếm 21,7% số người trả lời) là những nguyện vọng về gia đình và con cái. Vậy *người lao động có những mong muốn gì về gia đình và con cái?* Điều họ mong muốn rất đơn giản. Đó là mong có hạnh phúc gia đình, mong mình có thể chăm lo cho đời sống gia đình, mong được sống gần gia đình, mong cho con cái được đảm bảo chỗ học hành, mong con cái khỏe mạnh. Một số khác (nhất là những công nhân đã có tuổi) mong con lớn lên có việc làm hoặc họ có thể chăm lo được việc làm cho con cái...

Còn những *mong muốn về phát triển đời sống tinh thần thì sao?* Một tỷ lệ rất nhỏ, chiếm chỉ 4,8% số người được hỏi, đề đạt về mối quan tâm này. Những nguyện vọng về đời sống tinh thần của họ là: được tăng sinh hoạt tập

thể ngoài giờ làm, có cuộc sống ổn định, bình yên, được tăng cường giao lưu, được nghỉ ngơi, đi du lịch, được phát triển đời sống văn hóa, tết được về nhà...

Nhìn chung, trong số những nguyện vọng được người lao động công nghiệp đề cập đến đều ít thấy bóng dáng của những nguyện vọng liên quan đến đời sống tinh thần. Điều đáng chú ý là nguyện vọng về đời sống tinh thần còn ít được người công nhân quan tâm hơn cả nguyện vọng đối với đất nước, với xã hội, với DN. Có phải vì họ không có nhu cầu? hay họ có nhưng không có điều kiện để hiện thực hóa nhu cầu nên quên luôn hay họ cho đó là thứ xa xỉ, không hiện thực, nên không nhắc đến? Đó là những câu hỏi được đặt ra và để tìm kiếm câu trả lời, chúng tôi quan tâm tìm hiểu thực trạng của các hoạt động văn hóa tinh thần ở người lao động trong các khu công nghiệp hiện nay ra sao. Kết quả nghiên cứu của Viện Tâm lý học (năm 2008) về đời sống tinh thần của người công nhân trong các khu công nghiệp cho thấy, các hoạt động được ưa chuộng sau giờ làm của công nhân là xem ti vi và đọc báo. Tiếp đến là cà phê và trò chuyện với bạn bè. Còn các hoạt động không được người công nhân tham gia nhiều là thể dục, thể thao và xem phim, ca nhạc, kịch... ở rạp. Các số liệu của nghiên cứu đã chỉ ra một tỷ lệ không nhỏ trong giới công nhân (khoảng 30 - 40%) không biết đến các hoạt động giải trí sau giờ làm việc, đặc biệt là những hoạt động cần đến chi trả (đi du lịch, chơi thể thao, xem phim...) thì hầu hết đều không thể. Các quan sát tại khu công nghiệp Biên Hoà, Đồng Nai cho thấy: có 5 hoạt động được người công nhân chọn là hình thức giải trí cho thời gian rảnh rỗi của mình là: ở nhà xem tivi và ngủ, đi uống cà phê, xem phim, ở nhà đọc báo, đi với người yêu, bạn bè. Nhìn chung, các hình thức giải trí này mang tính cá nhân. Người công nhân ít khi tham gia vào các hoạt động ở cấp độ cộng đồng hoặc giải trí mang tính chất tiếp nhận các kiến thức cuộc sống. Điều này cũng xuất phát từ những đặc điểm riêng của công việc và lối sống của họ. Các hình thức sinh hoạt giải trí ở nam và nữ tuy có khác nhau đôi chút, nhưng nhìn chung tính chất cá nhân và tương đối đơn điệu vẫn là xu hướng chung của hoạt động này. Lý do chủ yếu được bộc lộ là người công nhân không có tiền và không có thời gian dành cho các hoạt động đó dù rằng họ rất thích. Thời gian làm việc của họ không phải là 8 tiếng/ngày mà là 12 - 13 tiếng/ ngày. Tất nhiên là họ muốn làm tăng ca, thêm giờ để nhận mức thu nhập cao hơn, vì nếu không làm thế thì họ không đủ tiền chi trả cho sinh hoạt tối thiểu của mình. Có thể nói, thu nhập của người lao động hiện nay đang là một rào cản lớn để họ có thể đến được với các hoạt động tinh thần nhằm nâng cao hơn chất lượng sống.



**Bảng 2: Nguyên vọng của công nhân ở các ngành nghề khác nhau (tỷ lệ %)**

STT	Nguyên vọng	Tỷ lệ					
		Thủy sản	May	Da giấy	Xây dựng	Than	Kỹ thuật
<i>Nguyên vọng về nghề nghiệp - việc làm</i>							
1	Tính chất việc làm	65,9	67,8	60,6	45,3	52,0	52,0
13	Phát triển cá nhân	20,5	21,8	14,5	29,4	10,7	4,0
3	Giờ làm việc	22,7	2,3	12,7	16,5	0,7	16,0
8	Điều kiện việc làm	9,1	10,3	11,5	13,5	4,0	12,0
4	Chính sách, chế độ	20,5	9,2	13,3	5,9	2,0	16,0
10	DN	2,3	19,5	6,1	-	9,3	-
17	Xây dựng quan hệ	4,5	3,4	4,2	4,1	2,7	-
<i>Nguyên vọng về đời sống vật chất</i>							
2	Lương - Thu nhập	72,7	88,5	75,8	59,4	70,0	96,0
6	Chi phí sinh hoạt	-	8,0	3,6	-	5,3	-
14	Đời sống vật chất	11,4	8,0	18,8	4,1	13,3	24,0
15	Nhà ở	2,3	9,2	4,8	7,6	0,7	20,0
<i>Nguyên vọng về văn hóa - tinh thần - chính trị - xã hội</i>							
5	Gia đình - con cái	13,6	13,8	10,3	22,9	40,0	20,0
7	Đời sống văn hóa tinh thần	2,3	8,0	9,7	1,2	3,3	-
9	Xã hội - Đất nước	4,5	6,9	15,8	5,3	15,3	20,0
11	Ý kiến chung	25,0	5,7	13,3	8,2	1,3	12,0
12	Sức khỏe	-	16,1	9,7	11,2	6,0	4,0
16	Dịch vụ xã hội	-	-	2,4	1,2	4,0	-
18	Khác	4,5	5,7	3,0	7,1	3,3	4,0

Nhìn chung, những nguyện vọng của người lao động được nói đến trên đây không khác nhau nhiều giữa nam và nữ, giữa những người có trình độ học vấn khác nhau và lứa tuổi khác nhau, nhưng có một sự khác biệt nhất định giữa

những người làm ở các ngành công nghiệp khác nhau. Nghiên cứu đã phỏng vấn công nhân thuộc 6 lĩnh vực sản xuất công nghiệp mũi nhọn ở nước ta hiện nay. Đó là: chế biến thủy sản, dệt may, da giày, than, xây dựng và kỹ thuật.

Kết quả nghiên cứu được trình bày ở bảng trên cho thấy, người công nhân làm việc trong các ngành nghề khác nhau cũng có những khác biệt nhất định trong việc đề đạt nguyện vọng của họ. Tuy nhiên, sự khác biệt này không thể hiện rõ rệt lắm.

Nhìn chung, các ngành thủy sản, da giày và may đề cập nhiều hơn các ngành khác (than, kỹ thuật và xây dựng) về những nguyện vọng liên quan đến nghề nghiệp - việc làm. Phần lớn trong số họ đều nói đến những nguyện vọng về tính chất ổn định của việc làm, về thu nhập và lương, trong khi đó người lao động ở các ngành than, xây dựng và kỹ thuật với tỷ lệ nhiều hơn nói về những nguyện vọng cá nhân, như gia đình con cái chẳng hạn, đặc biệt là công nhân ngành than (với hơn 40% số người làm việc được hỏi trong ngành này).

Nguyện vọng về cơ hội phát triển cá nhân được công nhân trong các ngành chế biến thủy sản, may và xây dựng đề đạt với tỷ lệ cao hơn các ngành khác (chiếm khoảng 20 - 30% số người được hỏi trong mỗi ngành).

Công nhân ngành thủy sản có lẽ bức xúc về thời gian làm việc cũng như chính sách chế độ hơn những ngành khác nên đề cập đến những nguyện vọng này nhiều hơn (có hơn 20% số người được hỏi của ngành thủy sản đề cập đến các nguyện vọng này, trong khi ở các ngành khác thì tỷ lệ này đều không cao).

Công nhân ngành kỹ thuật đề đạt nguyện vọng về nhà ở cho người lao động nhiều hơn so với các ngành khác (có đến hơn 20% số người được hỏi thuộc ngành kỹ thuật nói đến nguyện vọng này).

Công nhân các ngành kỹ thuật, than, và da giày có tỷ lệ quan tâm đến xã hội và đất nước nhiều hơn các ngành khác. Một đặc điểm quan sát thấy là trong ngành than và kỹ thuật nam giới chiếm tỷ lệ áp đảo, nhưng trong ngành da giày nữ lại chiếm tỷ lệ chủ yếu. Nên để nói rằng, có thể việc quan tâm đến tình hình xã hội và đất nước (thường được gọi là những việc chính trị) thì chủ yếu thuộc quan tâm của nam thì cũng chưa đủ căn cứ. Về trình độ học vấn thì cũng có khác biệt đôi chút, trong đó những người có trình độ từ lớp 12 trở lên có tỷ lệ quan tâm đến vấn đề xã hội nhiều hơn những người có trình độ từ lớp 11 trở xuống.

Tóm lại, sự khác biệt đôi chút về nội dung các nguyện vọng được công nhân ở các ngành công nghiệp khác nhau nêu ra có thể đặt thành một câu hỏi

đáng quan tâm trong một nghiên cứu khác: phải chăng, đặc thù trong hoạt động của mỗi ngành, đặc thù trong chế độ đối với công nhân của mỗi ngành đã dẫn đến những khác biệt trên đây? Hay đó là còn do những yếu tố nào khác?

## 2. Phải làm gì để đạt được nguyện vọng?

Nhằm tìm hiểu liệu có sự kết nối nào giữa mong muốn, nguyện vọng của người công nhân với định hướng hành động để hiện thực hóa những nguyện vọng của mình hay không và cũng để hiểu được người công nhân nhìn nhận như thế nào về nguyện vọng của mình, nghiên cứu đặt ra câu hỏi cho các đối tượng trả lời: vậy phải làm gì để đạt được nguyện vọng đã nêu. Kết quả phân tích được nhóm thành 3 lĩnh vực liên quan đến hoạt động của 3 chủ thể khác nhau trong việc hiện thực hóa nguyện vọng của công nhân dưới góc nhìn của họ. Đó là Nhà nước, DN và cá nhân người lao động. Kết quả được trình bày ở bảng dưới đây.

*Bảng 3: Các hành động cần làm để đạt nguyện vọng (tỷ lệ %)*

STT	Các hành động	Tỷ lệ
<i>Nhà nước làm gì?</i>		
1	Đưa ra chính sách tốt liên quan đến CN/DN	40,6
2	Tạo việc làm, đầu tư cơ sở hạ tầng, KH-KT	40,1
3	Nâng cao đời sống/lương/phúc lợi thỏa đáng	11,0
4	Quản lý xã hội: Quản lý DN, thực thi đúng pháp luật, chống tham nhũng, tệ nạn xã hội, chính sách giữ gìn an ninh trật tự, nâng cao đời sống tinh thần	10,3
5	Đào tạo nguồn nhân lực/tuyển dụng hợp lý	4,4
<i>DN làm gì?</i>		
1	Tạo đủ việc làm, quan tâm đến việc làm	40,8
2	Cải thiện điều kiện làm việc cho CN	24,8
3	Nâng cao đời sống/lương/phúc lợi thỏa đáng	24,3
4	DN thực hiện đúng pháp luật	8,3
5	Đào tạo nguồn nhân lực/tuyển dụng hợp lý	6,6
<i>Cá nhân làm gì?</i>		
1	Phấn đấu, nỗ lực, phát triển bản thân	58,6
2	Tinh thần lao động, kỷ luật lao động	52,8
3	Đấu tranh cho quyền lợi của bản thân và gia đình	1,0

lương nhưng ít khi nguyện vọng chính đáng này được chủ DN đáp ứng. Tuy nhiên, việc nâng lương cho công nhân cũng là áp lực với DN. Giám đốc một DN sử dụng hàng ngàn công nhân ở TP. HCM cho rằng: “*Nếu nâng lương cho công nhân, DN buộc lòng phải đàm phán lại đơn giá gia công với phía đối tác và khả năng thương thảo thành công là rất ít. Còn nếu chúng tôi đơn thương độc mã nâng lương cho công nhân thì cũng đồng nghĩa với việc phải gánh thêm chi phí trích nộp bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, kể cả bảo hiểm thất nghiệp. Như vậy, lợi nhuận sẽ không nhiều, chưa kể khả năng tồn tại của DN cũng sẽ bị đe dọa*”.

Nếu đình công kéo dài, khả năng bồi hoàn hợp đồng cho đối tác do trễ đơn hàng rất lớn, nên nhiều DN đã nhún nhường đáp ứng yêu sách nâng lương cho công nhân và xem đó là chuyện không làm không xong. Một số DN đã đối phó với công nhân theo kiểu nâng lương nhưng cắt các khoản phụ cấp, chẳng những không giải quyết căn nguyên tranh chấp mà còn khiến tranh chấp diễn biến căng thẳng hơn. Những tranh chấp ở các DN đều xuất phát chủ yếu từ chính nguyện vọng được tăng lương để chi trả cho cuộc sống thường nhật của người lao động. Nó cũng đặt ra một vấn đề về chi phí nhân công hiện nay. Đó không nên là lợi thế của lao động Việt Nam trong giai đoạn hiện nay trong các giao dịch với đối tác của các DN, mà phải là lợi thế về kỹ thuật, về trình độ thì đời sống người lao động mới có cơ hội được nâng cao. Điều này lại liên quan đến công tác đầu tư KH - KT và đào tạo nguồn nhân lực của Nhà nước. Rõ ràng là sự phối hợp giữa Nhà nước và DN là vô cùng cần thiết để nâng cao mức sống cho người lao động.

Về phía bản thân, một tỷ lệ khá lớn (gần 60% số người trong mẫu hỏi) cho rằng, họ cần có tinh thần và kỷ luật lao động, cũng như sự nỗ lực phấn đấu trong lao động để đạt được nguyện vọng (chủ yếu là để tăng thu nhập). Trên thực tế, đó cũng là những biểu hiện của người công nhân khi họ muốn được nhận thu nhập cao hơn. Cũng theo kết quả của nghiên cứu về công nhân của Viện Tâm lý học năm 2008, đại đa số người được hỏi đều nghĩ ra cách gì đó để tăng thu nhập, rất ít người nghi ngờ về khả năng có thu nhập cao hơn cũng như không biết cách để làm tăng thu nhập của mình. Ở đây, tính chủ động của người công nhân được thể hiện khá rõ nét. Nếu so sánh với một khảo sát về nông dân<sup>(1)</sup> trong câu hỏi tương tự: “Làm gì để có thu nhập khi bị thu hồi đất nông nghiệp” tức là không còn nguồn thu nhập chính từ nghề nông thì có đến gần 40% số người được hỏi lựa chọn những phương án thụ động là “Chờ Chính quyền giải quyết” hoặc “Không biết làm gì”. Rõ ràng tính chủ động của người công nhân trong trường hợp này là rất đáng trân trọng.

- Cách mà nhiều người lựa chọn là học tập nâng cao trình độ và làm thêm giờ tại DN. Trong lựa chọn học tập thì công nhân ở DN nước ngoài có tỷ lệ cao nhất (67,9% số người được hỏi ở các DN nước ngoài) so với DN Nhà nước (57,4%) và DN tư nhân (61%). Trong lựa chọn làm thêm giờ thì công nhân trong DN tư nhân chiếm ưu thế (64,2% số người được hỏi ở DN tư nhân) so với DN nước ngoài (47,6%) và DN Nhà nước (43,2%).

- Cách tăng thu nhập bằng tăng năng suất lao động được 56,8% số người được hỏi ở DN Nhà nước; 51,6% ở DN tư nhân nhưng chỉ được 29,2% số người ở DN nước ngoài lựa chọn. Điều này có thể cho thấy, định mức lao động ở DN Nhà nước và DN tư nhân có thể dễ dàng vượt qua nhưng định mức lao động ở DN nước ngoài là điều khó vượt.

- Tăng thu nhập bằng cách nhảy việc là một trong những kiểu ứng phó của người công nhân, xu hướng này thể hiện rõ rệt nhất đối với công nhân trong các DN nước ngoài. 32,7% số người được hỏi ở các DN nước ngoài chọn cách xin việc nơi khác, trong khi tỷ lệ này ở DN Nhà nước là 16,1% và DN tư nhân là 17,9%.

- Một cách nữa để người công nhân tăng thu nhập là làm thêm ở nơi khác (không phải tại DN nơi mình đang làm việc). Xu hướng này cũng nổi trội ở người lao động trong các DN nước ngoài. 36,3% số người trả lời của DN nước ngoài chọn cách này, trong khi đó con số này ở DN Nhà nước là 29,7% và ở DN tư nhân là 25,3%. Công việc mà họ có thể làm là bán hóa mỹ phẩm, giao nhận vận chuyển hàng cho các đại lý hoặc những công việc không cần chuyên môn và tay nghề.

Với những dẫn chứng này có thể thấy, những nỗ lực và cố gắng của người công nhân trong lao động là rất hiện thực và cũng bằng cách này mà thu nhập của họ được tăng cao. Tuy nhiên, dù có như vậy, thì mức thu nhập của người công nhân hiện nay so với chi tiêu của họ và của xã hội vẫn là vô cùng khiêm tốn.

**Tóm lại,** nghiên cứu về nguyện vọng của người công nhân hiện nay thấy nổi lên các nguyện vọng lớn đều liên quan đến việc làm và thu nhập. Đó là những nguyện vọng chính đáng và khá đơn giản, liên quan đến những nhu cầu thiết yếu của người lao động và mang tính cá nhân. Một số có nguyện vọng mở rộng hơn, liên quan đến đất nước, đến xã hội, đến DN, nhưng không nhiều. Những nguyện vọng về đời sống tinh thần không được nhấn mạnh. Điều này là một chỉ báo cho đời sống tâm lý của người công nhân hiện nay: nhu cầu của họ đang ở thang bậc thấp (theo thang nhu cầu của Maxlow) và việc giải quyết để

thỏa mãn những nhu cầu này là rất thiết thực đối với họ trong tình hình hiện nay. Đó cũng là một nguyên nhân của các cuộc đình công diễn ra ở nước ta trong thời gian qua chủ yếu liên quan đến lợi ích của người lao động.

### **Chú thích**

1. Đề tài cấp bộ năm 2006: "*Những biến đổi cơ bản về mặt tâm lý của cư dân vùng ven đô đã được đô thị hoá*", Viện Tâm lý học chủ trì.

### **Tài liệu tham khảo**

1. Phạm Thu Hiền, *Công nhân nữ ngoại tỉnh trong các DN có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài tại Hà Nội*, [www.tapchicongsan.org.vn](http://www.tapchicongsan.org.vn).
2. Phan Thị Mai Hương, báo cáo tổng kết: *Những vấn đề tâm lý cơ bản của người công nhân trong các DN Nhà nước, DN có vốn đầu tư nước ngoài và DN tư nhân*, Đề tài KH cấp Bộ, 2008.
3. Phan Thị Mai Hương (Chủ biên), *Những biến đổi tâm lý của cư dân ven đô trong quá trình đô thị hóa*, NXB Từ điển Bách khoa, 2010.