

GIAI CẤP CÔNG NHÂN VIỆT NAM TRONG TIẾN TRÌNH ĐỔI MỚI ĐẤT NƯỚC: THỰC TRẠNG, XU HƯỚNG PHÁT TRIỂN, VẤN ĐỀ VÀ GIẢI PHÁP

PHẠM XUÂN NAM*

I. THỰC TRẠNG GIAI CẤP CÔNG NHÂN VIỆT NAM TRONG TIẾN TRÌNH ĐỔI MỚI Ở NƯỚC TA HƠN 20 NĂM QUA

Từ cuối năm 1986 đến nay, cùng với tiến trình đổi mới toàn diện đất nước, mà trọng tâm là phát triển nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và chủ động hội nhập kinh tế quốc tế, giai cấp công nhân Việt Nam đã có sự biến đổi về nhiều mặt:

Một là, giai cấp công nhân tăng nhanh về số lượng và hiện chiếm hơn 1/4 tổng lực lượng lao động xã hội.

Có thể thấy rõ điều này qua bảng 1.

Như vậy, trong vòng 22 năm (1986-2008), số lượng giai cấp công nhân đã tăng 2,69 lần và tỷ lệ công nhân so với tổng lực lượng lao động xã hội đã tăng từ 15,65% lên 25,76%.

Hai là, cơ cấu theo thành phần kinh tế của giai cấp công nhân đã có sự thay đổi lớn.

Thời kỳ trước đổi mới, đại đa số công nhân tập trung trong khu vực kinh tế quốc

doanh. Nhưng khi chuyển sang nền kinh tế hàng hóa nhiều thành phần vận hành theo cơ chế thị trường có sự quản lý của Nhà nước theo định hướng xã hội chủ nghĩa, thì tình hình trên đã thay đổi rõ rệt.

Trong cơ chế thị trường, một bộ phận doanh nghiệp nhà nước đã biết kịp thời cải tiến quản lý, đổi mới công nghệ, nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh, do đó đã tiếp tục trụ vững và phát triển. Tuy vậy, phần lớn doanh nghiệp nhà nước đã gặp phải nhiều khó khăn. Trước tình hình đó, Đảng và Chính phủ đã chủ trương sắp xếp lại các doanh nghiệp nhà nước, tiến hành cổ phần hóa đối với những doanh nghiệp còn có điều kiện phát triển; đồng thời bán, khoán, cho thuê đối với các doanh nghiệp nhỏ, kinh doanh thua lỗ kéo dài mà không cần duy trì sở hữu nhà nước. Kết quả là, số doanh nghiệp nhà nước đã giảm từ 12.300 năm 1990 xuống còn 3.494 năm 2008 (1). Vì số lượng doanh nghiệp nhà nước giảm nhiều, nên số lượng công nhân ở khu vực này cũng giảm rõ rệt. Năm 1986, số công nhân trong các doanh nghiệp nhà nước là 3,2 triệu người, đến cuối năm 2007 giảm xuống còn hơn 1,7 triệu.

* GS.TS. Viện Sử học

Bảng 1: Số lượng và tỷ lệ công nhân trong tổng lao động xã hội (1986-2008)

	1986	2008
- Tổng lao động xã hội (nghìn người)	27.368,9	44.915,8
- Số lượng công nhân lao động trong các ngành sản xuất kinh doanh và dịch vụ công nghiệp (nghìn người)	4.278,0	11.567,7
Trong đó:		
+ Công nghiệp (mỏ, chế biến, điện, nước...)	2.917,5	6.962,0
+ Xây dựng	882,9	2.394,0
+ Giao thông vận tải, thông tin liên lạc	467,6	1.221,7
+ Sửa chữa xe có động cơ, đồ dùng gia đình...	-	990,0
- Tỷ lệ công nhân / tổng lực lượng lao động xã hội (%)	15,65%	25,76%

Nguồn: Niên giám thống kê 1988; Niên giám thống kê 2008

Nếu số doanh nghiệp thuộc khu vực kinh tế nhà nước giảm mạnh, thì số doanh nghiệp và cơ sở sản xuất kinh doanh phi nông nghiệp thuộc khu vực kinh tế tư nhân (bao gồm cả cá thể, tiểu chủ, tư bản tư nhân, như Đại hội X đã xác định) lại tăng lên nhanh chóng. Cùng với sự phát triển của các doanh nghiệp thuộc khu vực kinh tế tư nhân, số công nhân trong khu vực này đã tăng từ 2,4 triệu người năm 1995 lên gần 6,2 triệu người năm 2007 (2).

Bên cạnh các loại hình doanh nghiệp kể trên, từ khi Luật Đầu tư nước ngoài được chính thức ban hành đầu năm 1988 đến cuối năm 2008, đã có trên 700 công ty thuộc 66 nước và vùng lãnh thổ đầu tư trực tiếp vào Việt Nam với 10.981 dự án và 163,6 tỷ USD vốn đăng ký, trong đó 57 tỷ USD đã được thực hiện (3). Với số vốn đó, hàng ngàn doanh nghiệp 100% vốn nước ngoài hoặc liên doanh với các doanh nghiệp trong nước đã ra đời, tập trung tại các khu công nghiệp, khu chế xuất. Lực lượng công nhân làm việc tại các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài cũng ngày càng tăng lên: năm 1995 là 100.000 người, năm 2000 là 407.565 người, năm 2007 tăng lên đến 1.685.861 người.

Như vậy, hiện nay giai cấp công nhân có mặt ở tất cả các loại hình doanh nghiệp

thuộc những thành phần kinh tế khác nhau: có công nhân doanh nghiệp nhà nước, công nhân doanh nghiệp cổ phần mà nhà nước còn giữ cổ phần chi phối, công nhân doanh nghiệp tập thể, công nhân doanh nghiệp tư nhân, công nhân cơ sở sản xuất kinh doanh cá thể, công nhân doanh nghiệp 100% vốn đầu tư nước ngoài, và công nhân doanh nghiệp liên doanh với nước ngoài.

Ba là, cơ cấu nghề nghiệp của giai cấp công nhân đã có sự chuyển biến quan trọng.

Số công nhân thuộc những ngành công nghiệp nặng vốn được xem là ưu tiên trong quá trình công nghiệp hóa xã hội chủ nghĩa thời kỳ trước đổi mới (như luyện kim, cơ khí, khai mỏ...) nói chung phát triển chậm. Ví dụ: công nhân ngành khai mỏ chỉ tăng từ 255.800 người năm 2000 lên 431.200 năm 2008. Trong khi đó, số công nhân thuộc những ngành công nghiệp chế biến (như may mặc, giày da, điện tử, vật liệu xây dựng, đồ gỗ, sữa, bia, nước ngọt...) có nhu cầu lớn trên thị trường trong nước và phục vụ xuất khẩu, cũng như thuộc các ngành xây dựng, giao thông vận tải, thông tin liên lạc... đáp ứng yêu cầu xây dựng kết cấu hạ tầng kỹ thuật cho công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước đều phát triển rất nhanh. Ví dụ: số công nhân thuộc các ngành công

nghiệp chế biến từ trên 3,5 triệu người năm 2000 đã tăng lên 6,3 triệu người năm 2008. Trong cùng thời gian, công nhân trong ngành xây dựng đã tăng từ trên 1 triệu người lên gần 2,4 triệu người.

Bốn là, trình độ học vấn, kỹ năng nghề nghiệp của một bộ phận công nhân đã được nâng lên, nhưng đa số còn ở mức trung bình, trung bình thấp và thấp.

Theo các số liệu thống kê, năm 1986 tính chung trong cả nước, số công nhân có trình độ trung học cơ sở là 57,5%, trung học phổ thông là 42,5%, còn cao đẳng và đại học thì hầu như chưa có ai (4). Đến giữa năm 2007, trên địa bàn Hà Nội có 850.900 công nhân. Trong đó, về học vấn: 2% công nhân có trình độ tiểu học, 17% - có trình độ trung học cơ sở, 56% - có trình độ trung học phổ thông, 25% - có trình độ từ cao đẳng, đại học trở lên; về chuyên môn: 28% công nhân chưa qua đào tạo nghề, 47% - có trình độ đào tạo sơ - trung cấp (5). Trong cùng thời gian, tại Thành phố Hồ Chí Minh có 1,5 triệu công nhân. Trong đó, về học vấn: 56,7% công nhân có trình độ trung học cơ sở; số còn lại có trình độ từ trung học phổ thông trở lên (6). Nhìn chung, trong giai cấp công nhân cả nước, tỷ lệ công nhân có trình độ văn hóa và chuyên môn thấp, trung bình thấp và trung bình vẫn chiếm đa số. Tuy vậy, tỷ lệ công nhân, nhất là lớp công nhân trẻ, có trình độ từ cao đẳng, đại học trở lên đã dần dần tăng lên. Đặc biệt, trong một số ngành kinh tế - kỹ thuật quan trọng như dầu khí, điện lực, bưu chính viễn thông..., công nhân có trình độ học vấn và kỹ năng nghề nghiệp cao đã chiếm một tỷ lệ đáng kể. Báo cáo của các tập đoàn kinh tế, tổng công ty và các doanh nghiệp lớn tháng 12-2007 cho biết: Tỷ lệ tốt nghiệp cao đẳng, đại học trở lên trong tổng số công nhân (cán bộ, công nhân viên) của Tập

đoàn Dầu khí là 43,3%, Tập đoàn Điện lực - 28,5%, Tập đoàn Bưu chính - Viễn thông - 26,5%, Tập đoàn Công nghiệp Tàu thủy - 17,9%,...

Năm là, trừ bộ phận công nhân có trình độ học vấn, tay nghề thuộc loại khá và cao, thu nhập của đa số công nhân còn thấp và không ổn định; đời sống vật chất khó khăn, đời sống tinh thần nghèo nàn.

Nhìn chung, so với thời kỳ trước đổi mới, thu nhập và đời sống của bộ phận công nhân có trình độ học vấn và tay nghề bậc khá, bậc cao tại những đơn vị sản xuất kinh doanh và dịch vụ công nghiệp thuộc tất cả các thành phần kinh tế đã được cải thiện đáng kể. Ví dụ: Năm 2007, thu nhập bình quân của công nhân doanh nghiệp nhà nước trong các ngành dầu khí, than, điện lực, xi măng... từ khoảng 3,2 - 4,5 triệu đồng/tháng. Tuy nhiên, tại không ít doanh nghiệp của tư nhân và doanh nghiệp 100% vốn đầu tư nước ngoài (tức doanh nghiệp FDI), sức lao động của công nhân bị chủ khai thác quá mức: Trong nhiều trường hợp, công nhân phải làm việc trung bình 10 tiếng/ngày mà tiền lương được trả không tương xứng. Theo báo cáo của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam tháng 10-2007, có 57,6% công nhân trong doanh nghiệp FDI và 43,4% công nhân doanh nghiệp tư nhân cho rằng: thu nhập của họ từ doanh nghiệp không đảm bảo cuộc sống. Đa số công nhân, nhất là công nhân lao động giản đơn, có thu nhập từ 300.000 đồng - 1 triệu đồng/tháng; chỉ có 23,8% công nhân có mức thu nhập trên 1,5 triệu đồng/tháng (7). Tại những doanh nghiệp đó, các chế độ hợp đồng lao động, bảo hiểm xã hội, trả công làm thêm giờ... cho công nhân không được chủ thực hiện nghiêm chỉnh. Công tác thanh tra, kiểm tra của các cơ quan có thẩm quyền đối với việc chấp hành *Bộ luật*

Lao động tại các doanh nghiệp FDI và doanh nghiệp tư nhân bị buôn lỏng. Vai trò của công đoàn trong việc bảo vệ lợi ích chính đáng của công nhân tại các doanh nghiệp ấy còn mờ nhạt. Điều đó giải thích tại sao, những năm gần đây hàng ngàn cuộc đình công tự phát của công nhân đã nổ ra. Tại một số thành phố lớn và khu công nghiệp tập trung, nhà ở của đa số công nhân, việc làm ổn định của bộ phận công nhân lao động giản đơn trở thành vấn đề xã hội bức xúc (8).

Thời gian làm việc căng thẳng, thu nhập không tương xứng, ăn uống kham khổ, nhà ở chui rúc, chung đụng và đời sống tinh thần nghèo nàn là những nguyên nhân làm nảy sinh các tệ nạn xã hội trong một bộ phận công nhân.

Tóm lại, trải qua hơn hai thập niên đổi mới, giai cấp công nhân nước ta đã tăng nhanh về số lượng, đa dạng hóa về cơ cấu, trình độ học vấn và kỹ năng nghề nghiệp được nâng lên; bộ phận công nhân trí thức đã bắt đầu hình thành. Năm 2006, công nhân trong các loại hình doanh nghiệp (nhà nước, dân doanh và có vốn đầu tư nước ngoài), chiếm 71% tổng số công nhân, đã góp phần tạo ra 70% sản phẩm trong nước (9). Với sự tiến bộ và sự đóng góp ấy, giai cấp công nhân đã tỏ ra xứng đáng với vai trò là chủ lực trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Tuy nhiên, so với yêu cầu của giai đoạn đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, giai cấp công nhân còn không ít mặt hạn chế và yếu kém: Phần lớn công nhân xuất thân từ nông dân chưa được đào tạo cơ bản và có hệ thống. Công nhân có trình độ học vấn và chuyên môn thuộc loại khá và cao còn chiếm một tỷ lệ nhỏ. Cơ cấu ngành nghề trong giai cấp công nhân chưa

hợp lý: Đại đa số công nhân làm việc tại các ngành gia công, lắp ráp và khai thác tài nguyên, trong khi thiếu nghiêm trọng công nhân lành nghề thuộc các ngành chế tạo máy, nhất là chế tạo dây chuyền cơ khí tự động hóa. Việc làm, thu nhập và đời sống vật chất, tinh thần của một bộ phận đáng kể công nhân, nhất là những công nhân lao động giản đơn, tại không ít doanh nghiệp FDI và doanh nghiệp tư nhân đang gặp nhiều khó khăn, bức xúc.

Cách đây trên 150 năm, khi đề cập đến tình trạng tha hóa lao động của công nhân dưới chủ nghĩa tư bản thế kỷ XIX, C. Mác đã từng viết: "Lao động [của người công nhân] sản xuất ra những vật phẩm kỳ diệu cho những người giàu, nhưng nó lại sản xuất ra sự bần cùng hóa của công nhân. Nó tạo ra lâu đài, nhưng nó cũng tạo ra cả những nhà ổ chuột cho công nhân. Nó sáng tạo ra cái đẹp, nhưng cũng làm què quặt công nhân..." (10).

Ở nước ta hiện nay, dĩ nhiên đời sống vật chất và tinh thần của giai cấp công nhân nói chung, nhất là những công nhân có trình độ học vấn và tay nghề cao, đã được cải thiện rõ rệt, khác xa so với tình cảnh mà C. Mác đã mô tả trên đây. Nhưng nếu với tinh thần "nhìn thẳng vào sự thật" thì chúng ta không thể không thừa nhận rằng: Bên cạnh những ưu điểm và thành tựu to lớn đã đạt được, sự lãnh đạo của Đảng, sự quản lý của Nhà nước đối với việc xây dựng giai cấp công nhân cũng còn không ít hạn chế, bất cập. Điển hình là, trong một thời gian khá dài chúng ta quá nhấn mạnh đến việc dựa vào lợi thế giá nhân công rẻ để thu hút vốn đầu tư nước ngoài và huy động vốn đầu tư trong nước. Quan điểm đó tất yếu dẫn đến việc quy định lương tối thiểu của công nhân lao động ở mức thấp (mức tương đương 35

USD/người/tháng suốt nhiều năm liền đến tháng 1-2008 mới điều chỉnh lên) (11).

II. XU HƯỚNG PHÁT TRIỂN CỦA GIAI CẤP CÔNG NHÂN TRONG TỔNG THỂ CƠ CẤU XÃ HỘI VIỆT NAM ĐẾN NĂM 2020 - NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA

Hiện nay, nước ta vẫn đang ở trong thời kỳ quá độ đi lên chủ nghĩa xã hội. Nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa với nhiều hình thức sở hữu, nhiều thành phần kinh tế đan xen với nhau, hỗ trợ lẫn nhau còn tồn tại trong một thời gian dài. Sự nghiệp đẩy mạnh công nghiệp hóa,

ứng tỷ trọng của ngành nông nghiệp. Trong cùng thời gian, với đà phát triển của giáo dục và đào tạo, khoa học và công nghệ, trình độ học vấn và kỹ năng nghề nghiệp của giai cấp công nhân, cũng như của các giai tầng xã hội khác sẽ ngày càng được nâng cao.

Với triển vọng phát triển đó, số lượng, chất lượng, cơ cấu của giai cấp công nhân trong tổng thể cơ cấu xã hội Việt Nam cũng sẽ tiếp tục phát triển theo hướng vừa đa dạng vừa phong phú hơn.

Có thể thấy rõ điều này qua bảng 2.

Bảng 2: Xu hướng phát triển của giai cấp công nhân trong tổng thể cơ cấu xã hội Việt Nam đến năm 2020

	Tình hình 2008		Dự báo đến 2020	
	Số lượng (ngàn người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (ngàn người)	Tỷ lệ (%)
- Dân số	85.600*		97.000	
- Tổng lao động xã hội	44.915	100,00	56.000	100,00
Trong đó:				
+ Công nhân	11.568	25,76	25.760	46,00
+ Nông dân	24.000	53,43	15.680	28,00
+ Trí thức	3.915**	8,72	6.720	12,00
+ Doanh nhân	512**	1,14	1.120	2,00
+ Tiểu thương, tiểu chủ	3.941**	8,77	5.992	10,70
+ Các nhóm dịch vụ làm thuê và lao động tự do	979	2,18	728	1,30

Nguồn: Niên giám thống kê 2008; Kết quả sơ bộ tổng điều tra dân số ngày 1-4-2009; Báo cáo kết quả dự báo dân số Việt Nam 1999-2024. Nxb. Thống kê, Hà Nội, 2000.

* Đã điều chỉnh theo kết quả sơ bộ tổng điều tra dân số ngày 1-4-2009.
** Chưa có số liệu năm 2008, tạm ước tính dựa vào số liệu của các năm trước.

hiện đại hóa, gắn liền với phát triển kinh tế tri thức tiếp tục được đẩy mạnh nhằm tạo ra nền tảng để đến năm 2020 Việt Nam cơ bản trở thành một nước công nghiệp theo hướng hiện đại. Có quan hệ mật thiết với quá trình này, cơ cấu kinh tế và cơ cấu lao động tiếp tục chuyển dịch theo hướng tăng nhanh tỷ trọng của các ngành công nghiệp và dịch vụ, đồng thời giảm một cách tương

Như Bảng 2 cho thấy: Theo dự báo, trong thập niên tới, giai cấp công nhân rất có thể sẽ tiếp tục tăng nhanh về số lượng: Từ gần 11,6 triệu người hiện nay tăng lên hơn 25,7 triệu, chiếm khoảng 46% tổng lao động xã hội vào năm 2020 (12).

Xét theo thành phần kinh tế và loại hình doanh nghiệp, thì bộ phận công nhân doanh nghiệp nhà nước sẽ tăng không

nhiều do quy mô các doanh nghiệp có thể lớn lên, nhưng số lượng doanh nghiệp lại giảm đi khi quá trình cổ phần hóa tiếp tục được thực hiện. Bộ phận công nhân các loại hình doanh nghiệp ngoài nhà nước (gọi chung là doanh nghiệp dân doanh) sẽ tăng mạnh. Bộ phận công nhân doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài cũng tăng đáng kể.

Tuy nhiên, điều quan trọng nhất không phải là sự gia tăng về số lượng và tỷ lệ công nhân trong tổng lao động xã hội. Mà chính một số vấn đề cơ bản có liên quan đến việc nâng cao chất lượng của giai cấp công nhân được đặt ra sau đây mới thật sự có ý nghĩa cốt tử nhất: i) Đi đôi với việc phát triển nhanh về số lượng, phải làm sao xây dựng được một giai cấp công nhân có khả năng tiếp cận và làm chủ khoa học - công nghệ hiện đại trong điều kiện phát triển kinh tế tri thức và hội nhập kinh tế quốc tế; ii) Cùng với quá trình chuyển dịch cơ cấu lao động nghề nghiệp của toàn xã hội, làm sao đẩy mạnh quá trình chuyển dịch cơ cấu theo ngành nghề của bản thân giai cấp công nhân mà chủ yếu là giảm dần tỷ trọng công nhân trong các lĩnh vực gia công, lắp ráp và khai thác tài nguyên không tái sinh; tăng nhanh tỷ trọng công nhân trong các lĩnh vực thiết kế, chế tạo thuộc các ngành công nghiệp mũi nhọn; iii) Làm gì và làm thế nào để "giải tha hóa" cho bộ phận công nhân tay nghề thấp, giảm tỷ lệ thất nghiệp hoặc không có việc làm ổn định, nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho họ, hạn chế sự phân hóa giàu nghèo trong nội bộ giai cấp công nhân.

III. MẤY GIẢI PHÁP CHỦ YẾU

Từ tất cả những điều đã trình bày ở trên về thực trạng giai cấp công nhân Việt Nam sau hơn 20 năm đổi mới, có dự báo xu hướng phát triển của nó trong tổng thể cơ

cấu xã hội ở nước ta đến năm 2020 và những vấn đề đặt ra, chúng tôi xin đề xuất mấy giải pháp chủ yếu sau đây:

Một là, xây dựng một cơ cấu xã hội thống nhất trong đa dạng, dựa trên cơ sở hài hòa lợi ích giữa các giai cấp, tầng lớp xã hội khác nhau, kiến tạo đồng thuận, tăng cường đoàn kết để chung sức phấn đấu cho mục tiêu dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh.

Chữ "hòa" và chữ "đồng" là những triết lý quan trọng của dân tộc ta trong quá trình dựng nước và giữ nước. Cuối thế kỷ XIII, trước khi mất, Trần Hưng Đạo đã dặn dò vua Trần Anh Tông: Lúc thường thì lấy "*Khoan thư sức dân để làm kế sâu rễ bền gốc, đó là thượng sách giữ nước*". Lúc có giặc dữ kéo sang xâm lấn, thì "*Vua tôi đồng lòng, anh em hòa mục, cả nước góp sức lại mà đánh*". Về sau, tổng kết bài học lớn nhất trong *Lịch sử nước ta*, Hồ Chí Minh kêu gọi: "*Dân ta xin nhớ chữ đồng / Đồng tình, đồng sức, đồng lòng, đồng minh*" (13). Để thực hiện được chữ "đồng" ấy, Hồ Chí Minh cho rằng trong từng giai đoạn cụ thể, Đảng lãnh đạo cách mạng phải có các chính sách đáp ứng đúng lợi ích thiết thân của mọi giai tầng xã hội, mọi giới đồng bào, không thiên lệch và bỏ sót một ai. Trong phát triển kinh tế, xã hội, Người chủ trương "*thực hiện chính sách công và tư đều được chiếu cố, chủ và thợ đều có lợi*" (14).

Kế thừa truyền thống tốt đẹp của cha ông, vận dụng và phát triển sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh trong điều kiện của sự nghiệp đổi mới toàn diện đất nước, Đảng ta chủ trương: Thực hiện đại đoàn kết toàn dân tộc. Lấy mục tiêu giữ vững độc lập, thống nhất của Tổ quốc, vì dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh làm điểm tương đồng để gắn bó đồng bào các dân tộc, tôn giáo, giai cấp, tầng lớp

nhân dân; xóa bỏ mọi mặc cảm, định kiến, phân biệt đối xử về quá khứ, thành phần giai cấp. Tôn trọng những ý kiến khác nhau không trái với lợi ích chung của dân tộc, xây dựng tinh thần cởi mở, tin cậy lẫn nhau, hướng tới tương lai (15).

Đương nhiên, giữa các giai cấp, tầng lớp hợp thành cơ cấu xã hội hiện nay cũng có những lúc nảy sinh mâu thuẫn về lợi ích như mâu thuẫn giữa chủ doanh nghiệp và công nhân, giữa thương lái thu mua nông sản và nông dân,... Nhưng, đó là những mâu thuẫn trong nội bộ nhân dân. Vì thế, có thể và cần phải giải quyết chúng thông qua các biện pháp giáo dục, vận động, thuyết phục, đối thoại, kết hợp với việc thường xuyên điều chỉnh những chính sách chưa hợp lý, bổ sung những chính sách còn thiếu nhằm thực hiện hài hòa lợi ích giữa các bên, tạo ra sự đồng thuận xã hội, bảo đảm cho sự phát triển nhanh, lành mạnh và bền vững của đất nước.

Hai là, phát triển giai cấp công nhân về số lượng và chất lượng, thực hiện "trí thức hóa" công nhân, tăng nhanh đội ngũ công nhân có trình độ học vấn và kỹ năng nghề nghiệp cao, đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa, phát triển kinh tế tri thức, xây dựng thành công chủ nghĩa xã hội ở nước ta.

Ngay từ giữa thế kỷ XIX, C. Mác đã tiên đoán: Cùng với đà phát triển của đại công nghiệp trên cơ sở ứng dụng rộng rãi những thành tựu khoa học, thì lao động của người công nhân được "biểu hiện ra không phải chủ yếu là lao động được nhập vào quá trình sản xuất, mà chủ yếu là một loại lao động kiểm soát và điều khiển bản thân quá trình sản xuất" (16). Trong điều kiện như thế, bộ phận chủ yếu trong giai cấp công nhân phải được đào tạo để trở thành công nhân có trình độ học vấn và kỹ năng nghề

ng nghiệp cao. Cuối thế kỷ XIX, Ph. Ăngghen cũng đã trực tiếp đặt ra nhiệm vụ xây dựng "giai cấp vô sản lao động trí óc", để khi cách mạng vô sản thành công, giai cấp này có thể "nắm lấy việc quản lý không phải chỉ bộ máy chính trị mà còn cả toàn bộ nền sản xuất xã hội nữa" (17).

Ở Việt Nam, sau Đại hội lần thứ II của Đảng (1951), Hồ Chí Minh đã sớm nêu lên định hướng có tầm nhìn xa về *"trí thức hóa" công nông* (18).

Trong thời kỳ chiến lược mới (2011-2020), khi Đảng ta dự kiến đẩy nhanh tốc độ và nâng cao chất lượng thực hiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa, phát triển kinh tế tri thức, thì việc thực hiện *"trí thức hóa" công nhân, tăng nhanh đội ngũ công nhân có trình độ học vấn và kỹ năng nghề nghiệp cao* lại càng trở thành một đòi hỏi cấp thiết. Và đây cũng chính là giải pháp có triển vọng nhất để mở rộng việc làm, nâng cao thu nhập, cải thiện một cách cơ bản đời sống vật chất và văn hóa cho giai cấp công nhân (kể cả "giải tha hóa" cho bộ phận công nhân có tay nghề thấp), tạo tiền đề và điều kiện phát huy ở họ tinh thần yêu nước, yêu chủ nghĩa xã hội, ý thức giai cấp và bản lĩnh chính trị để thực sự đóng được vai trò chủ lực trong sự nghiệp xây dựng chủ nghĩa xã hội.

Những năm sắp tới, trên cơ sở từng bước thực hiện phổ cập giáo dục trung học phổ thông, mở rộng giáo dục trung học chuyên nghiệp, nâng cao chất lượng giáo dục đại học, cần sớm định hướng và có kế hoạch đẩy mạnh việc điều chỉnh cơ cấu theo ngành nghề của giai cấp công nhân: Giảm dần tỷ trọng công nhân trong các lĩnh vực gia công, lắp ráp và khai thác tài nguyên không tái sinh. Tăng nhanh tỷ trọng công nhân trong các lĩnh vực thiết kế, chế tạo thuộc các ngành công nghệ thông tin, công

nghệ năng lượng sạch, công nghệ vật liệu mới, công nghệ tự động hóa..., tạo ra giá trị gia tăng ngày càng cao cho hàng hóa và dịch vụ công nghiệp Việt Nam. Nhờ vậy mà có thể không ngừng tăng thêm thu nhập, cải thiện một cách cơ bản đời sống vật chất và văn hóa của giai cấp công nhân.

Trước mắt, cần kịp thời sửa đổi, bổ sung và hoàn thiện các chính sách về lao động, tiền lương, bảo hộ lao động, bảo hiểm xã hội,

bảo hiểm y tế... đối với công nhân. Chăm lo xây dựng, củng cố và phát huy vai trò của Công đoàn cơ sở trong việc bảo vệ quyền lợi chính đáng, hợp pháp của công nhân tại các cơ sở sản xuất kinh doanh thuộc mọi thành phần kinh tế. Chú trọng giải quyết vấn đề nhà ở của công nhân tại các khu công nghiệp tập trung và đô thị lớn. Xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ trong các loại hình doanh nghiệp.

CHÚ THÍCH

(1). Tổng cục Thống kê: *Niên giám thống kê 2008*. Nxb. Thống kê, Hà Nội, 2009, tr. 123.

(2). Tổng cục Thống kê: *Niên giám thống kê 2008*, sdd, tr. 130, 197-199.

(3). Tổng cục Thống kê: *Niên giám thống kê 2008*, sdd, tr. 103

(4). Xem Cao Văn Lương: *Công nghiệp hóa, hiện đại hóa và sự phát triển giai cấp công nhân*. Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2001, tr. 75.

(5). Xem *Báo cáo của Đoàn khảo sát miền Bắc* (phục vụ Hội nghị Trung ương 6, khóa X). Hà Nội, tháng 8-2007, tr. 15.

(6). Xem *Báo cáo của Đoàn khảo sát miền Nam* (phục vụ Hội nghị Trung ương 6, khóa X). Hà Nội, tháng 7-2007, tr. 2.

(7). Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam: *Thực trạng giai cấp công nhân Việt Nam*. Hà Nội, tháng 10-2007, tr. 19-20.

(8). Theo điều tra của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, có 51,7% công nhân trong doanh nghiệp FDI, 35,6% công nhân trong doanh nghiệp của tư nhân phải đi thuê nhà trọ; có 14,7% công nhân trong tình trạng thường xuyên thiếu việc làm hoặc có việc làm không ổn định.

(9). Theo *Tài liệu nghiên cứu Nghị quyết Hội nghị Trung ương 6 khóa X*. Đã dẫn, tr. 11.

(10). C. Mác và Ph. Ăngghen: *Toàn tập*, tập 42. Đã dẫn, tr. 131.

(11). Theo Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, từ ngày 1-1-2008 mức lương tối thiểu chung của công nhân từ 450.000 đồng/tháng (từng áp dụng từ nhiều năm trước đó) được tăng lên 802.000 - 1.000.500 đồng/tháng tại các doanh nghiệp FDI, và lên 540.000 - 621.000 đồng/tháng tại các doanh nghiệp trong nước (Xem báo *Tuổi trẻ*, ngày 23-10-2007).

(12). Dự thảo *Chiến lược xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam (2010-2020)*, do Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam chủ trì biên soạn, đưa ra dự báo giai cấp công nhân sẽ chiếm khoảng 60% lực lượng lao động xã hội vào năm 2020. Chúng tôi cho tỷ lệ đó là quá cao.

(13). Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, tập 3. Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 1995, tr. 229.

(14). Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, tập 7. Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 1996, tr. 361.

(15). Xem Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX*. Đã dẫn, tr. 123; *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X*. Đã dẫn, tr. 116.

(16). C. Mác và Ph. Ăngghen: *Toàn tập*, tập 46, phần II. Đã dẫn, tr. 369.

(17). C. Mác và Ph. Ăngghen: *Toàn tập*, tập 22. Đã dẫn, tr. 613.

(18). Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, tập 6. Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 1996, tr. 203.