

# VỀ NHỮNG YẾU TỐ KÍCH THÍCH TÍNH TÍCH CỰC CỦA HỘ NÔNG DÂN VÀ CÔNG NHÂN

	Thay đổi cơ chế quản lý (%)	Tổng số (%)	
Tổng dân số	75,8	44,8	
Nông dân	8,1	32,8	
Công nhân	38,3	11,7	<b>LÊ HỮU TĂNG*</b>
	37,8	2,0	

Hàng trăm nhà nghiên cứu đã tiến hành các hộ tự đánh giá mức sống của mình bằng câu hỏi do thay đổi cơ chế quản lý và do năng lực chủ quản, cần do các yếu tố khác lại

Sự nghiệp đổi mới của Việt Nam được bắt đầu từ giữa những năm 1980 và cho đến nay đã đạt được một số thành tựu rất quan trọng. Tuy vậy, cho đến nay, câu hỏi sau đây hiện vẫn còn là một câu hỏi bức xúc: Cần phải làm thế nào, tác động vào đâu để có thể cuốn hút được mọi người, làm cho mọi người say mê lao vào hoạt động sản xuất, xây dựng đất nước như trước đây mọi người đã từng dốc hết cả nhiệt huyết của mình vào sự nghiệp chiến đấu vì nền độc lập tự do của dân tộc?

Để tìm lời giải đáp cho câu hỏi này, chúng tôi đã tiến hành một số cuộc điều tra xã hội học (trước hết đối với nông dân - bộ phận hiện chiếm tới 80% dân cư Việt Nam- và sau đó đối với công nhân) vào thời gian từ giữa năm 1993 đến cuối năm 1994, tức là quãng 7-8 năm sau khi bắt đầu tiến hành sự nghiệp đổi mới.

Dưới đây chúng tôi xin dẫn ra một số kết quả điều tra ở Quảng Nam - Đà Nẵng vào tháng 5-1993.

Tại Quảng Nam-Đà Nẵng, trong số 663 hộ được phỏng vấn, 54,9% số hộ được điều tra tự đánh giá mức sống của mình tăng so với năm 1991, trong đó những người nào vừa có kinh nghiệm sản xuất, lại vừa đang ở độ tuổi xông xáo nhưng cũng đủ độ "chín" (độ tuổi khoảng từ 30 đến 45), hoặc vừa có tiềm lực, vừa biết cách làm ăn (các hộ sung túc và đủ ăn) cũng như những hộ có trình độ học vấn càng cao thì càng dễ thích nghi với cơ chế mới, do đó sản xuất có kết quả và nhờ vậy có mức sống tăng. Ngược lại thì mức sống sẽ giảm.

\* Giáo sư, Tiến sĩ, Trung tâm Khoa học xã hội và nhân văn quốc gia, Việt Nam.



Tuy nhiên, những phẩm chất trên đây không phải chỉ bây giờ mới có, mà đã vốn có sẵn ở mỗi người cụ thể ngay từ trước thời kỳ đổi mới, nhưng tại sao phải đến bây giờ mới phát huy được hiệu quả? Lời giải đáp cho câu hỏi này có thể được tìm thấy qua sự tự nhận định của những người được điều tra về lý do mức sống của mình thay đổi như sau:

Sự thay đổi mức sống so với năm 1991		Mức sống thay đổi do		
	Tổng số (%)	Thay đổi cơ chế quản lý (%)	Năng lực chủ quan (%)	Các yếu tố khác (%)
Tăng đáng kể	10,1	79,1	71,6	7,5
Tăng chút ít	44,8	75,8	74,4	17,2
Như cũ	33,6	8,5	8,1	25,1
Giảm chút ít	9,0	11,7	38,3	60,0
Giảm đáng kể	2,4	25,0	37,5	62,5

Bảng trên đây cho thấy các hộ tự đánh giá mức sống của mình tăng chủ yếu do thay đổi cơ chế quản lý và do năng lực chủ quan, còn do các yếu tố khác rất ít. Ngay số hộ có mức sống giảm cũng cho rằng sự giảm sút đó chủ yếu là do các yếu tố khác chứ không phải do thay đổi cơ chế quản lý. Sự thực thì ngay năng lực chủ quan sởi dĩ phát huy được tác dụng cũng là do thay đổi cơ chế quản lý. Vì vậy, suy cho cùng thì chính sự thay đổi cơ chế quản lý là nguyên nhân chủ yếu dẫn đến sự gia tăng mức sống.

Sự thay đổi cơ chế quản lý được thể hiện trong hàng loạt chính sách cụ thể được Nhà nước ban hành trong quá trình đổi mới. Trong số các chính sách ấy, hai chính sách “Giao ruộng đất cho hộ nông dân sử dụng lâu dài” và “Mỗi hộ được toàn quyền quyết định phương án sản xuất kinh doanh của mình” được tuyệt đại đa số đánh giá là có tác động tốt:

- 91,1% đối với chính sách giao ruộng đất sử dụng lâu dài
- 95,1% đối với chính sách mỗi hộ được tự chủ sản xuất

Trong khi đó, với các chính sách khác thì số phiếu đánh giá có tác động tốt thấp hơn hẳn, chẳng hạn:

- Chính sách giá cả: 30,1%
- Chính sách thuế đất: 29,4%

Phù hợp với hai chính sách được tuyệt đại đa số đánh giá có tác động tốt trên đây là chính sách phân phối tương ứng: theo chính sách phân phối mới thì ngoài thuế nông nghiệp ra, toàn bộ số sản phẩm còn lại người sản xuất được hưởng



cả, không phải nộp thêm một khoản nào khác. Chính yếu tố công bằng này trong phân phối đã có tác dụng cuốn hút mạnh mẽ người nông dân lao vào sản xuất. Không phải ngẫu nhiên mà khi trả lời câu hỏi “Để phát huy tính tích cực lao động của bà con địa phương, chính quyền cần phải làm gì?” thì trong số 107 cán bộ được hỏi ý kiến, cái được xếp ở vị trí quan trọng nhất là đảm bảo công bằng xã hội, sau đó mới đến các yếu tố khác như có chính sách giá thoả đáng (75,7%), được tự chủ sản xuất (70,1%), v.v... Tuy nhiên, không phải mọi nhóm người đều đánh giá yêu cầu đảm bảo công bằng xã hội như nhau. Qua phân tích các số liệu điều tra có thể rút ra nhận xét: nói chung, ai có đóng góp càng nhiều thì càng đòi hỏi phải đảm bảo công bằng trong phân phối, còn ngược lại, ai có đóng góp càng ít thì càng muốn được phân phối bình quân. Chẳng hạn, tuổi càng trẻ (quãng từ 18 đến 30), trình độ học vấn càng cao, người càng năng động và càng sung túc thì càng đòi hỏi phân phối công bằng (vì đó là những người có đóng góp nhiều). Ngược lại, những người có tuổi càng cao, trình độ văn hoá càng thấp hoặc những người càng thiếu ăn, càng khó khăn thì càng muốn được phân phối bình quân.

Cuộc điều tra 522 hộ tại Minh Hải vào tháng 10-1993 cũng cho chúng tôi kết quả tương tự, mặc dù số liệu cụ thể ở điểm này hoặc điểm kia có thể xê xích chút đỉnh.

Như vậy, những đổi mới trong cơ chế quản lý nông nghiệp, trong đó quan trọng nhất là các chính sách coi hộ nông dân là đơn vị kinh tế tự chủ, giao cho hộ nông dân quyền sử dụng ruộng đất lâu dài và mỗi hộ được toàn quyền quyết định phương án sản xuất kinh doanh của mình, đồng thời thực hiện nguyên tắc phân phối công bằng đã tạo ra động lực mạnh mẽ thúc đẩy người nông dân hăng hái lao vào sản xuất, nhờ vậy tự cải thiện được cuộc sống của mình, đồng thời góp phần vào sự tăng trưởng kinh tế của toàn xã hội.

\*

\* \*

Vấn đề đặt ra hiện nay là liệu có thể vận dụng những kết luận hay những kinh nghiệm trên đây vào việc tạo ra động lực trong công nhân, làm cho công nhân cũng hăng hái lao động sản xuất và tạo ra sự tăng trưởng kinh tế mạnh mẽ trong các xí nghiệp quốc doanh không?

Có ý kiến cho rằng có thể và nên vận dụng kinh nghiệm ấy vào việc khơi dậy, nuôi dưỡng và phát huy tính tích cực của người công nhân trong nhà máy bằng cách cũng làm sao cho người công nhân được thực sự làm chủ tư liệu sản xuất, thực sự làm chủ nhà máy giống như người nông dân làm chủ ruộng đất.



Ý kiến này xuất phát từ một thực trạng là hiện nay, tại các xí nghiệp quốc doanh, tư liệu sản xuất về pháp lý thuộc quyền sở hữu của nhà nước. Tuy nhiên, trên thực tế, toàn bộ tư liệu sản xuất ấy không có người làm chủ cụ thể, trực tiếp, trong nhiều trường hợp đã trở thành vô chủ, giống như tình trạng vô chủ đối với đất đai trong sản xuất nông nghiệp trước đây vậy. Để tư liệu sản xuất ấy được sử dụng một cách có hiệu quả, cũng giống như đối với ruộng đất, nó cần được giao cho những người chủ cụ thể, có quyền làm chủ thực sự. Muốn vậy, theo ý kiến một số tác giả, nó cần được cổ phần hoá.

Hiện nay cổ phần hoá đã trở thành một chủ trương lớn của Nhà nước và nhiều người hy vọng rằng biện pháp đó sẽ tạo nên động lực mạnh mẽ cho sự tăng trưởng trong công nghiệp cũng giống như chính sách giao quyền sử dụng ruộng đất lâu dài cho hộ nông dân đã tạo nên động lực mạnh mẽ cho sự tăng trưởng trong sản xuất nông nghiệp.

Để xác minh những căn cứ cho hy vọng trên đây, đồng thời cũng mong muốn tìm hiểu thêm về những động lực thực sự hiện đang cuốn hút người công nhân lao vào sản xuất, chúng tôi đã tiến hành điều tra xã hội học bằng phương pháp phỏng vấn qua bảng các câu hỏi đối với 431 công nhân ở 4 xí nghiệp tại thành phố Hồ Chí Minh vào cuối năm 1993, trong đó có nêu 4 câu hỏi sau:

- Điều gì khiến anh (chị) làm việc hăng say nhất?
- Theo anh (chị), nơi làm việc như thế nào sẽ là nơi hấp dẫn đối với công nhân?
- Anh (chị) có ý định chuyển đến nơi làm việc khác tốt hơn không?
- Nguyên vọng bức thiết nhất của anh (chị) và gia đình hiện nay là gì?

Phân tích đồng thời nội dung trả lời cả 4 câu hỏi này cùng với tỷ lệ phiếu tương ứng của chúng, có thể thấy trong cùng một nơi làm việc (tại đó nội dung công việc, điều kiện rèn luyện tay nghề, hướng phát triển, v.v... đại loại là như nhau đối với mọi công nhân), hai yếu tố sau đây có tác dụng mạnh mẽ nhất trong việc thúc đẩy họ hăng hái sản xuất:

- Thu nhập (trong đó có lương) cao
- Quan hệ giữa người và người trong nhà máy thân ái, ấm cúng, lành mạnh.

Kết quả trên đây hoàn toàn phù hợp với kết quả phỏng vấn sâu của chúng tôi tại 3 doanh nghiệp nhà nước khác ở thành phố Hồ Chí Minh vào tháng 1-1994 (trong đó có 1 doanh nghiệp vừa mới hoàn thành việc cổ phần hoá vào tháng 12-1993) về động lực của người công nhân: động lực đó chủ yếu cũng là thu nhập cao và quan hệ ấm cúng giữa người và người trong doanh nghiệp. Đáng chú ý là câu hỏi cho vấn đề muốn được làm sáng tỏ dù được đặt ra dưới dạng nào thì trong nội dung trả lời, 2 yếu tố trên vẫn có số phiếu tán thành nổi trội hẳn so với các yếu tố còn lại.



Yếu tố thứ nhất (thu nhập cao) không có gì lạ. Nhưng còn yếu tố thứ hai (“quan hệ giữa người và người trong nhà máy thân ái, ấm cúng, lành mạnh”), liệu nó có thật sự có tác dụng động lực không kém bao nhiêu so với yếu tố thứ nhất (“thu nhập cao”) không?

Để kiểm tra lại điều này, vào quý IV năm 1994, chúng tôi đã tiến hành điều tra vẫn bằng bảng hỏi cũ 1020 công nhân của 10 xí nghiệp ở Hà Nội và Hải Phòng. Kết quả thật không ngờ: 2 yếu tố trên vẫn có số phiếu tán thành nổi trội hẳn so với các yếu tố còn lại<sup>1</sup>. Hơn thế nữa, kết quả điều tra này cũng phù hợp với kết quả điều tra 325 nữ công nhân làm việc tại 13 xí nghiệp liên doanh với nước ngoài ở thành phố Hồ Chí Minh do Trung tâm nghiên cứu khoa học về phụ nữ thuộc Viện Khoa học xã hội thành phố Hồ Chí Minh tiến hành vào tháng 10 năm 1993:

Mặc dầu làm việc ở đây có lương cao gấp từ 3 đến 5 lần so với làm việc tại các xí nghiệp quốc doanh của Việt Nam vào cùng thời kỳ, nhưng với câu hỏi “Nếu người thân của chị có đủ điều kiện và xin vào làm ở đây, ý chị thế nào?”, chỉ có 60,9% trả lời “đồng ý”.

Với câu hỏi “Chị có cho rằng được vào làm việc ở đây là dịp may không?”, chỉ có 52,9% trả lời “có”.

Với câu hỏi “có bao giờ chị nghĩ đến việc chuyển đi làm nơi khác không?, có tới 44,3% trả lời “có”.

Đáng chú ý là chỉ có 3,7% tỏ ý muốn được làm lâu dài ở xí nghiệp.

Kết quả điều tra này thêm một lần nữa chứng tỏ cùng với “thu nhập cao”, “quan hệ giữa người và người trong nhà máy thân ái, ấm cúng, lành mạnh” thực sự là một động lực thúc đẩy người công nhân hăng hái sản xuất, gắn bó với nhà máy.

Còn về tác dụng của cổ phần hoá thì sao?

Qua phỏng vấn sâu của chúng tôi tại Công ty cổ phần cơ điện lạnh (REE.Corp)- một trong 2 doanh nghiệp nhà nước đầu tiên tại thành phố Hồ Chí Minh hoàn thành cổ phần hoá trong tháng 12-1993 - và qua một số trao đổi khác có thể thấy rõ rằng cổ phần hoá có tác dụng trong việc nâng cao ý thức trách nhiệm của người công nhân đối với công việc của nhà máy, trong việc sử dụng một cách có hiệu quả đồng vốn cùng các tư liệu sản xuất khác vì ở đó có phần của họ. Tuy nhiên, vì phần của mỗi công nhân cũng chỉ có hạn trong số vốn của nhà máy nên sự quan tâm trên đây của công nhân cũng chỉ có hạn. Chẳng hạn, Công ty cổ phần X vào thời điểm thành lập có 345 cán bộ, công nhân viên với số vốn điều lệ là 16 tỷ đồng. Trong số 345 cán bộ, công nhân viên nói trên, có 208 người (chiếm 60,2% tổng số cán bộ, công nhân viên của Công ty) mua được cổ phiếu, trong đó:



- 36 người (chiếm 10,4%) mua dưới 1 triệu.
- 160 người (chiếm 46,3%) mua từ 10 triệu đến dưới 100 triệu.
- 12 người mua từ 100 triệu trở lên.

Như vậy:

- 39,8% số công nhân không có chút sở hữu nào trong vốn điều lệ của công ty.
- 10,4% số công nhân sở hữu một phần, trong đó mỗi người sở hữu dưới 6/100.000 vốn điều lệ.
- 46,3% có sở hữu lớn hơn, trong đó mỗi người sở hữu từ 6/10.000 đến 6/1.000 vốn điều lệ.

Hiển nhiên khi nắm quyền sở hữu ít ỏi ấy, sự quan tâm của công nhân tới công việc, tới yêu cầu nâng cao hiệu quả sử dụng tài sản của doanh nghiệp so với trước khi cổ phần hoá có tăng lên nhưng sự tăng này cũng hết sức ít ỏi vì về cơ bản nó sẽ tỷ lệ thuận với phần vốn được sở hữu. Đó là điều hoàn toàn khác so với nông dân. Người nông dân, khi được giao ruộng đất, được toàn quyền sử dụng số ruộng đất ấy, đưa nó vào sản xuất kinh doanh, lời ăn lỗ chịu. Còn người công nhân không có được điều kiện tương tự vì do đặc thù của sản xuất công nghiệp, tư liệu sản xuất trong các doanh nghiệp không thể chia nhỏ để giao cho từng người công nhân và từng người công nhân không thể trực tiếp làm chủ toàn bộ quá trình sản xuất kinh doanh trên số tư liệu sản xuất được giao (tương ứng với số cổ phiếu của mình). Thành thử sự làm chủ của người công nhân ở đây đối với tư liệu sản xuất của doanh nghiệp về cơ bản vẫn là làm chủ thông qua đại diện chứ không phải là làm chủ trực tiếp.

Đó là một trong những lý do giải thích vì sao người nông dân hồ hởi đón nhận chủ trương giao cho họ quyền sử dụng ruộng đất lâu dài cũng như quyền tự chủ trong sản xuất kinh doanh, và khi những chính sách đó được ban hành thì lập tức chúng có tác dụng kích thích mạnh mẽ đối với họ, cuốn hút họ lao vào sản xuất, còn người công nhân thì lại chưa có được sự hồ hởi ấy. Thực tế cho thấy ở các doanh nghiệp thực hiện thí điểm cổ phần hoá, nói chung công nhân chưa háng hái, chưa muốn thực hiện việc biến doanh nghiệp thành công ty cổ phần. Người công nhân chưa hình dung rõ lợi ích do việc thực hiện cổ phần hoá mang lại, trong khi đó họ lại sợ mất những lợi ích rất rõ hiện có trong tay như đủ việc làm, thu nhập ổn định, thậm chí có nơi thu nhập khá, đời sống được cải thiện. Đặc biệt công nhân rất lo lắng bị mất việc do sắp xếp tổ chức trước và sau khi cổ phần hoá. Chính vì vậy, chủ trương cổ phần hoá để ra đã vài năm nay nhưng việc thực hiện rất chậm chạp<sup>2</sup>.

Những điều vừa trình bày cho phép rút ra kết luận rằng thu nhập cao và môi trường tâm lý-xã hội lành mạnh, ấm cúng là hai động lực quan trọng nhất hiện nay đối với công nhân tại các doanh nghiệp, trong đó động lực hàng đầu vẫn là thu nhập cao. Còn cổ phần hoá chỉ nên xem như biện pháp chủ yếu để khắc phục tình trạng vô chủ, góp phần nâng cao tinh thần làm chủ và thông qua đó góp phần



nâng cao hiệu quả sử dụng tư liệu sản xuất cùng các tài sản khác trong hoạt động sản xuất kinh doanh của xí nghiệp. Khẳng định điều đó sẽ giúp cho việc cổ phần hoá được tiến hành một cách tự nhiên, theo đúng các quy luật phát triển kinh tế, tránh thất thoát tài sản của nhà nước.

## Phụ lục

**Bảng 1**

Câu hỏi	Điều gì khiến anh (chị) làm việc hăng say nhất (chọn tối đa 5 điều quan trọng nhất)?	Địa điểm điều tra			Tổng số %
		Tp. Hồ Chí Minh %	Hà Nội %	Hải Phòng %	
	1. Thu nhập	46,9	70,5	60,2	59,2
Trả lời	2. Quan hệ trong nhà máy thân ái, ấm cúng, lành mạnh	39,4	65,4	54,5	53,1
	3. Được mọi người tin nhiệm	26,0	56,4	52,6	45,0
	4. Nội dung công việc hấp dẫn	34,6	51,6	46,1	44,1
	5. Có điều kiện nâng cao tay nghề	37,4	45,0	42,5	41,6
	6. Được cấp trên và bạn bè cảm thông	19,7	51,8	47,8	39,8
	7. Cách phân phối phúc lợi công bằng	10,2	28,6	27,7	22,2
	8. Được đề bạt	8,15	4,4	14,0	8,8
	9. Đạt các danh hiệu về vang	3,5	7,5	14,8	8,6
	10. Lý do khác	4,1	0,7	5,5	3,6

**Bảng 2**

Câu hỏi	Để nơi làm việc có thể hấp dẫn đối với công nhân, nơi đó cần phải như thế nào?	Tỉ trọng
Trả lời	1. Thu nhập cao	67,0%
	2. Nơi làm việc có hướng phát triển tốt	58,8%
	3. Quan hệ trong xí nghiệp thân ái, lành mạnh	58,3%
	4. Máy móc hiện đại	46,9%
	5. Lương vừa phải nhưng công việc phù hợp	33,2%
	6. Giờ giấc kỷ luật chặt chẽ	19,8%
	7. Các hoạt động văn hóa thể thao sôi nổi	12,1%
	8. Công việc nhẹ nhàng	10,2%
	9. Giờ giấc kỷ luật không chặt chẽ	7,7%

## CHÚ THÍCH

1. Xem phụ lục: bảng 1 và bảng 2.
2. Cho đến hết năm 1997, sau hơn 5 năm triển khai, trong tổng số khoảng 6000 doanh nghiệp nhà nước, số doanh nghiệp chuyển sang cổ phần hoá chưa đạt đến con số 20. (Xem Võ Trọng Cường, Để cổ phần hoá doanh nghiệp nhà nước nhanh hơn. Báo Nhân Dân, 29/5/1998, tr.2).