

VIỆN HÀN LÂM KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM
VIỆN TÂM LÝ HỌC

PGS. TS. PHAN THỊ MAI HƯƠNG (Chủ biên)

MỘT SỐ VẤN ĐỀ TÂM LÝ CỦA NGƯỜI CÔNG NHÂN

TRONG CÁC LOẠI HÌNH
DOANH NGHIỆP



NHÀ XUẤT BẢN TỪ ĐIỂN BÁCH KHOA

VIỆN HÀN LÂM KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM

VIỆN TÂM LÝ HỌC

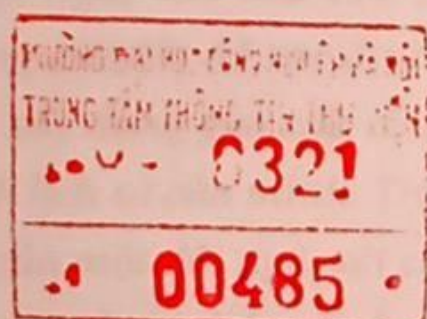
PGS.TS. PHAN THỊ MAI HƯƠNG

(Chủ biên)

MỘT SỐ VẤN ĐỀ TÂM LÝ

CỦA NGƯỜI CÔNG NHÂN

TRONG CÁC LOẠI HÌNH DOANH NGHIỆP



NHÀ XUẤT BẢN TỬ ĐIỂN BÁCH KHOA

LỜI MỞ ĐẦU

Đại hội Đảng lần thứ VIII (1996) đã đề ra nhiệm vụ "Từ nay đến năm 2020, ra sức phấn đấu đưa nước ta cơ bản trở thành một nước công nghiệp". Với định hướng đó, đội ngũ công nhân Việt Nam đã phát triển nhanh trong hơn một thập kỷ qua. Hiện nay đội ngũ công nhân Việt Nam có gần 12 triệu người. Tuy có tăng nhanh về số lượng, cải thiện về chất lượng, nhưng nhìn chung vẫn còn nhiều hạn chế về trình độ học vấn, trình độ chuyên môn, chất lượng công nhân trí thức, phong cách làm việc... Ngoài ra, những vấn đề liên quan đến điều kiện lao động, quan hệ lao động, đời sống công nhân... cũng còn rất nhiều việc phải làm. Những hạn chế này phản ánh sự tồn tại một khoảng cách xa giữa thực trạng và yêu cầu phát triển.

Nghị quyết Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương khoá X (tháng 2/2008) đã xác định trong hơn 10 năm còn lại, cần phải phải xây dựng giai cấp công nhân lớn mạnh, thực hiện được sứ mệnh lịch sử của mình. Trong thời kinh tế tri thức, nói tới sức mạnh của một đội ngũ, xét cho cùng là nói tới yếu tố con người với sức mạnh tri thức của họ. Ưu thế cạnh tranh của một quốc gia, một đội ngũ hay một tổ chức chính là khả năng học nhanh hơn quốc gia khác, đội ngũ khác hoặc đối thủ cạnh tranh (về mặt tay nghề, công nghệ, quản lý, ứng phó thách

thức...). Khả năng này lại phụ thuộc rất nhiều vào đặc điểm về nhận thức và hành vi ứng xử của những con người trong đội ngũ đối với những vấn đề của xã hội và của doanh nghiệp mà họ là một thành viên.

Cùng với xu thế phát triển chung, và chính sách đổi mới mà Đảng ta đã dày công xây dựng và kiên trì thực hiện nhiều năm qua, ở nước ta nhiều loại hình doanh nghiệp đã tham gia vào nền kinh tế với những chế độ sở hữu khác nhau, với những cách thức, cơ chế quản lý khác nhau. Liệu những đặc điểm đặc thù về chế độ sở hữu, về cung cách quản lý có tác động đến nhận thức và hành vi ứng xử của người công nhân trước cơ hội và thách thức, trước vai trò của họ đối với xã hội và đối với doanh nghiệp trong bối cảnh công nghiệp hóa - hiện đại hóa và hội nhập hay không? Hay nói cụ thể hơn, người công nhân làm việc trong các loại hình doanh nghiệp khác nhau với những cách thức điều hành khác nhau thì họ có nhận thức và hành vi ứng xử khác nhau trong một số tình huống, một số vấn đề hay không? Để trả lời câu hỏi này, chúng tôi tiến hành nghiên cứu đề tài: "Những vấn đề tâm lý cơ bản của người công nhân trong các doanh nghiệp nhà nước, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và doanh nghiệp tư nhân".

Nghiên cứu về giai cấp công nhân cần có cái nhìn đa diện và liên ngành. Kết quả của đề tài sẽ góp phần mô tả thực trạng nhận thức và hành vi ứng xử của giai cấp công nhân hiện nay, từ đó có cách nhìn nhận họ từ một góc độ khác, góc độ tâm lý học bên cạnh các ngành khoa học như xã hội học, kinh tế học, triết học, khoa học về lao động, quản lý...

Một số vấn đề tâm lý của người công nhân...

Nghiên cứu này được thực hiện nhằm nhận diện những vấn đề tâm lý của người công nhân trong các doanh nghiệp công nghiệp và so sánh những vấn đề này ở người lao động trong các loại hình doanh nghiệp khác nhau: nhà nước, có vốn đầu tư nước ngoài và tư nhân để thấy được những nét đặc thù của tâm lý người công nhân hiện nay ở các mô hình tổ chức quản lý lao động khác nhau cũng như góp phần làm cơ sở khoa học cho các hoạch định chính sách của Đảng và nhà nước nhằm phát triển ổn định và bền vững lực lượng lao động công nghiệp.

Khảo sát thực tiễn được thực hiện từ tháng 1/2008 đến tháng 5/2008 tại 12 doanh nghiệp thuộc một số lĩnh vực công nghiệp của nước ta (thức ăn gia súc, dệt may, giày dép, cơ khí, bao bì, sơn, bánh kẹo và dịch vụ du lịch) ở cả 3 miền Bắc, Trung và Nam với các tỉnh đại diện bao gồm: Hà Nội, Hải Phòng, Đà Nẵng, Đồng Nai. Khách thể nghiên cứu chính là 930 công nhân (trong đó 886 người có phiếu trả lời hợp lệ được sử dụng trong phân tích) đang làm việc tại các doanh nghiệp nhà nước (gồm doanh nghiệp chưa cổ phần hóa và doanh nghiệp đã cổ phần hóa) chiếm 37,7% mẫu, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (gồm doanh nghiệp đầu tư 100% vốn nước ngoài, doanh nghiệp nước ngoài liên doanh với nhà nước) chiếm 40,3% mẫu và doanh nghiệp tư nhân (gồm công ty TNHH tư nhân, doanh nghiệp cổ phần tư nhân) chiếm 22% mẫu. Khách thể nghiên cứu phụ là 18 cán bộ quản lý tại các loại hình doanh nghiệp trên (Ban lãnh đạo doanh nghiệp, Bộ phận quản lý trung gian, Ban lãnh đạo Công đoàn cơ sở và đoàn thể).

Đặc điểm khách thể tham gia trả lời các phiếu khảo sát được hiển thị ở bảng dưới đây.

Bảng 1. Đặc điểm mẫu khách thể

	Doanh nghiệp nhà nước (%)	Doanh nghiệp nước ngoài (%)	Doanh nghiệp tư nhân (%)	Chung (%)
Giới tính				
Nam	23,9	50,9	68,4	44,8
Nữ	76,1	49,1	31,6	55,2
Tuổi				
18 đến 25 tuổi	27,0	27,2	44,6	30,8
26 đến 30 tuổi	23,3	27,2	33,7	27,1
30 đến 45 tuổi	39,9	42,2	17,4	36,1
46 tuổi trở lên	9,8	3,3	4,3	6,0
Học vấn				
Cấp 1	0,0	1,7	2,0	1,1
Cấp 2	23,6	11,7	24,5	19,0
Cấp 3	66,1	60,6	59,2	62,3
Trung cấp trở lên	10,3	26,1	14,3	17,6
Số năm làm việc				
< 5 năm	48,7	54,7	87,2	58,9
từ 5 đến 10 năm	25,0	25,7	12,8	22,8
> 10 năm	26,3	19,6	0,0	18,3
Tỷ lệ % tổng	37,7	40,3	22	100,0

Một số vấn đề tâm lý của người công nhân...

Chúng ta biết rằng lao động là một dạng hoạt động mang tính xã hội của con người, thể hiện sự trao đổi và tương tác giữa con người với con người, giữa con người với tự nhiên. Sản phẩm của lao động là sự kết tinh của các giá trị trí tuệ, các giá trị tinh thần và các giá trị xã hội của con người cũng với sức lực vật chất của họ. Những biểu hiện tâm lý của người lao động như động cơ, mục đích, hứng thú làm việc... luôn thống nhất với hành động của họ.

Có thể hiểu tâm lý người công nhân - những người lao động trong lĩnh vực công nghiệp - là hình thức phản ánh đặc biệt thông qua những biểu hiện về tâm tư, tình cảm, thái độ của người lao động đối với các hiện tượng diễn ra trong hoạt động sản xuất. Tâm lý người lao động là trạng thái tinh thần khi nhận thức các hiện tượng và sự vật nảy sinh trong quá trình lao động.

Hiện tượng và sự vật ở đây có thể bao gồm cả các hiện tượng tâm lý xã hội (các mối quan hệ trong lao động như quan hệ chủ - thợ, cấp trên - cấp dưới, tập thể - cá nhân, cá nhân - cá nhân; nhóm; lãnh đạo - quản lý; vai xã hội...) và cả các hiện tượng tâm lý cá nhân (động cơ, nhu cầu, thái độ, nhận thức, hành vi, giá trị nghề...).

Tâm lý người lao động có thể biến đổi dưới tác động của các điều kiện lao động và môi trường lao động khác nhau. Cân bằng tâm lý người lao động, khiến họ có mức độ thỏa mãn cao trong công việc, chất lượng sống (cả vật chất và tinh thần) được nâng lên sẽ là điều kiện để người công nhân tăng hiệu suất lao động, đóng góp ngày càng nhiều hơn cho xã hội.

Nội dung của nghiên cứu này tập trung vào các vấn đề sau đây:

- *Nhận thức và hành vi ứng xử của công nhân về vai trò và địa vị của họ trong xã hội, trong doanh nghiệp.*

- *Nhận thức và hành vi của công nhân trong lĩnh vực công ăn, việc làm.*

- *Nhận thức về các chính sách của nhà nước đối với người công nhân.*

- *Quan hệ giữa người lãnh đạo với công nhân, giữa chủ và thợ.*

- *Nhận thức của công nhân về công đoàn và hoạt động của tổ chức công đoàn.*

- *Nhận thức và hành vi của công nhân với việc nâng cao tay nghề.*

- *Các vấn đề của công nhân từ góc độ giới.*

- *Nhận thức và hành vi của công nhân về những vấn đề xã hội bức xúc.*

Chương 1

VAI TRÒ, ĐỊA VỊ CỦA NGƯỜI CÔNG NHÂN TRONG XÃ HỘI VÀ TRONG DOANH NGHIỆP Ở CÁC LOẠI HÌNH DOANH NGHIỆP KHÁC NHAU

PGS.TS. PHAN THỊ MAI HƯƠNG

Trong thời kỳ mới - thời kỳ cả nước đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa nhằm thực hiện mục tiêu đến năm 2020 đưa nước ta cơ bản trở thành nước công nghiệp. Trong nhiệm vụ lớn lao này, giai cấp công nhân có vai trò quan trọng, là lực lượng nòng cốt của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước. Nội dung của chuyên đề này tập trung vào câu hỏi: người công nhân hiện nay nhận thức và ứng xử như thế nào về vai trò và địa vị của người công nhân đối với doanh nghiệp cũng như đối với xã hội? Và những điều này diễn ra như thế nào ở các loại hình doanh nghiệp có hình thức sở hữu khác nhau?

1. Nhận thức và hành vi ứng xử của công nhân về vai trò và địa vị của họ trong xã hội

Nhận thức về vị trí của người công nhân trong xã hội

Bảng 1.1. Đánh giá về vị trí của người công nhân trong xã hội

Tầng lớp	Điểm trung bình (Mean)	Độ lệch chuẩn (SD)	Thứ bậc
Bác sĩ, giáo viên, kỹ sư	2,81	1,70	1
Nhà khoa học	3,65	2,37	2
Bộ đội, công an	3,79	2,10	3
Kỹ thuật viên bậc cao	4,70	2,00	4
Kinh doanh, buôn bán	4,83	2,24	5
Học sinh, sinh viên	5,1	2,40	6
Nông dân	5,51	2,78	7
Công nhân	5,54	2,20	8
Lao động phổ thông	7,87	1,94	9

Trong xã hội nước ta có nhiều tầng lớp, nhiều nhóm xã hội khác nhau. Mục đích của đề tài tìm hiểu về nhận thức của người công nhân về vị trí của mình trong xã hội, nên việc phân nhóm dựa vào các nghề chủ yếu hiện nay. Các nhóm nghề bao gồm các giai cấp và tầng lớp trong xã hội như trí thức, công nhân, nông dân, và các dạng lao động khác nói chung. Chúng tôi khảo sát các nhóm như giáo viên, bác sĩ, kỹ sư, nhà khoa học, bộ đội, công an, học sinh, sinh viên, kinh doanh, buôn bán, lao động phổ thông... Trả lời cho đề nghị của cuộc nghiên cứu: sắp xếp vị trí của các nhóm người trong xã hội theo mức độ quan trọng, kết quả cho thấy:

- Người công nhân đánh giá vị trí của mình ở cuối bảng xếp hạng các tầng lớp trong xã hội, sau người nông dân, và chỉ trên những

Một số vấn đề tâm lý của người công nhân...

người lao động phổ thông, tức là những người làm việc chân tay và không ổn định về nhiều khía cạnh: cả về thu nhập, về công việc, về điều kiện làm việc lẫn nơi làm việc.

- Họ nhìn nhận những người có trình độ học vấn cao luôn là những người có đẳng cấp hơn trong xã hội và đánh giá đó là những người chiếm vị trí cao trong bảng xếp hạng. Trong bảng trên, giáo viên, bác sĩ, kỹ sư, và nhà khoa học được đánh giá đứng thứ nhất và thứ hai trong số 9 nhóm nghề được khảo sát. Điều đó cũng cho thấy trong đánh giá của họ có học là rất có giá trị và có thể là mong ước rất lớn của họ.

- Họ đánh giá nhóm người phục vụ trong lực lượng vũ trang như bộ đội công an đứng ở vị trí thứ 3.

- Trong nhận thức của người công nhân thì nông dân, công nhân và lao động phổ thông là những nhóm người có vị trí thấp nhất trong xã hội.

- Chúng ta biết rằng, công nhân, hơn bất cứ một nhóm nghề nào khác, là những người đi làm ngày đêm để trước hết lo miếng cơm, manh áo nhưng với họ, nhóm người kinh doanh, buôn bán lại không được đánh giá xếp đầu bảng. Theo đánh giá của họ, nhóm này đứng ở vị trí thứ 5 trong tổng số 9 nhóm nghề được khảo sát. Dường như giá trị xã hội mà họ trân trọng nhất có thể không phải là tiền bạc.

- Nhìn vào giá trị độ lệch chuẩn (SD) ở bảng trên, có thể thấy những người công nhân trong mẫu khảo sát có ý kiến khá thống nhất trong đánh giá về mức độ quan trọng trong xã hội của nhóm trí thức và nhóm lao động phổ thông. Tuy có sự khác biệt ý kiến giữa những người đánh giá nhưng sự khác nhau này không quá chênh lệch và chủ

yếu vẫn nằm trong một khoảng định, ví dụ: với nhóm được coi là quan trọng hơn cả thì vị trí luôn là của trí thức hoặc lực lượng vũ trang. Nhóm được coi là không quan trọng hơn cả luôn là công nhân, nông dân và lao động phổ thông. Việc sắp xếp thứ bậc các vị trí hầu như chỉ thay đổi trong nhóm đó mà thôi.

Dựa vào đâu để người công nhân có những đánh giá như vậy? Kết quả phỏng vấn sâu cho thấy, tiêu chí để đánh giá liên quan đến trình độ nhận thức, mức độ ổn định về việc làm, và sự nhàn hạ trong mối tương quan với mức sống của từng nhóm người.

Em thấy, giáo viên, bác sĩ, kỹ sư là những người quan trọng vì những kiến thức của họ rất cần thiết cho xã hội. Không có họ lấy ai dạy con mình, ai chữa bệnh cho mình? Họ cần cho mọi người thế nên công việc của họ lúc nào cũng có, họ không bao giờ phải chạy vạy, vất vả như chúng em. Mới lại bây giờ, có trình độ rất quan trọng để phát triển xã hội.

Nam công nhân, 31 tuổi

Một ý kiến khác quan tâm đến vị trí của người công nhân từ tính chất công việc, sự vất vả và cực nhọc trong lao động của họ cũng như sự cần thiết của công việc của mỗi nhóm nghề đối với những con người cụ thể trong xã hội.

Những người công nhân như chúng em thì có gì quan trọng chứ. Suốt ngày đầu tắt mặt tối. Lao động vất vả, mà khó khăn vẫn cứ khó khăn. Họ đi làm nhà nước thế nào cũng được hưởng cái này, cái khác (nói đến trí thức). Còn bọn em thì

Một số vấn đề tâm lý của người công nhân...

ngoài lương ra chả có gì. Bọn em còn không biết đến một bữa ăn trong nhà hàng, chỉ có máy và sản phẩm. Chúng em không có thời gian nhàn rỗi để mà làm cái này, cái nọ. Trình độ thì như thế, có học được gì đâu nên cứ là làm tay chân thôi. Không có trí thức, thì có gì mà quan trọng được. Họ còn đi dạy thêm, khám thêm, làm thêm. Ai cần họ thì còn phải quà cáp. Chứ ai mà cần chúng em để mà quà cáp đâu.

Nữ công nhân, 34 tuổi

Theo những người được phỏng vấn, trình độ là yếu tố được cho là quan trọng nhất để đánh giá ai cần thiết cho xã hội hơn. Trong khi đó, công nhân được cho là những người không có trình độ hoặc trình độ chỉ có giới hạn nhất định, đủ cho công việc chân tay của họ mà thôi. Họ coi trí thức là tầng lớp có vẻ nhàn hạ, lại được mọi người cần đến. Họ chủ yếu làm ở khu vực nhà nước, nên công việc ổn định mà không phải bươn chải với cuộc sống như công nhân hoặc nông dân. Đây cũng là lý do để họ đánh giá cao vai trò của tầng lớp trí thức đối với xã hội.

Nhìn chung, bảng đánh giá trên đây cũng cho thấy người công nhân đã nhìn nhận và đánh giá địa vị của chính mình như thế nào trong xã hội trong mối tương quan với các ngành nghề khác: một vị trí khiêm tốn và tương đối thấp.

Trong các loại hình doanh nghiệp khác nhau, với các hình thức sở hữu khác nhau và các chế độ quản lý tương ứng thì người công nhân có nhận thức như thế nào về vai trò của họ đối với xã hội?