

## **Mạnh dạn sử dụng và đề bạt cán bộ nữ trong ngành công nghiệp nhẹ.**

Nguyễn Lam

### **I - Những tiến bộ và nhược điểm, thiếu sót tồn tại trong công tác cán bộ nữ của ngành công nghiệp nhẹ.**

Trên miền Bắc nước ta hiện nay, công nghiệp nhẹ là một trong những ngành sản xuất vật chất mà lao động nữ chiếm trên 60% công nhân, viên chức. Nhiều phân xưởng thuộc các ngành dệt, thực phẩm, vật dụng ở các xí nghiệp trung ương và địa phương có đến 90% số công nhân trực tiếp sản xuất là nữ.

Do đặc điểm và tính chất công nghệ của quá trình sản xuất, ngành công nghiệp nhẹ rất phù hợp với thể lực và kỹ năng lao động của phụ nữ. Công nghiệp nhẹ lại sản xuất hầu hết các sản phẩm tiêu dùng phục vụ đời sống hàng ngày về ăn, mặc, học tập, và đồ dùng gia đình... những thứ rất gần gũi và thân thiết đối với đời sống phụ nữ và trẻ em; do đó nó sẽ thu hút ngày càng đông lao động nữ vào trong các cơ quan, xí nghiệp của Ngành, thực hiện sự phân công lao động xã hội mới một cách hợp lý.

Khi miền Bắc mới được giải phóng, lao động nữ trong ngành công nghiệp nhẹ mới chiếm trên dưới 30% tổng số công nhân, viên chức. Năm 1960, số này tăng lên 42%, và bây giờ là gần 60%. Trong khi tỷ trọng nữ công nhân ngày một tăng, năng suất lao động của Ngành hàng năm vẫn tăng đều. Nhiều xí nghiệp có đông lực lượng lao động nữ, qua nhiều năm liền vẫn được xếp vào loại tiên tiến hoặc loại khá trong việc hoàn thành kế hoạch sản xuất, như xí nghiệp dệt Nam Định, dệt kim Đông Xuân, mì chính Việt Trì, thuốc lá Thăng Long, văn phòng phẩm Hồng Hà, các xí nghiệp trong ngành giấy, ngành nuôi....

Đồng muối V có đội sản xuất muối hoàn toàn là nữ, với điều kiện sản xuất khó khăn nhất so với các đội khác, nhưng đã mấy năm liền dẫn đầu đồng muối trong việc hoàn thành kế hoạch sản xuất, và năm

năm liền giữ vững danh hiệu tổ lao động xã hội chủ nghĩa. ở nhiều tổ sản xuất và phân xưởng trong những xí nghiệp có đông nữ công nhân như chè Vĩnh Tuy, may 10, dệt kim Đông Xuân, dệt 8-3, văn phòng phẩm Hồng Hà, rượu Hà Nội... chị em không những có năng suất lao động cao, có trình độ kỹ thuật khá, có số ngày công lao động không thua các phân xưởng có đông nam công nhân, mà còn đảm nhiệm cả công tác quản lý rất khá.

Năm 1966, trong số 453 tổ lao động xã hội chủ nghĩa của Ngành, có đến 350 tổ từ 60% công nhân là nữ trở lên, và 181 tổ hoàn toàn là nữ; trong 12 phân xưởng được công nhận là phân xưởng lao động xã hội chủ nghĩa, 7 phân xưởng có từ 60% công nhân là nữ trở lên, có phân xưởng nữ chiếm 90%. Hiện nay, trong ngành công nghiệp nhẹ, không có xí nghiệp nào không có những bộ phận sản xuất mà lực lượng hoàn toàn là nữ, với cái tên rất đẹp, rất đáng tự hào "tổ máy ba đảm đang", "phân xưởng ba đảm đang". Các đơn vị này đã và đang trưởng thành mau chóng trong phong trào thi đua sản xuất chống Mỹ, cứu nước.

Trong vài ba năm lại đây, bước đầu nhận thấy tầm quan trọng và tác dụng to lớn của lực lượng lao động nữ trong Ngành, Bộ công nghiệp nhẹ và các đồng chí lãnh đạo ở các xí nghiệp đã quan tâm nhiều hơn đến vấn đề tăng cường công tác cán bộ nữ và đã thu được một số kết quả.

Về mặt đào tạo, bồi dưỡng, Bộ công nghiệp nhẹ đã đề ra phương hướng và chỉ đạo thực hiện nhằm tăng cường dân tỷ lệ nữ học viên trong các trường trung học kỹ thuật và nghiệp vụ như: quy định tỷ lệ nữ trong chỉ tiêu chiêu sinh vào các trường, lớp tập trung thuộc Bộ cũng như các trường, lớp tập trung và tại chức bên cạnh xí nghiệp, cơ quan; dành một thời gian nhất định để bổ túc văn hóa cho công nhân, viên chức, trước hết là nữ, có trình độ văn hóa thấp, trước khi vào học chính

khóa, do đó đã thu hút ngày càng nhiều chị em lâu nay vì không đủ tiêu chuẩn văn hóa nên không được vào học; tổ chức nhà giữ trẻ tại các trường đào tạo cán bộ nghiệp vụ quản lý, để có thể thu nhận thêm nhiều chị em có con mọn vào học ở các trường này... Nhờ những cố gắng trên, tỷ lệ nữ học viên trong các trường, lớp thuộc Bộ từ 20% đến 25% trước đây, đã tăng lên 64% trong khóa học năm 1964 - 1965, và trên dưới 80% trong khóa học năm 1966-1967.

Để nâng cao trình độ cho những nữ công nhân, viên chức xuất sắc, đã qua thử thách trong kháng chiến chống Pháp hoặc mới xuất hiện trong các phong trào thi đua yêu nước gần đây, từ đầu năm 1965 đến nay, Bộ công nghiệp nhẹ đã mở liền ba lớp bồi dưỡng về quản lý xí nghiệp dành riêng cho nữ. Hàng trăm chị em đã được tập trung để học tập, bồi dưỡng. Phần lớn số chị em này, chỉ sau một thời gian được học tập có hệ thống, đã có thể phụ trách được một phân xưởng, một ngành, một ca hoặc một phòng, ban nghiệp vụ. Số nữ công nhân, viên chức được chọn cử vào học tại trường đại học cũng tăng lên hơn trước (năm học 1964-1965 chiếm 27%, năm học 1966-1967 chiếm gần 60%).

Trong tình hình mới hiện nay, mạng lưới các trường, lớp tại chức bên cạnh xí nghiệp, cơ quan đã thu hút hàng nghìn chị em tham gia các lớp học văn hóa, kỹ thuật. Nhờ vậy, trình độ của nhiều chị em tiến bộ khá nhanh. Ngoài ra, trong phong trào "ba đảm đang", với khẩu hiệu "giỏi một nghề, biết nhiều nghề", một phong trào quần chúng phụ nữ tự giác kèm cặp, học hỏi lẫn nhau khá sôi nổi. Các đồng chí lãnh đạo ở một số xí nghiệp đã nêu phương châm "bổ túc từng phần, nâng dần từng bước" để tổ chức việc bồi dưỡng từng chuyên đề về kỹ thuật, nghiệp vụ cho chị em. Nhờ vậy mà trong một thời gian không dài lắm, các nhà máy như dệt 8-3 đã đào tạo gần 3000 nữ công nhân kỹ thuật giỏi một nghề chính và biết được nhiều công việc của tổ, của phân xưởng. Cũng nhờ có biện pháp cụ thể và tích cực bồi dưỡng, kèm cặp trong thực tế sản xuất, mà nhà máy dệt 8-3 đã tăng số tổ trưởng sản

xuất là nữ từ 35 (năm 1964) lên 204 (năm 1966). Nhà máy thuốc lá Thăng Long trước kia chỉ có mười, mười hai nữ công nhân kỹ thuật điều khiển được các máy tự động, nay số này tăng lên đến hàng trăm người. Chính là nhờ biết kết hợp việc đào tạo, bồi dưỡng tại trường, lớp với việc kèm cặp trong thực tế sản xuất mà nhiều xí nghiệp đã đề bạt được hàng loạt nữ tổ trưởng sản xuất, nữ trưởng ca, nữ trưởng ngành. Năm 1965, tỷ lệ cán bộ nữ giữ các chức vụ trưởng ngành, trưởng ca mới chiếm trên dưới 4%, nhưng cuối năm 1966 đã lên đến 24%. Cũng trong những năm gần đây, Bộ công nghiệp nhẹ đã chú ý cất nhắc một số cán bộ nữ giữ các chức vụ Giám đốc, Phó giám đốc và bí thư đảng ủy xí nghiệp, phó phòng trong cơ quan Bộ, phó hiệu trưởng trường nghiệp vụ trực thuộc bộ. Nhiều chị em đã được bồi dưỡng tích cực và được đề bạt vượt cấp. Đó là chưa kể một lực lượng khá đông chị em tham gia trong các ban chấp hành đảng bộ, công đoàn đoàn thanh niên, ban chỉ huy tự vệ của cơ quan xí nghiệp.

Tuyệt đại đa số cán bộ nữ được đề bạt trong thời gian qua đã hoàn thành tốt nhiệm vụ nhiều chị em tỏ ra xuất sắc và có triển vọng vươn lên nhanh chóng.

Trước tình hình cuộc chiến tranh phá hoại do giặc Mỹ gây ra mỗi ngày một ác liệt, nhiều công trình phúc lợi của công nhân, viên chức trong Ngành, nhiều bệnh viện, bệnh xá, nhà giữ trẻ, nhà mẫu giáo, nhà vệ sinh khi hành kinh... đã bị bom đạn giặc Mỹ tàn phá, cơ quan lãnh đạo của nhiều xí nghiệp đã khắc phục khó khăn, quyết tâm tổ chức cho các cháu sơ tán, học hành. Một số nơi đã xây dựng lại nhà giữ trẻ, nhà mẫu giáo, bệnh viện, bệnh xá, nhà vệ sinh hành kinh, tổ chức khám và điều trị bệnh phụ khoa cho nữ công nhân, viên chức, xếp đặt cho những gia đình đông con vào ở các nhà tập thể trước, bố trí nơi ăn ở gần nơi làm việc cho những chị em đông con, duy trì các hoạt động bảo vệ và bà mẹ trẻ em và sinh đẻ có hướng dẫn. Một số xí nghiệp đã tổ chức bộ phận chuyên phục vụ gia đình giúp chị em giảm bớt một phần khó khăn

về gia đình, nuôi con, sức khỏe... để có thêm thì giờ học tập và công tác. Những cố gắng trên đây đã thật sự góp phần phát huy khả năng cống hiến của nhiều chị em lớn tuổi và phát triển nhanh chóng khả năng của chị em trẻ tuổi.

Tuy nhiên, dưới ánh sáng của các nghị quyết của Ban bí thư Trung ương Đảng và Chính phủ gần đây về công tác cán bộ nữ và lao động nữ, nhìn lại những cố gắng vừa qua của Ngành, chúng tôi thấy còn chưa đủ, chưa đáp ứng được yêu cầu của phong trào.

Là một ngành có đông lực lượng phụ nữ, nhưng tỷ lệ cán bộ nữ giữ các cương vị chủ chốt trong các cơ quan, xí nghiệp hiện nay còn quá thấp: 3% trong số cán bộ phụ trách các cục; 23% trong số trưởng phòng, phó trưởng phòng thuộc thuộc cơ quan Bộ; 10% trong số giám đốc, phó giám đốc, bí thư đảng ủy xí nghiệp; 24% trong số trưởng ca, trưởng ngành; 16,5% trong số cán bộ phụ trách các phân xưởng và 8% trong số trưởng, phó phòng, ban nghiệp vụ, kỹ thuật ở xí nghiệp.

Trong hơn 30% xí nghiệp có đông lực lượng phụ nữ (tính từ 50% số công nhân trở lên là nữ) mới có 9 xí nghiệp có cán bộ lãnh đạo chủ chốt là nữ; còn khá nhiều xí nghiệp có trên 60% công nhân là nữ, nhưng tất cả các chức vụ lãnh đạo từ phân xưởng, phòng, ban nghiệp vụ, kỹ thuật đến giám đốc xí nghiệp đều là cán bộ nam, không có một cán bộ nữ nào. Là một ngành sản xuất vật chất có đông lực lượng phụ nữ, nhưng nữ cán bộ kỹ thuật mới chiếm 25% trong số cán bộ đại học và 32% trong số cán bộ trung học. Đó là một hiện tượng không bình thường, không cân đối trong đội ngũ cán bộ của Ngành. Chúng ta phải ra sức khắc phục những nhược điểm và thiếu sót này.

II- Khắc phục tư tưởng bảo thủ hẹp hòi, mạnh dạn hơn nữa trong việc sử dụng và đề bạt cán bộ nữ

Các Nghị quyết của Ban Bí thư Trung ương Đảng và Hội đồng chính phủ gần đây về công tác vận động phụ nữ, công tác cán bộ nữ và

sử dụng lao động nữ là những vấn đề hết sức quan trọng, chỉ dẫn cho chúng ta phương hướng hành động đúng đắn về các mặt công tác này. Ngành công nghiệp nhẹ, một trong những ngành có đông lực lượng lao động nữ, cần phải chấp hành tích cực các Nghị quyết đó. Đi đôi với việc tăng cường hơn nữa và tiến hành điều chỉnh, sử dụng hợp lý lực lượng lao động nữ trong Ngành, vấn đề cấp bách trước mắt phải giải quyết tốt là ra sức phát huy ưu điểm, khắc phục những nhược điểm, thiếu sót hiện nay trong công tác cán bộ nữ, mạnh dạn hơn nữa trong việc sử dụng và đề bạt số cán bộ nữ hiện có, đẩy mạnh các biện pháp đào tạo bồi dưỡng nhằm mở rộng và nâng cao đội ngũ cán bộ nữ của Ngành một cách có hệ thống. Đó là một yêu cầu quan trọng trong công tác cán bộ của Ngành và là trách nhiệm chung của các cơ quan, xí nghiệp thuộc Bộ, cũng như các cơ quan, xí nghiệp thuộc địa phương.

Thực hiện nhiệm vụ trên đây, chúng ta phải tích cực giải quyết một loạt vấn đề về tư tưởng và tổ chức. Trước hết, phải làm cho mọi cán bộ, đảng viên và công nhân trong Ngành quán triệt sâu sắc tinh thần và các quan điểm cơ bản trong Nghị quyết của Trung ương, đấu tranh khắc phục những nhận thức và quan điểm sai lầm. Riêng về mặt sử dụng, đề bạt cán bộ nữ, phải kiên quyết đấu tranh khắc phục tư tưởng bảo thủ và các quan điểm sai lầm về đánh giá cán bộ nữ, trên cơ sở đó, sử dụng, cất nhắc chị em một cách mạnh dạn hơn nữa.

Tư tưởng bảo thủ, hẹp hòi gây trở ngại cho việc sử dụng, đề bạt cán bộ nữ, thể hiện trước hết ở việc đánh giá nguồn cán bộ nữ. Có đồng chí cho rằng: chúng tôi muốn cất nhắc nhiều chị em lên, sử dụng chị em một cách mạnh dạn hơn, nhưng khó tìm ra những chị em có đủ điều kiện để thực hiện ý muốn đó.

Phải chăng nguồn sử dụng, đề bạt cán bộ nữ có ít hoặc đã cạn? Không phải. Hồi đầu năm 1964, qua nghiên cứu điển hình ở mười xí nghiệp có đông lực lượng phụ nữ, Bộ công nghiệp nhẹ đã phát hiện thấy

hàng trăm cán bộ nữ đã từng tham gia kháng chiến chống thực dân Pháp trước đây, phần lớn là đảng viên, nhiều người lại từng là cán bộ lãnh đạo, chỉ đạo phong trào của một xã, một huyện, một tỉnh và đã có nhiều thành tích, nhiều kinh nghiệm vận động quần chúng, được thưởng huân chương, huy chương kháng chiến, sau mười năm hòa bình xây dựng miền Bắc đã tham gia xây dựng và phát triển công nghiệp trong một thời gian nhất định, nhưng vẫn là công nhân, nhân viên bậc hai, bậc ba, và không được quan tâm bồi dưỡng, sử dụng thích đáng. Hàng nghìn chị em khác vừa trẻ tuổi, có sức khỏe, có trình độ văn hóa, nghiệp vụ và kỹ thuật, biểu hiện xuất sắc trong lao động sản xuất và công tác, có chị em đã từng là chiến sĩ thi đua nhiều năm hoặc anh hùng lao động, nhưng chưa được chú ý bồi dưỡng, sử dụng để có thể trở thành những cán bộ lãnh đạo chỉ đạo tốt, những cốt cán của phong trào.

Gần đây, sau khi nghiên cứu, thảo luận các Nghị quyết của Trung ương Đảng và Hội đồng Chính phủ về công tác cán bộ nữ và lao động nữ, nhiều tập thể lãnh đạo xí nghiệp đã phát hiện trong sự nghiệp mình có hàng chục chị em có thể đề bạt ngay lên làm trưởng ca, trưởng ngành, quản đốc, phó quản đốc và trưởng phòng, phó trưởng phòng, ban nghiệp vụ, kỹ thuật; một số chị em sau khi được xem xét kỹ về mặt "tài" thì thấy rằng có thể xứng đáng được đề bạt vượt cấp, và chắc chắn là có thể hoàn thành tốt nhiệm vụ của mình. ở nhà máy dệt 8-3, một xí nghiệp có rất đông lực lượng phụ nữ, được Bộ công nghiệp nhẹ chỉ đạo rút kinh nghiệm việc nghiên cứu và thực hiện các Nghị quyết trên, qua rà lại vòng đầu, thấy rằng: cho đến cuối năm 1967, với lực lượng hiện có, có thể đề bạt được hàng trăm tổ trưởng sản xuất, có thể nâng cao tỷ lệ trưởng ca, trưởng ngành là nữ từ 26% lên trên 60%; riêng ở phân xưởng dệt có thể đưa lên trên 70%. Tỷ lệ quản đốc, phó quản đốc là nữ có thể nâng từ 25% lên 42%, trưởng phòng, phó trưởng phòng nghiệp vụ, kỹ thuật là nữ có thể nâng từ 23% lên 55%...

Về nguồn cán bộ nghiệp vụ, kỹ thuật, mặc dù tỷ lệ nữ trong số cán bộ này hiện nay còn thấp, song ngay số hiện có này vẫn chưa được sử dụng và cất nhắc đúng mức. Hàng trăm cán bộ nữ đã tốt nghiệp đại học, trong đó quá nửa đã ra trường sáu, bảy năm nay và đang phát huy tác dụng, trở thành lực lượng nòng cốt về khoa học, kỹ thuật ở cơ sở. Hàng nghìn cán bộ trung cấp kỹ thuật và nghiệp vụ, làm ăn tận tụy, hết lòng hết dạ phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa xã hội chủ nghĩa. Phần rất lớn trong số chị em này đều xuất thân là con em gia đình lao động, hoặc từ công nhân trực tiếp sản xuất đào tạo lên. Đó là nguồn nữ cán bộ kỹ thuật, nghiệp vụ hết sức quý báu. Chỉ cần chúng ta chú ý sử dụng đúng và tích cực bồi dưỡng thêm cho chị em về mặt chính trị, nghiệp vụ quản lý mà bản thân họ có khả năng tiếp thụ nhanh và thời gian bồi dưỡng không lâu, tổ chức việc bồi dưỡng không cần phải quy mô lớn gì cho lắm, là có thể cất nhắc họ lên, giao cho họ những trách nhiệm xứng đáng. Nhưng thời gian qua chúng ta chưa chú ý đầy đủ đến lực lượng này. Phần đông chị em chỉ được giao từng việc và ít được tiếp tục học tập, bồi dưỡng thêm. Hiểu biết thu nhận được của họ tại trường cũng chưa được phát huy toàn diện. Nhiều khó khăn của chị em về hoàn cảnh gia đình ít được giúp đỡ khắc phục, đã ảnh hưởng không nhỏ đến tinh thần phấn đấu vươn lên của chị em. Nhìn lại những ngày đầu mới bắt tay vào nhiệm vụ xây dựng công nghiệp, phần lớn cán bộ chính trị và quân sự của chúng ta chuyển sang làm công tác công nghiệp mấy ai có được cái vốn hiểu biết một cách có hệ thống về nghiệp vụ, kỹ thuật như những chị em trên, thế mà vẫn làm nên sự nghiệp ban đầu. Thế thì tại sao chúng ta không thể mạnh dạn sử dụng, cất nhắc số chị em trên?

Trong việc đánh giá khả năng của cán bộ nữ về mặt quản lý công nghiệp, tư tưởng bảo thủ cho rằng môi trường thích hợp nhất với cán bộ nữ ta chỉ có thể là nông nghiệp, vì nước ta là một nước nông nghiệp, phần lớn phụ nữ sinh ra và lớn lên trên ruộng đồng, nên đối với việc lãnh đạo, quản lý nông nghiệp, chị em có thể làm tốt, còn việc quản lý

công nghiệp đòi hỏi phải có trình độ hiểu biết cao về khoa học, kỹ thuật, về quản lý kinh tế phức tạp, khẩn trương, để nam giới làm thì có lợi hơn; hoặc cán bộ nữ làm công tác quản lý xí nghiệp thì chỉ có thể làm công tác hành chính, không có khả năng làm tốt công tác quản lý kỹ thuật, quản lý kinh doanh, vì các mặt này đòi hỏi phải có trình độ, phải tháo vát!

Cần phải lấy những sự thật về khả năng quản lý kinh tế, quản lý kỹ thuật của chị em (mà chúng tôi đã dẫn ra một số ở phần trên), để bác bỏ những nhận thức sai lầm này.

Khi sử dụng nữ cán bộ, nữ công nhân, tư tưởng phổ biến của nhiều đồng chí chúng ta là lo phụ nữ yếu sức, hay ốm đau, bận con cái và công việc gia đình.. năng suất lao động và hiệu suất công tác sẽ thấp. Vậy thái độ của chúng ta đối với vấn đề này như thế nào? Sức của phụ nữ yếu là sự cấu tạo tự nhiên về sinh lý. Sự bận tâm của chị em về công việc nuôi con, gia đình chẳng qua cũng chỉ là muốn làm tốt một công việc do xã hội phân công. Tại sao chúng ta không lo tìm mọi cách giúp chị em giữ gìn và nâng cao sức khỏe, tạo điều kiện giúp chị em khắc phục mọi khó khăn về gia đình để phát huy năng lực và sức cống hiến của mình, làm tốt mọi nhiệm vụ mà lại ngân ngại, thậm chí từ chối việc tiếp nhận và bố trí, sử dụng tốt chị em?

Tư tưởng bảo thủ thậm chí còn biểu hiện: có những cán bộ nữ thật xứng đáng được giao nhiệm vụ làm phó giám đốc xí nghiệp, quản đốc phân xưởng ... nhưng chỉ vì bậc lương cũ quá thấp, nếu được đề bạt lên giữ các chức vụ đó thì lương sẽ tăng quá nhanh. Vì vào lý do này, một số đồng chí lãnh đạo đã quyết định không đề bạt những chị em trên. Chúng ta phải đả phá cái tư tưởng "tuần tự nhi tiến", "sống lâu lên lão làng" vốn đã nặng nề đối với cán bộ nói chung, riêng đối với cán bộ nữ lại càng nặng nề hơn.

Có những cán bộ lãnh đạo và cơ quan tổ chức khi xem xét yêu cầu của công tác và điều kiện đức, tài của một cán bộ nữ, thấy đồng chí này có thể xứng đáng được cất nhắc, nhưng lại không dám quyết nghị đề bạt chỉ vì sợ cán bộ nam thắc mắc với mình, cho là mình thiên về nữ, không coi trọng nam. Đó cũng là biểu hiện của tư tưởng bảo thủ hữu khuynh do sợ sức ép của những tư tưởng sai lầm, không dám kiên quyết đấu tranh với những tư tưởng đó. Chúng ta cần kiên trì quan điểm đúng đắn của Đảng, chỉ cho các cán bộ hiểu rằng sở dĩ hiện nay Đảng quan tâm nhiều đến vấn đề đề bạt, sử dụng và đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nữ là vì yêu cầu của cách mạng, vì lâu nay chúng ta chưa làm tốt, chưa quan tâm đúng mức đến vấn đề này, chứ không phải xem nhẹ cán bộ nam. Hoàn toàn không phải "thời đại bây giờ là thời đại của cán bộ nữ" như một số ít đồng chí vì quá lo nghĩ đến địa vị cá nhân mình mà sinh ra tiêu cực, nghĩ sai như vậy. Cán bộ nam phải thấy rõ trách nhiệm của mình, hết lòng giúp đỡ chị em trong công tác, san sẻ bớt gánh nặng gia đình, tạo điều kiện cho chị em phát huy tác dụng nhiều hơn nữa. Về phần mình, cán bộ nữ phải phấn đấu khắc phục mọi khó khăn, vươn lên mạnh mẽ hơn.

Trên đây là một số biểu hiện của tư tưởng bảo thủ. Nguồn gốc giai cấp của tư tưởng này là sự ảnh hưởng vào trong đảng những quan điểm sai lầm của các giai cấp phong kiến, tư sản, tiểu tư sản về sự đánh giá vai trò và khả năng của phụ nữ. Do chịu ảnh hưởng của xã hội cũ, một xã hội lan truyền đầy rẫy những ý niệm và đạo đức phong kiến, tư sản trọng nam, khinh nữ, nhiều đồng chí chúng ta đã không tự giác tiếp thu những quan điểm sai lầm đó, không đứng vững trên lập trường, quan điểm của giai cấp vô sản, của Đảng mà xem xét, đánh giá một cách khách quan, đúng đắn về vai trò và khả năng của phụ nữ nước ta nói chung và của cán bộ nữ nói riêng. Bởi vậy để khắc phục tận gốc tư tưởng bảo thủ, mỗi đồng chí chúng ta phải không ngừng bồi dưỡng và nâng cao lập trường giai cấp vô sản quán triệt quan điểm của Đảng về

việc đánh giá vai trò và khả năng của phụ nữ nước ta, nhất là vai trò và tác dụng to lớn của lực lượng phụ nữ trong ba cuộc cách mạng hiện nay, như Nghị quyết của Ban bí thư Trung ương Đảng về công tác cán bộ nữ đã chỉ rõ.

Trong khi đấu tranh chống tư tưởng bảo thủ, cần đồng thời chống tư tưởng "an ổn", "chiếu cố" đối với phụ nữ, chấp hành Nghị quyết của Đảng một cách tiêu cực, thiếu tinh thần trách nhiệm, như hạ thấp tiêu chuẩn sử dụng, đề bạt cán bộ, nhằm cất nhắc, đưa lên được một số lượng đông chị em để tỏ ra là mình không bảo thủ, tỏ ra là có "thành tích" Làm như vậy không những là trái với quan điểm Nghị quyết của Đảng, mà còn gây khó khăn cho chị em, nhất định sẽ không được chị em hoan nghênh.

III - Thực hiện một số biện pháp tích cực về tổ chức, tăng cường đào tạo, bồi dưỡng đi đôi với sử dụng, đề bạt cán bộ nữ.

Nghị quyết của Ban bí thư Trung ương Đảng về công tác cán bộ nữ đã chỉ ra nhiều biện pháp tích cực về mặt tổ chức nhằm xây dựng một đội ngũ cán bộ nữ lớn mạnh và vững vàng, đáp ứng yêu cầu của nhiệm vụ cách mạng trước mắt và lâu dài. Chúng ta cần nghiêm chỉnh và triệt để chấp hành các biện pháp đó.

Đối với ngành công nghiệp nhẹ, để làm tốt việc sử dụng và đề bạt cán bộ nữ, cũng như để xây dựng một đội ngũ cán bộ nữ đáp ứng yêu cầu của Ngành và của sự nghiệp cách mạng nói chung, công việc quan trọng đầu tiên hiện nay là phải rà lại lực lượng cán bộ nữ và tình hình phân bổ lực lượng đó trong Ngành. Phải xem lại từng loại, thậm chí từng người cán bộ nữ, phát hiện những trường hợp sử dụng chưa hợp lý, chưa thích đáng, những mâu thuẫn cần phải giải quyết để có kế hoạch điều chỉnh từng bước và định rõ mục tiêu phấn đấu cụ thể trong từng thời gian cho từng đơn vị. Cần tăng cường một cách tích cực, có trọng

điểm lực lượng cán bộ nữ ở những ngành, nghề, những loại công tác thích hợp đối với chị em.

Từ nay đến cuối năm 1968, Bộ và các cấp lãnh đạo ở xí nghiệp và cơ quan trong Ngành cần tập trung phấn đấu nhằm đạt được những chỉ tiêu sau đây:

ở tổ sản xuất có từ 30% đến 50% lao động là nữ, phải có tổ trưởng hoặc phó tổ trưởng sản xuất là nữ; trên 50% lao động là nữ thì phải có tổ trưởng sản xuất hoặc tổ trưởng đảng là nữ

Ở ngành và phân xưởng có từ 30% đến 50% lao động là nữ phải có chức trưởng hoặc chức phó là nữ; trên 50% lao động là nữ thì nữ làm trưởng nếu nữ làm phó thì bí thư chi bộ ở đó phải là nữ.

Các phòng, ban nghiệp vụ, kỹ thuật ở xí nghiệp nói chung phải có trưởng hoặc phó trưởng phòng, ban là nữ.

Các xí nghiệp có 50% lao động là nữ trở lên phải có giám đốc hoặc phó giám đốc, hoặc bí thư đảng ủy là nữ.

Đối với các cụ vụ, viện thuộc bộ trước mắt cần phấn đấu nhằm tăng tỷ lệ cán bộ lãnh đạo là nữ ở cấp phòng.

Hệ thống bộ máy tổ chức cán bộ và lao động tiền lương của Ngành cần phải được tăng cường nhiều cán bộ nữ hơn, vì đây là những cơ quan làm chức năng giúp các đồng chí lãnh đạo chăm lo phát triển đội ngũ lao động nữ và cán bộ nữ.

Cần tích cực bồi dưỡng để trong một thời gian ngắn có thể đưa cán bộ nữ vào các chức vụ lãnh đạo ở cục, vụ, viện.... nhất là đối với các vụ tổ chức cán bộ, lao động tiền lương, kế toán, tài vụ, các cục quản lý sản xuất có đông nữ.

Với nguồn cán bộ nữ hiện có của Ngành, chúng ta nhất định thực hiện được những chỉ tiêu trên. Chỉ cần chúng ta có quan điểm đúng trong việc nhận xét, đánh giá chị em, phát hiện những trường hợp sử dụng chưa hợp lý, chưa đúng đắn và những lực lượng mới, đồng thời có

kế hoạch bồi dưỡng cụ thể cho từng chị em trước và sau khi đề bạt, sử dụng.

Chúng ta phải có quyết tâm cao trong vấn đề này, phải đặt lòng tin mạnh mẽ vào khả năng của chị em. Đương nhiên, khi vận dụng phương châm mạnh bạo sử dụng và đề bạt cán bộ nữ, chúng ta không thể tách khỏi đường lối, chính sách cán bộ của Đảng và nhất thiết không nên chạy theo số lượng, chạy theo tỷ lệ, hạ thấp tiêu chuẩn. Điều quan trọng là phải có sự đánh giá đúng mặt mạnh, mặt yếu, và khả năng vươn lên của từng người mà có biện pháp, kế hoạch chủ động bồi dưỡng từ trước, tạo điều kiện cho chị em có thể đảm đương tốt nhiệm vụ, sau khi được đề bạt.

Đào tạo, bồi dưỡng là một mặt quan trọng khác của công tác cán bộ nữ, nhưng lại là cơ sở để thực hiện tốt khâu đề bạt, sử dụng. Vì vậy chúng ta phải rất coi trọng công tác này. Phải coi đây là một nhiệm vụ thường xuyên, là then chốt trong toàn bộ công tác cán bộ nữ, đồng thời cũng là một nhiệm vụ cấp bách hiện nay. Yêu cầu đề bạt, sử dụng cán bộ nữ hiện nay là rất lớn, nên phải tích cực đẩy mạnh việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nữ thì mới có thể đáp ứng yêu cầu này một cách tốt nhất, nhiều nhất.

Chúng ta phải ra sức đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nữ bằng nhiều hình thức. Cần nâng cao tỷ lệ nữ trong việc chiêu sinh vào các trường tập trung các lớp học bên cạnh xí nghiệp. Muốn vậy cần phải giải quyết tích cực vấn đề nhà gửi trẻ, cải tiến chương trình và thời gian giảng dạy sao cho phù hợp với những lớp có đông nữ; tiêu chuẩn chiêu sinh phải thích hợp.... Tuyển lựa nhiều hơn nữa những cán bộ công nhân, viên chức xuất sắc, có triển vọng vào học trong các trường ở trong nước và ngoài nước. Cần có một quy hoạch toàn diện để đào tạo cho Ngành một đội ngũ cán bộ nữ có trình độ chính trị, tư tưởng vững vàng, giỏi về kỹ thuật, về kinh tế, nghiệp vụ. Muốn vậy chúng ta phải

làm ngay và làm tốt việc điều tra, nghiên cứu, phân loại, phân cấp, quản lý chặt lực lượng cán bộ nữ để có sự chỉ đạo chặt chẽ của Bộ và các cục đối với cơ sở. Khuyến khích các hình thức đào tạo theo phương pháp "Bổ túc từng phần, nâng dần từng bước". Bồi dưỡng cho chị em từng vấn đề một, như bồi dưỡng về phương pháp lãnh đạo, về kiểm tra, bồi dưỡng cách xem xét, đánh giá và giải quyết những vấn đề trong thực tế sản xuất và công tác... Biểu dương kịp thời những thành tích của chị em và giúp cho chị em thấy vì sao làm được tốt để rút kinh nghiệm, đồng thời thân ái, tận tình chỉ cho chị em những chỗ yếu trong công tác cũng như trong sinh hoạt. Cách dìu dắt, kèm cặp như vậy không đòi hỏi phải có lớp, có bài, mà tiến hành nhẹ nhàng, sinh động với năm ba người, thậm chí một người để nâng dần hiểu biết của chị em, từ ít đến nhiều, chị em sẽ thấy phấn khởi, dễ tiếp thụ mà tiến bộ lại nhanh chóng, thiết thực. Với cách đào tạo, bồi dưỡng đó chúng ta gây thành nền nếp trên kèm cặp dưới, cũ kèm cặp mới một cách thường xuyên trong cơ quan, xí nghiệp. Hết sức chú trọng lực lượng đông đảo nữ công nhân viên ở các tổ sản xuất, ở các phòng, ban nghiệp vụ. Phải quan tâm bồi dưỡng và nâng cao số cán bộ nữ sẵn có, chú trọng những chị em đã được rèn luyện qua kháng chiến chống Pháp đang có điều kiện và triển vọng tiến bộ. Nhưng vấn đề quan trọng hiện nay là phải chú ý đầy đủ đến đông đảo chị em mới xuất hiện trong lao động sản xuất và công tác, có nhiệt tình, hăng hái, nhạy bén với phong trào. Trong đội ngũ cán bộ nữ, ngoài những cán bộ chủ chốt của xí nghiệp, cơ quan, lực lượng tổ trưởng sản xuất, trưởng ngành, trưởng ca, tổ trưởng bộ môn... là lực lượng đông đảo nhất, phải được coi là đối tượng chính và lớn nhất của việc đào tạo bồi dưỡng. Lực lượng này sẽ là nguồn bổ sung và tuyển lựa những cán bộ lãnh đạo chủ chốt có trình độ lý luận và am hiểu thực tế để tăng cường cho cơ quan và xí nghiệp. Trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nữ, chúng ta cần hết sức coi trọng công tác bổ túc văn hóa cho chị em, vì chỉ có trình độ văn hóa

nhất định chị em mới có thể tiếp thu tốt được khoa học, kỹ thuật và nghiệp vụ quản lý.

Để làm tốt việc sử dụng, đề bạt và đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nữ, một vấn đề không kém phần quan trọng là phải ra sức tạo điều kiện cho chị em khắc phục những khó khăn trong đời sống hàng ngày. Phụ nữ ta, ngoài đức tính cần cù, chịu khó và đảm đang trong công tác trong sản xuất, chị em rất chú ý chăm lo đến công việc gia đình. Sở dĩ lâu nay nhiều cán bộ nữ có triển vọng nhưng không vươn lên được, ngoài nguyên nhân lãnh đạo thiếu chú ý, bồi dưỡng, còn có phần là do những khó khăn về đời sống gia đình, con cái... ràng buộc, làm hạn chế sự tiến bộ của chị em. Nhiều đồng chí chúng ta chưa thấy đầy đủ vấn đề này để có biện pháp tích cực giải quyết.

Trong điều kiện cả nước có chiến tranh, vừa sản xuất vừa chiến đấu, đi đôi với việc tích cực giữ vững và cải thiện đời sống cho cán bộ, công nhân, viên chức nói chung, chúng ta phải đặc biệt quan tâm đến việc tổ chức đời sống của phụ nữ và trẻ em. Bản thân chị em cũng phải tích cực tham gia vào việc giải quyết vấn đề này. Dưới sự lãnh đạo của các tổ chức Đảng, cơ quan chuyên môn và công đoàn các xí nghiệp, cơ quan phải đề cao trách nhiệm trong vấn đề này. Trước hết, yêu cầu ít nhất là phải tổ chức thực hiện tốt các thể lệ, chế độ đã ban hành từ trước đến nay và các chính sách mới ban hành gần đây, từ sau khi có các Nghị quyết của Trung ương Đảng và Chính phủ về vấn đề lao động nữ và cán bộ nữ. Cần vận dụng các chính sách chế độ đó một cách thích hợp ở trong Ngành, trong xí nghiệp; thông qua việc thực hiện mà phát hiện những điều chưa hợp lý, chưa đầy đủ để đề nghị với Nhà nước sửa chữa hoặc bổ sung thêm. Các cơ sở cần dành một phần thích đáng quỹ phúc lợi vào việc cải tiến tổ chức đời sống công nhân trong tình hình mới nhất là đời sống của nữ công nhân, nữ cán bộ để tạo điều kiện cho chị em có thể học tập đều đặn, nâng cao trình độ và hoàn thành tốt các nhiệm vụ sản xuất và công tác.

Công tác cán bộ nữ và vấn đề sử dụng hợp lý lực lượng lao động nữ, như các Nghị quyết của Trung ương Đảng và Chính phủ đã chỉ rõ không những có quan hệ đến việc thực hiện nhiệm vụ giải phóng phụ nữ, mà còn quan hệ trực tiếp đến việc đẩy mạnh sản xuất và chiến đấu trong sự nghiệp vĩ đại chống Mỹ, cứu nước hiện nay. Toàn ngành công nghiệp nhẹ sẽ ra sức thực hiện các Nghị quyết của Trung ương Đảng và Hội đồng Chính phủ về vấn đề phụ nữ, nhằm thúc đẩy sự nghiệp xây dựng và phát triển ngành công nghiệp nhẹ, góp phần đẩy mạnh sự nghiệp đánh thắng giặc Mỹ xâm lược và tiếp tục xây dựng chủ nghĩa xã hội ở miền Bắc, giải phóng miền Nam, tiến tới thống nhất nước nhà.