

MAY VAN NAI VEAI NOI NGUOCING NHAN TP.HCM TRONG QUAI TRINH CONG NGHIEP HOA - HIEI NAI HOA

NGUYEN NAI(*)

Troöoic khi chua Nguyen thiet lap non vo hanh chinh, nhöng löu dan ngöoi Viet nai vöot bien tim nen vung nai phia Nam möu sinh. Hoi khoing chæ söng bang nghe noing ma con hoat noing thuicoing, coixoin chuyein lam ninh, nan buoim, nuic noing, lam goim, nhuom... Khi thöc dan Phap naih chieim Sai Gon, nai lam thui phuic cua chea noa thuoc noi Nam Ky. Nea phuic vui cho coing cuoc cai tro, chinh quyen thöc dan nai tien hanh xay döng moi soa co söicoing nghiep, khoing chæ co lao noing tai choa ma vi nhieu ly do khac nhau, lao noing tö caic noi phöong trong cai nöoic ve nai lam viec - noi nguocoing nhan Sai Gon - Chöi Loin hình thanh ngay moi noing nai va töng böoic coi söi bien noi ve chat.

Phong trao coing nhan trong nhöng nam 20 the kyü XX nai diein ra khai manh, chöa noing tinh than noan ket giai cap, noan ket quoc tei cao. Nhat lai töm nam 1925, nhöng cuoc nau tranh töi phat cua coing nhan nai chuyein dan nen yi thöc töi giai, co töa chöic voi vai tronong cot va lanh nai cua töa chöic Coing hoai va Viet Nam Thanh niein Catch mang Noing chi Hoai. Nam 1930, voi söi ra noi cua Daing Coing sain Viet Nam - noi tien phong cua giai cap coing nhan, tö nai giai cap coing nhan nai böoic lein vü nai chinh tro, yi thöc röi rang ve vai tron va söi mang chinh tro cua giai cap noi voi dan töc. Noi nguocoing nhan Sai Gon nai göp phan cung voi caic tang löp nhan dan trong cai nöoic lam nen cao trao catch mang 1930 - 1931, 1936 - 1939 va Catch mang Thaing 8/1945 khai sinh nöoic Viet

Nam dan chuicoing hoa, moi nau moi kynguyein moi tren nai nöoic ta - kynguyein nöic lap, töi do va chuinghoa xai hoai.

Sau nam 1954, nen coing nghiep miein Nam, Sai Gon noi rieng coi böoic phat trien moi so voi thöi thöc dan cuoi Noi la nen coing nghiep mang tinh chat thöc dan moi. Tieu thuicoing nghiep cung coi böoic phat trien manh, tao ra nguoin hang hoai tieu dung noi noi khai phong phui trong noi coi moi soa mat hang myi nghei xuat khai. Noi nguocoing nhan Sai Gon - Chöi Loin va coing nhan miein Nam tang lein nhanh choing. Du thöc dan moi khoing nam nai tao moi noi nguocoing nhan löin manh ma chæ tao ra moi löc löoing lao noing lam thea döch vui phuic vui cho cuoc chiein tranh xam löoic, nhöng döoi söi lanh nai cua Naiing, Coing Hoai, noi nguocoing nhan Sai Gon - Chöi Loin khoing göng tien böi töng böoic khai nöh va röi thanh moi giai cap tien tien, xöng naiing voi vai tron tien phong trong viec lanh nai nhan dan noing lein choing nea quoc xam löoic, gianh lai nöic lap va töi do, thöng nhat Toa quoc.

Sau ngay giai phong miein Nam, nai nöoic thöng nhat (1975), trong böi caih nai nöoic va thoat khoi chiein tranh, coing nghiep cung nö moi nganh kinh te khac khoing tranh khoi nhöng khoi khai nhat nöh. Töm nam 1986, thöc hiein noi moi, co chea kinh te thöi röoing nöh höoing xai hoai chuinghoa, hoi nhap quoc tei naiing manh coing nghiep hoa - hiein nai hoai (CNH - HNH), co cau cua nen kinh te nöoic ta, Tp.HCM noi rieng coi nhöng thay noi löin. Töm thap niein 90 (the kyü XX) nen nay, voi vai tron trung tam cua vung kinh te trong niem phia Nam, caic

(*) Tröoing Nai hoc Van hoa Tp.HCM)

khu chế xuất – khu công nghiệp (KCX – KCN), công nghệ cao ở Tp.HCM hình thành: Công viên Phần mềm Quang Trung; Khu Công nghệ cao ở Quận 9; KCX Tân Thuận, KCN Tân Tạo, Lê Minh Xuân (Bình Chánh), KCN Tây Bắc Củ Chi, KCX Linh Trung,...

Quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế tại Tp.HCM theo hướng CNH – HNH, đã tạo ra những lợi ích cho lực lượng công nhân thành phố không ngừng lớn mạnh và có những biến đổi sâu sắc. Những năm gần đây, lực lượng lao động trong các doanh nghiệp công nghiệp thuộc thành phố kinh tế tăng nhanh. Trước yêu cầu của CNH – HNH và hội nhập quốc tế các doanh nghiệp không ngừng cải tiến công nghệ, nâng cao trình độ và tay nghề cho công nhân. Trong bối cảnh nội bán thành công nhân cũng yêu cầu trình độ, chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp thì môi trường đào tạo công nhân trí thức hình thành, bao gồm: nội công nhân kỹ thuật giỏi, cán bộ quản lý sản xuất – kinh doanh, chuyên gia lành nghề.

Vào năm 2009, lao động trong lĩnh vực công nghiệp chiếm 15.41% dân số toàn thành phố⁽¹⁾. Nhiều tra⁽²⁾ trong công nhân cho thấy: tốt nghiệp phổ thông 63.4%, trung học chuyên nghiệp 18.0%, cao đẳng – đại học và trên đại học 18.5%. Phần lớn trong số họ là lao động nhập cư từ nhiều địa phương khác trên cả nước (cao hơn 26% công nhân lao động ở thành phố). Trong nội thành chiếm tỷ lệ cao nhất là lao động đến từ khu

vực Tây Nam Bộ kể từ lúc các tỉnh thuộc miền Trung và Đông Nam Bộ trước khi trở thành công nhân ở các cơ sở hiện tại, họ hoạt động trong nhiều ngành nghề lĩnh vực khác nhau: học sinh (43%), công nhân (29.8%), nông dân (3.2%), thời vụ công (3.2%), buôn bán (2.0%) lao động tự do (15.5%), chủ doanh nghiệp (3.0%).

Trước khi làm việc ở các doanh nghiệp hiện tại, một số công nhân đã biết nghề số khác trước khi vào các doanh nghiệp theo kiểu “nghề dạy nghề” và không loại trừ khi đang nhiều công nhân không biết nghề. Trong quá trình làm việc, số công nhân biết các nghề tay nghề cao tay nghề thấp không nhiều, chỉ có 42.8% chọn phòng an toàn tham gia các khóa học nâng cao tay nghề (trong nội bộ kinh tế nhà nước chiếm tỷ lệ cao nhất). Công nhân có trình độ học vấn, trình độ chuyên môn, tay nghề cao còn ít. Phần lớn là lao động nhập cư, chủ yếu là lao động có trình độ thấp. Chiếm tỷ lệ cao là chuyển việc từ bậc 1 đến bậc 3, trong nội bộ cao nhất là chuyển việc từ bậc 1. Cụ thể chuyển việc từ bậc 1 – 21.8%, chuyển việc từ bậc 2 – 11.7%, chuyển việc từ bậc 3 – 21.7%, chuyển việc từ bậc 4 – 9.7%, chuyển việc từ bậc 5 – 7.8%, chuyển việc từ bậc 6 – 3.7%, chuyển việc từ bậc 7 – 5.0%, chuyển việc cao cấp – 4.5%. Hiện nay đang tìm kiếm nhiều công việc khác nhau: thiết kế chế tạo 12.2%, lao động thủ công 69.7%, tạo ra sản phẩm 6.8%, cán bộ quản lý 7.0%, quản trị mạng 0.7%.

Nhìn chung, tình hình việc làm của công nhân tại các doanh nghiệp những năm qua có biến động, nhiều công nhân còn có thời gian làm thêm để tăng thu nhập. Tuy vậy, chỉ có 43.0% cho rằng những công việc mình đang phụ trách là hoàn toàn phù hợp (về năng lực, chuyên môn trước đây...), đa số tập trung ở khối kinh tế nhà nước. Số cho là tổng thể phù hợp chủ yếu tập trung ở khối kinh tế ngoài nhà nước, có vốn đầu tư nước ngoài; 29.5% phải huy động tài năng của bản thân, 45.3% chỉ phải

⁽¹⁾ Theo số liệu của Tổng cục Thống kê Tp.Hồ Chí Minh thì năm 2009, dân số thành phố là 7.165.398 người. Tổng cục Thống kê Tp.HCM, *Niên giám thống kê 2009*, Nxb Thống kê 2009, tr 23.

⁽²⁾ Nhiều tra 600 phiếu trong công nhân (tuổi từ 18 đến 62, 63,7% nam), làm việc ở các nền vì kinh tế thuộc các lĩnh vực: chế tạo cơ khí, nông nghiệp, công nghệ tin học... với 05 loại hình: doanh nghiệp nhà nước, doanh nghiệp tư nhân 1 thành viên, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, doanh nghiệp liên doanh và doanh nghiệp cổ phần hóa. Nội dung nghiên cứu khoa học cấp thành phố năm 2009.

huy öimöic nöanhat nönh, 6.2% không theáphatt huy, 18.5% không nhân thöic nööic, chæcoágang hoan thanh nöing công vieic nööic giao.

Tyileá công nhân laoáng viein, nöan viein Nöan Thanh niein con thap so với töng soá công nhân lam vieic trong các nönh và công nghiệp trên nöa ban thanh phóá 597 löa chöin cho thay công nhân lao thanh viein của möi trong các töáchöic: 4.0% náng viein Náng Công sain, 83.2% nöan viein Công Nöan, 18.8% nöan viein Nöan Thanh niein Công sain, 0.5% Hoá viein Hoá Cöu chiein binh và 0.3% hoá viein Hoá Phu inöi Nhìn chung, nhân thöic chính trò, giai ngoá giai cap, hieü bieü và chính saich, pháp luật trong công nhân con nöing hai cheánhat nönh. Vì nhiều lý do khác nhau, cáichuiquan laín khác quan maicon möi böaphain công nhân (62.3%) không quan tâm tìm hieü về Náng Công sain Viet Nam, chöa nhân thay nööic vai trò laính náic cáich máng của Náng. Chính saich xaóhöi chöa bao phuü nööic toan böi nöi nguó công nhân. 19.8% công nhân cho bieü lao ünöi höi lam vieic chöa coitöa chöic Công nöan và 24.7% không nööic tham gia möi hình thöic baü hieü naü.

Tác nöing của kinh tế thöi tröông lam phain höia nöi nguó công nhân trên nhiều mặt (thu nháp, nhân thöic, hööng thui...). Thu nháp của công nhân chủiyéü lao töi löông, möic löông nhìn chung laí không cao, tình tráng lam táng ca (keá cáithöi 7, chuinhat) kháiphöa bieü. Tuy theo yeü cáü công vieic maicon nönh và công nhân lam vieic 8 giö/ngay (töthöi 2 niein thöi 6) möi tuáin nö qui nönh chung của Nha nööic, nöng cüing coinöi công nhân lam vieic không công ngay nghæ: 20.3% lam vieic 8 giö/ngay (thöi 2 niein thöi 6), 66.5% lam vieic 8 giö/ngay (thöi 2 niein thöi 7), 3.5% lam vieic 8 giö/ngay (thöi 2 niein chuinhat), 9.2% lam theo ca. Nöi söng vàt chát vàt tinh thần của möi böaphain công nhân vì vày con nhiều khóikhá, phain nhiều trong soáhöi nháp cö, öinhat hueü thieü tính öin nönh. Nöi nöi nööic theá hieü qua kết quả nöi tra: 0.8% coidö, 10.7% coidö chuit ít, 39.7% vöa nöü 34.7% höi thieü, 14.2% thieü nhiều.

Trên thöic teü nhiều doanh nghiệp, nhất lao nöing nönh và coitöa chöic Công nöan cô söi mánh, thöông töa chöic nöing hoát nöing theá hieü söi quan tâm niein nöi söng tinh thần của công nhân. Nöi töa chöic cho công nhân nöi tham quan, nghæ máit, sinh hoát vàn höia, vàn ngheü theá düic theá thao. Bên cánh nöi nöing hoát nöing tháin höi, táng quây cho vay không tính láü hoá: láü suát thap... của các nönh và cüing coitác düng khác leárat löin ve máit tinh thần nöi với công nhân. Tuy niein, nöing hoát nöing nay chöa coitính nöing böi Hình thöic cho công nhân vay tieü với láü suát thap hay không tính láü lao möi vieic lam tích cöc, cáich nöing giúp công nhân vöit qua khóikhá ve vàt chát maicon kich leü nöing viein mánh meü ve máit tinh thần, táü söi gáit kết chát cheü höi giöa công nhân với doanh nghiệp thì con quai ít. Náng löu yú lao vàn con 7.7% yú kiein cho bieü lao doanh nghiệp không coimöi hoát nöing naü chám lö niein nöi söng tinh thần và vàt chát cho công nhân – nguó lao nöing. Náý lao nöing vàn niea cáü nööic cáic cô quan, nöan theá mátrööic heü lao töa chöic Công Nöan nghiein cöü, coigiai pháp khác phuic.

Tình hình nöi lao cho và trí của nöi nguó công nhân không ro inét, khóixác nönh. Máic dü trên thöic teü nöi nguó nay náic coü nöing công hieü quan tráng trong quaitrinh CNH – HNH. Chính vì vày, nöi höi phải söm coü nöing chính saich, giai pháp cũ theá toan dieü và thieü thöic náic cao vai trò và trí của nöi nguó công nhân xöing tâm lao nöi nguó tieü phong trong söinghiệp CNH – HNH.

Ván niea böic baich nhất hieü nay của möi böa phain không nöi công nhân lao chát lööng cuöic söng, nöi lao söi phóá höp, kết höp cáic nieü kiein: vieic lam, thu nháp, chám söc y teü cheü nöi dinh dööing, nieü kiein söng, nieü kiein lam vieic, sinh hoát vàn höia. Náic bieü trong soá nöi lao vàn niea nhai öü (43.9% công nhân theánhat röi hoá: cáü höi), thu nháp và công tác náic táü ngheü náic cao tay ngheü Cáic chính saich nöi với công nhân cáü nööic xây döng theo hööng baü náic vieic lam và thu nháp coitích luy cho công nhân.

Nhà máy sẽ là công cụ để cải thiện tình trạng khó khăn cho công nhân, vốn bản thân đời sống nhà họ gắn bó với doanh nghiệp, trong thời công nhân cũng có nhiều kiến hôn nhất là năng cao trình độ của mình.

Các chính sách về nhà ở, đời sống, bảo hiểm, bảo vệ lao động, cứu trợ các nước nghiên cứu nhiều chính sách, bổ sung các chính sách và có chế độ đãi ngộ nhằm bảo vệ sức khỏe trong thời kỳ. Với mức thu nhập thấp như hiện nay, việc thực hiện các chính sách bảo hiểm sẽ có tác dụng rất lớn đến đời sống và chất lượng tinh thần cho người lao động, tạo sự yên tâm làm việc, giúp người lao động có nhiều kiến thức và nhiều hơn cho hoạt động kinh doanh. Bên cạnh đó các biện pháp khuyến khích hỗ trợ nhà ở, nhà ở, khen thưởng, nhà ở ngoài thu hút nhân tài... sẽ là những giải pháp thực tế thu hút lao động từ các nhà phòng gia nhập nhà người lao động công nghiệp của thành phố.

Các chính sách hỗ trợ những ngành công nghiệp truyền thống, khuyến khích tranh chấp những lợi ích sử dụng nhiều lao động, để các doanh nghiệp này có thêm nhiều kiến thức và chất lượng tốt hơn cho công nhân. Các chế độ khuyến khích cũng nhờ chính sách hỗ trợ để các doanh nghiệp nhà ở môi trường nghe (miễn giảm thuế áp dụng một khoản nào đó, hỗ trợ vốn kinh doanh từ nguồn vốn ngân sách Trung ương và ngân sách nhà ở phòng, tạo nhiều kiến thức và ầu nhà...).

Không thể nói xây dựng nhà ở công nhân một cách chung chung mà không có một tiêu chí xác định. Do vậy, để có nguồn nhân lực phục vụ cho sự nghiệp CNH – HNH, nhất thiết phải xây dựng một hệ thống nguồn nhân lực cho các ngành kinh tế trước hết là những ngành trọng yếu của thành phố. Đó là những tiêu chí phải đặt ra để trình bày tay nghề kỹ năng, khả năng, phẩm chất, v.v... cho người lao động, lấy đó làm căn cứ để xây dựng nhà ở công nhân và song hành với nó là phát triển một hệ thống nhà ở nghe theo những

tiêu chí nhà ở xác định. Hiện Tp. Hồ Chí Minh có khoảng 200 công nhân quan trọng với nhà ở nghe những công nhân quan trọng nhà ở nghe một, quản lý không thống nhất, trang thiết bị thiếu thốn, lạc hậu, nên chất lượng nhà ở công nhân rất thấp. Do vậy, cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan chức năng – có sự tham gia của nhà ở nghe lao động và nhu cầu của xã hội. Có thể kết hợp nhiều hình thức: nhà ở mới, nhà ở lại, nhà ở dài hạn, nhà ở ngắn hạn, nhà ở theo yêu cầu,... Nội dung khai thác tiến hành công bố chính sách nhà ở nguồn lao động với nhu cầu sử dụng lao động.

Một vấn đề nữa cần chú ý là phải thiết lập nhà ở nghe kiến thức hệ thống tài chính. Nhà ở, Công nhân, Nhân Thanh niên trong các doanh nghiệp, nhất là khối kinh tế ngoài nhà ở. Các tài chính này là nhà ở mọi quan trọng nhất là hợp, giao dịch quản chung công nhân, nhà ở biệt lập nhà ở cao giá ngoài giá cấp, bản lĩnh chính trị, tinh thần cạnh tranh các ngành, kiến thức con người xã hội chủ nghĩa. Mặt khác, thông qua hệ thống tài chính này giảm bớt tình hình thực hiện chính sách và kịp thời can thiệp trong các trường hợp quy định của công nhân và vì phạm, tập hợp trí tuệ của công nhân để tham gia xây dựng, bổ sung, sửa đổi và thực hiện chính sách, pháp luật. Nói với công nhân, sẽ giúp họ thực hiện những quy định về an toàn lao động, với thực tiễn trách nhiệm và vinh dự của mình nói với doanh nghiệp và xã hội.

Một hệ thống chính sách cung cấp pháp luật công bố sẽ tạo ra một môi trường và chất lượng tinh thần, để sử dụng hiệu quả và không ngừng nâng cao (chất lượng) nguồn nhân lực trong nhiều kiến thức ta – Tp. HCM hiện nay nói riêng. Hơn nữa nó còn là "lợi ích" bảo vệ và giúp người lao động và các công nhân sử dụng lao động trong những trường hợp rủi ro khi tranh chấp trong cuộc sống. Một nền kinh tế thị trường nhà ở công nhân xã hội chủ nghĩa phát triển bền vững chỉ khi có một nhà ở công nhân với chất lượng ngày càng cao và đáp ứng nhu cầu phát triển, bởi đó là nguồn năng lượng quan trọng nhất, quyết định cho mọi sự phát triển./.