

Soạn bài: Tôi và chúng ta

Soạn bài: Tôi và chúng ta - Lưu Quang Vũ

Đọc hiểu tác phẩm

Câu 1: Đọc kĩ các chú thích để hiểu nội dung, chủ đề vở kịch, hiểu vị trí của các nhân vật.

Câu 2:

Mâu thuẫn trong Tôi và chúng ta không diễn ra quyết liệt, ở thế một mất một còn như mâu thuẫn giữa ta và địch trong các tác phẩm văn học kháng chiến chống thực dân Pháp và đế quốc Mỹ. Đó là cuộc đấu tranh âm thầm nhưng dai dẳng và không kém phần gay gắt giữa cái mới (những tư tưởng tiến bộ, cách mạng) và cái cũ, vốn chủ yếu dựa vào những quy chế, quy định lỗi thời, bảo thủ nhưng khá kiên cố. Lúc ban đầu, cái mới thường yếu thế hơn, thậm chí có khi bị cái cũ lấn át nhưng dần dần, cái mới sẽ mạnh lên và chiến thắng theo xu thế tất yếu của xã hội.

Trong đoạn trích này, tư tưởng tiến bộ do giám đốc Hoàng Việt đề xướng chưa trở thành hiện thực nhưng với cơ sở thực tế, hệ thống lí luận chặt chẽ, lại được sự đồng tình, ủng hộ của quần chúng nhân dân, có thể thấy rằng những tư tưởng ấy chắc chắn sẽ trở thành hiện thực, mang lại đời sống tốt đẹp hơn cho công nhân, đưa nhà máy phát triển theo một chiều hướng mới.

Qua đối tượng cụ thể là xí nghiệp Thắng Lợi, vở kịch Tôi và chúng ta phản ánh cuộc đấu tranh gay gắt để thay đổi phương thức quản lý, tổ chức, lề lối hoạt động sản xuất trên đất nước ta những năm đổi mới. Khi nhiệm vụ chính đã được xác định, các nguyên tắc, quy chế, các phương thức sản xuất cũ đã trở nên quá lạc hậu, lỗi thời. Để phát triển sản xuất, cần thay đổi tư duy, thay đổi phương thức quản lý, tổ chức... từ đó đổi mới cách làm, đổi mới tư duy quản lý cũng như sản xuất.

Mâu thuẫn cơ bản của vở kịch Tôi và chúng ta trong đoạn trích chính là mâu thuẫn giữa những suy nghĩ, cách làm ăn mới mẻ với những cơ chế, cách làm ăn đã quá cũ kỹ, lỗi thời. Đây là một vấn đề có ý nghĩa quan trọng và rất phổ biến bởi nó xảy ra mọi nơi, mọi lúc.

Không thay đổi cơ chế quản lý, không kích thích được người lao động nhiệt tình tham gia vào công việc và đóng góp công sức vào sự nghiệp chung, mọi khẩu hiệu kêu gọi cũng sẽ trở nên trống rỗng.

Câu 3:

Việc miêu tả cuộc đấu tranh với tương quan lực lượng như vậy cho thấy khả năng phản ánh đúng đắn quy luật phát triển xã hội của tác giả. Khi cái mới còn chưa chứng tỏ được ưu thế và sức mạnh của mình, nó rất dễ bị cô lập. Cản trở sự vận động của cái mới là những tư tưởng cũ kĩ, bảo thủ, lạc hậu. Những con người tiêu biểu cho nếp nghĩ cũ đó một phần xuất phát từ những tư tưởng tư lợi nhưng điều chủ yếu, họ là những con người mang những nếp nghĩ quá lỗi thời, đã trở nên khô cứng. Họ sợ mọi sự đổi thay, không hẳn vì ngại cái mới làm giảm đi đi những quyền lợi vật chất mà họ đã quen được hưởng mà còn vì tư tưởng quen dựa dẫm, không dám chịu trách nhiệm trước bất cứ việc gì. Giống như người đã quen đi trên con đường nhỏ, nay sợ hãi khi bước ra đường lớn, họ đã vô tình hay cố ý trở thành vật cản của xã hội.

Cuộc đấu tranh mới - cũ diễn ra theo bốn sự kiện chính :

Ban đầu, khi giám đốc Việt tuyên bố đề án làm ăn mới, phái bảo thủ im lặng hoặc phản ứng một cách dè dặt. Sự im lặng ấy hàm chứa nhiều ý nghĩa. Rất có thể họ đang vờ lắng nghe nhưng thực chất là đang tìm ra những kẽ hở của đối phương để phản công. Khi giám đốc phân tích sự bất hợp lí giữa số lượng công nhân và yêu cầu thực tế của công việc, trưởng phòng tổ chức lao động bắt đầu lên tiếng. Cơ chế sản xuất cũ là cơ sở để ông ta bám vào. Cuộc tranh luận về vấn đề này đã làm bật ra một thực tế đã từng tồn tại trong thời bao cấp : các chỉ tiêu, kế hoạch được đề ra theo những cách thức chủ quan, áp đặt, hoàn toàn không căn cứ vào thực tế sản xuất. Điều đó đã được chỉ ra qua một đoạn đối thoại khá sinh động :

Hoàng Việt - Cái kế hoạch sản xuất ấy ở đâu ra, anh Chính ?

Nguyễn Chính - Ở cấp trên ạ.

Hoàng Việt - Nhưng cấp trên dựa vào đâu mà ra cái kế hoạch đó ?

Nguyễn Chính - Có lẽ... dựa vào cấp trên cao hơn, dĩ nhiên !

Từ "Có lẽ..." đến "dĩ nhiên" là hai sắc thái hoàn toàn khác nhau. Ban đầu là phỏng đoán, ngập ngừng, sau đó là khẳng định dứt khoát. Uy lực của "cấp trên" là yếu tố khiến cho Nguyễn Chính có đủ tự tin vào lí lẽ của mình.

Khi thấy giám đốc Việt dễ dàng bẻ gãy lí lẽ đó, nhóm "bảo thủ" tiến

hành đợt phản công thứ hai. Lần này có sự tham gia của trưởng phòng tài vụ, "tay hòm chìa khoá" của nhà máy, với sự hậu thuẫn của những quy tắc tài chính dù cũng đã lỗi thời nhưng không dễ có thể bác bỏ. Đợt phản công này khá quyết liệt và khó đoán trước kết quả bởi một bên mới chỉ là những ý tưởng đang hình thành nhưng bên kia là một người nắm vững các nguyên tắc tài chính - kế toán. Tin tưởng vào ưu thế của mình, trưởng phòng tài vụ không chỉ đấu tranh bằng lí lẽ với giám đốc mà còn phản ứng bằng hành động (không chịu cấp tiền tu sửa máy móc).

Sự phát triển của tình thế đã cho thấy bản lĩnh của vị giám đốc mới. Nếu như trong đợt phản công trước của nhóm "bảo thủ", Hoàng Việt chủ yếu dùng lí lẽ để bác bỏ thì trong lần thứ hai này, anh đã dùng uy quyền của mình để giải quyết vấn đề. Tất nhiên, uy quyền ấy muốn có hiệu lực phải dựa trên những lí lẽ xác đáng. Cơ sở cho những lí lẽ của giám đốc Việt là điều kiện để phát triển sản xuất mà một trong những yếu tố đó là đời sống của anh chị em công nhân. Đây có thể coi là điểm mấu chốt khiến cho đề án sản xuất mới được những người công nhân như ông Quých, bà Bộng (và những người khác sau này) đồng tình ủng hộ.

Khác với hai lần trước, ở lần thứ ba này, giám đốc Việt là người chủ động tấn công. Anh tuyên bố bãi bỏ chức vụ quản đốc. Đây là một quyết định khá bất ngờ bởi chức vụ quản đốc vốn đã tồn tại từ lâu. Mặc dù vậy, bằng lí lẽ thoả đáng của mình, giám đốc Việt vẫn khiến cho quản đốc Trương hoàn toàn chịu khuất phục. Anh ta chỉ còn biết lấp bắp, áp úng mà không thể làm gì khác (có lẽ cũng bởi quá bất ngờ).

Cách dàn cảnh như vậy cũng cho thấy phần nào sự sắc sảo trong nghệ thuật viết kịch của Lưu Quang Vũ. Kịch là nghệ thuật sân khấu, vốn tối kỵ sự lặp lại trong các thao tác. Khai thác ba mối quan hệ khác nhau nhưng thực chất mâu thuẫn không thay đổi (vẫn là cuộc đấu tranh giữa cái mới và cái cũ), tác giả đã để cho các nhân vật hoạt động theo ba cách thức khác nhau. Đây là yếu tố quan trọng đảm bảo cho vở kịch có được sức lôi cuốn liên tục.

Trong mỗi quan hệ thứ tư, kịch tính được đẩy lên cao độ. Nếu như trong ba cuộc đấu tranh trước đó, quan hệ chủ yếu vẫn là quan hệ công việc thì lần này, không chỉ là quan hệ công việc mà còn là quan hệ con người, quan hệ chức vụ khá gần gũi giữa giám đốc và phó giám đốc. Khác với thái độ dè dặt ban đầu, thái độ của phó giám đốc

Nguyễn Chính rất quyết liệt :

"Nguyễn Chính - Đã cũ kĩ lạc hậu. Không đầu ! Cái cơ chế mà đồng chí mạt sát ấy tồn tại bền vững mấy chục năm nay. Nhờ nó mà chúng ta có hôm nay, có chủ nghĩa xã hội như ngày hôm nay, hạt gạo đồng chí ăn, cái áo đồng chí mặc và cả chính con người đồng chí nữa đã được rèn luyện và trưởng thành trong cơ chế ấy. Đừng vội vã phủ nhận !".

Đó có thể coi là một giọng điệu khá "đanh thép" dựa trên những giá trị bền vững. Quả thật, cơ chế ấy đã từng tồn tại và không phải không có thời đã từng phát huy tác dụng, nhất là trong hoàn cảnh chiến tranh đòi hỏi sự tập trung nhân lực, vật lực đến mức tối đa. Tuy nhiên, điều đó không làm cho giám đốc Việt mất bình tĩnh. Quy luật vận động của xã hội đóng vai trò then chốt. Cái hôm qua là tích cực thì hôm nay đã trở nên lỗi thời. Hoàng Việt đã chiến thắng bởi anh không phủ nhận quá khứ nhưng vẫn đứng vững trên lí luận của thực tại, của quy luật vận động lịch sử.

Không thể bẻ gãy được lí lẽ sắc sảo ấy, Nguyễn Chính tung ra "miếng đòn" cuối cùng:

"Nguyễn Chính - Tất cả những việc đồng chí định tiến hành, không có trong nghị quyết Đảng uỷ xí nghiệp. Đảng uỷ chưa quyết định, đồng chí Việt ạ".

Đòn phản công này tương đối sắc bén, dựa trên một sự thật hiển nhiên: nghị quyết của Đảng uỷ chưa đề cập đến những vấn đề cụ thể như thế. Mặc dù vậy, bằng sự nhanh trí, giám đốc Việt vẫn tìm được cơ sở hợp lí cho những dự định táo bạo của mình, đó là nghị quyết "đẩy mạnh sản xuất và ổn định đời sống công nhân". Một lần nữa, cái mới lại chiến thắng.

Cuộc đối thoại sau đó giữa Hoàng Việt và Lê Sơn như báo trước cuộc đấu tranh giữa cái cũ và cái mới chưa thể chấm dứt, nó sẽ còn diễn ra thậm chí còn gay go, quyết liệt hơn. Câu nói vui của Lê Sơn cuối đoạn trích cũng cho thấy rằng quan điểm táo bạo, tích cực của giám đốc Việt đã được nhiều người đồng tình ủng hộ và trong xu thế tất yếu, chắc chắn nó sẽ trở thành hiện thực.

Cũng cần nhận thức rõ tính chất tích cực của cuộc đấu tranh này. Cái cũ là sự cản trở nhưng đồng thời cũng là động lực cho cái mới nhanh chóng phát triển và khẳng định được mình. Cuộc đấu tranh mới - cũ càng gay gắt bao nhiêu thì thắng lợi của cái mới trước cái cũ lại càng có ý nghĩa bấy nhiêu. Chỉ qua một đoạn trích, chúng ta

chưa thấy được kết quả của cuộc đấu tranh ấy nhưng hiện thực cuộc sống hôm nay đã chứng tỏ tác giả có một tầm nhìn xa và khả năng dự báo xã hội chính xác.

Câu 4: Cảnh ba của vở kịch thể hiện khá rõ tính cách của các nhân vật:

- Giám đốc Hoàng Việt là một người lãnh đạo có tinh thần trách nhiệm cao, năng động, táo bạo, dám nghĩ dám làm vì sự nghiệp chung của nhà máy cũng như quyền lợi của anh chị em công nhân.
- Lê Sơn cũng là một kỹ sư có năng lực, có trình độ chuyên môn giỏi, từng gắn bó nhiều năm cùng xí nghiệp. Dù biết khó khăn nhưng anh vẫn chấp nhận, sẵn sàng cùng Hoàng Việt cải tiến toàn bộ hoạt động của đơn vị.
- Phó giám đốc Nguyễn Chính tiêu biểu cho loại người bảo thủ nhưng cũng rất khôn ngoan, nhiều mảnh khoé. Anh ta luôn vin vào cơ chế, không muốn đổi thay những nguyên tắc dù đã rất lạc hậu.
- Quản đốc Trương là người suy nghĩ và làm việc như cái máy, thiếu tình người, thích tỏ ra quyền thế, hách dịch với chị em công nhân.

Câu 5:

Cuộc đấu tranh trong *Tôi và chúng ta* là cuộc đấu tranh gay gắt giữa cái cũ và cái mới. Đó là vấn đề nóng bỏng của thực tiễn đời sống sinh động. Tuy gay go nhưng cuối cùng phần thắng sẽ thuộc về cái mới, cái tiến bộ. Cách làm việc, những chủ trương đổi mới của Việt, Lê Sơn, Thanh... phù hợp với yêu cầu phát triển của xã hội, với nguyện vọng của anh em trong xí nghiệp, bởi vậy, những chủ trương ấy luôn được mọi người ủng hộ.