

XÂY DỰNG GIAI CẤP CÔNG NHÂN VIỆT NAM HIỆN ĐẠI: MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN

NGUYỄN THẾ NGHĨA*

Trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá - hiện đại hoá và hội nhập quốc tế, chúng ta thực hiện quá trình chuyển đổi “kép”: từ kinh tế nông nghiệp sang kinh tế công nghiệp và đồng thời từ kinh tế công nghiệp sang kinh tế tri thức. Nghị quyết Đại hội X của Đảng khẳng định: “Tranh thủ cơ hội thuận lợi do bối cảnh quốc tế tạo ra và tiềm năng, lợi thế của nước ta để rút ngắn quá trình công nghiệp hoá - hiện đại hoá đất nước theo định hướng xã hội chủ nghĩa gắn với phát triển kinh tế tri thức, coi kinh tế tri thức là yếu tố quan trọng của nền kinh tế và công nghiệp hoá - hiện đại hoá. Phát triển mạnh các ngành và sản phẩm kinh tế có giá trị tăng cao dựa nhiều vào tri thức; kết hợp việc sử dụng nguồn vốn tri thức của con người Việt Nam với tri thức mới nhất của nhân loại. Coi trọng cả số lượng và chất lượng tăng trưởng kinh tế trong mỗi bước phát triển của đất nước, ở từng vùng, từng địa phương trong từng dự án kinh tế - xã hội”⁽¹⁾. Theo đó, trong những năm tới chắc chắn giai cấp công nhân Việt Nam sẽ có những biến đổi và phát triển mạnh mẽ.

Thứ nhất, giai cấp công nhân tiếp tục tăng nhanh về số lượng. Mục tiêu kinh tế của kế hoạch kinh tế 5 năm (2006 – 2010) được xác định: tỷ trọng của dịch vụ trong GDP chiếm 40 – 41%, của công nghiệp và xây dựng là 43 – 44%, của nông nghiệp khoảng 5 – 16%. Đến năm 2015, dân số nước ta khoảng 90 triệu người; trong đó khoảng 46 – 47 triệu lao động làm trong các ngành kinh tế quốc dân. Vì vậy, số lượng công nhân lao động trong các ngành kinh tế sẽ tăng lên đến khoảng 17 – 18 triệu người (hiện nay khoảng 12,5 triệu người).

Thứ hai, chất lượng giai cấp công nhân được nâng cao; trong đó, trình độ học vấn, chuyên môn và kỹ năng nghề nghiệp không ngừng phát triển. Đặc biệt là, quá trình “tri thức hoá công nhân” sẽ diễn ra một cách tất yếu, khách quan và ngày càng phổ biến trong các thế hệ công nhân trẻ. Sự biến đổi này được quy định bởi 3 yếu tố cơ bản: a. Trong quá trình lao động, tự bản thân mỗi người

* PGS.TS. Trường Cán bộ TP. Hồ Chí Minh.

công nhân, mỗi tập thể công nhân sẽ ý thức được rằng: chỉ có không ngừng học tập, rèn luyện để nâng cao trình độ học vấn, chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp thì mới có việc làm ổn định và thu nhập cao; b. Yêu cầu cao của công nghiệp hoá - hiện đại hoá và hội nhập kinh tế quốc tế tạo ra “áp lực” ngày càng lớn cho các doanh nghiệp, buộc họ phải cải tiến sản xuất áp dụng công nghệ mới, đồng thời đào tạo bồi dưỡng nâng cao học vấn và kỹ năng tay nghề cho công nhân; c. Trước sức ép của phát triển kinh tế – xã hội, Nhà nước và xã hội phải đầu tư cho giáo dục - đào tạo; đồng thời bản thân ngành giáo dục - đào tạo phải đưa ra và thực hiện được chiến lược giáo dục – đào tạo có chất lượng và hiệu quả.

Thứ ba, cơ cấu ngành nghề của giai cấp công nhân sẽ thay đổi mạnh cả bề rộng và chiều sâu. Theo đà phát triển mạnh của công nghiệp hoá - hiện đại hoá, ngành nông nghiệp sẽ thu hẹp lại và đi vào phát triển theo chiều sâu, các ngành công nghiệp truyền thống giảm xuống, các ngành sản xuất công nghiệp và dịch vụ cao tăng lên, đa số các doanh nghiệp nhà nước sẽ được cổ phần hoá, nhiều doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài sẽ có mặt ở Việt Nam... Tình hình đó sẽ làm cho cơ cấu ngành nghề của giai cấp công nhân Việt Nam sẽ đa dạng hơn và phát triển tập trung hơn hiện nay.

Trong bối cảnh nói trên, để Việt Nam có thể trở thành quốc gia công nghiệp vào năm 2020 và tiếp tục đi vào kinh tế tri thức trong những thập niên sau đó, ngay từ bây giờ chúng ta phải “xây dựng giai cấp công nhân không ngừng lớn mạnh; coi sự lớn mạnh của giai cấp công nhân là một điều kiện bảo đảm thành công của công cuộc đổi mới, công nghiệp hoá, hiện đại hóa đất nước”.

Như vậy, xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam hiện đại là xây dựng cơ sở hạ tầng chính trị - xã hội vững chắc của Đảng và Nhà nước, xây dựng một đội quân chủ lực bảo đảm cho thành công của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập quốc tế, làm cho giai cấp công nhân có đủ sức mạnh trở thành giai cấp lãnh đạo cách mạng Việt Nam. Để có thể hoàn thành được nhiệm vụ trọng đại nói trên, cần phải thực hiện một hệ thống các giải pháp đồng bộ. Trong đó, có những giải pháp chủ yếu quan trọng sau đây:

Một là, tăng cường công tác giáo dục chính trị, tư tưởng cho giai cấp công nhân. Khoa học và thực tiễn đã chỉ ra rằng, giai cấp công nhân chỉ trở thành giai cấp lãnh đạo cách mạng (thông qua đội tiên phong là Đảng Cộng sản) khi mà giai cấp công nhân thấu hiểu sâu sắc bản chất “khoa học, cách mạng, nhân văn” của chủ nghĩa Mác – Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh, giác ngộ được sứ mệnh lịch sử toàn thế giới của giai cấp mình; đồng thời, giác ngộ được lợi ích giai cấp công nhân gắn liền với lợi ích của toàn dân tộc.

Trong điều kiện đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập quốc tế, nội dung giáo dục chính trị, tư tưởng cho giai cấp công nhân bao gồm:

- Tinh thần khoa học, cách mạng, nhân văn của chủ nghĩa Mác – Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước.

- Giá trị truyền thống của dân tộc và của giai cấp công nhân. Trong đó, đặc biệt chú trọng tinh thần tự tôn, tự cường và tự hào dân tộc, chủ nghĩa yêu nước

Việt Nam và những giá trị của Cách mạng Tháng Tám, của hai cuộc kháng chiến chống thực dân Pháp và đế quốc Mỹ xâm lược, của sự nghiệp đổi mới toàn diện đất nước do giai cấp công nhân thông qua đội tiên phong là Đảng Cộng sản Việt Nam lãnh đạo...

Hai là, đào tạo lại, đào tạo mới bồi dưỡng lực lượng công nhân. Để giai cấp công nhân có thể trở thành đại biểu xứng đáng của phương thức sản xuất tiên tiến và là đội quân chủ lực đảm bảo cho thắng lợi của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập quốc tế trong điều kiện phát triển công nghiệp gắn với kinh tế tri thức, thì nhất thiết phải tổ chức hoạt động đào tạo lại, đào tạo mới và thường xuyên bồi dưỡng lực lượng công nhân. Nội dung của đào tạo, bồi dưỡng bao gồm: các kiến thức để nâng cao trình độ học vấn, phẩm chất đạo đức, ý thức luật pháp, trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, kỷ luật lao động, phong cách công nghiệp và lối sống lành mạnh...

Cùng với việc đào tạo lại, đào tạo mới và bồi dưỡng, cần có chính sách và cơ chế phát hiện, bồi dưỡng và sử dụng nhân tài trong giai cấp công nhân. Thông qua thực tiễn sản xuất công nghiệp và dịch vụ, tuyển chọn những công nhân ưu tú để đào tạo, bồi dưỡng thành những “công nhân trí thức”, có đủ phẩm chất và năng lực đảm đương được những nhiệm vụ như kỹ sư, tổng công trình sư, nhà quản lý chuyên nghiệp...

Ba là, tạo việc làm và thu nhập cho công nhân. Việc làm và thu nhập là vấn đề được giai cấp công nhân quan tâm nhiều nhất. Bởi lẽ, trong kinh tế thị trường, tài sản duy nhất mà công nhân có được là hàng hoá sức lao động – cái chỉ bán được và được thực hiện ở nơi có việc làm.

Ở Việt Nam hiện nay, chính sách kinh tế vĩ mô cần tập trung vào việc đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá tạo môi trường thuận lợi để phát triển nhanh công nghiệp và dịch vụ, đa dạng hoá các ngành nghề, tạo điều kiện cho tuyệt đại đa số công nhân có việc làm; và do đó, giảm tỉ lệ thất nghiệp trong công nhân. Đồng thời, cần ổn định chính sách tài chính, giảm lạm phát, có chính sách mở rộng các khoản thu nhập và tăng thu nhập cho công nhân (lương, thưởng, phụ cấp, trợ cấp, lãi cổ phần, các khoản thu nhập khác...).

Hiện nay, mức lương tối thiểu của công nhân nước ta, nhất là ở các doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài là quá thấp so với giá trị mà họ sáng tạo ra. Cần nhắc lại rằng, tiền lương phải tương xứng với năng suất, chất lượng và hiệu quả lao động của công nhân, phải đảm bảo tái sản xuất ra sức lao động của bản thân công nhân và có một phần để nuôi con cái (góp phần tái sản xuất ra nguồn nhân lực mới). Vì vậy, cần phải sửa đổi Luật Đầu tư nước ngoài, Luật Doanh nghiệp, Luật Lao động... để nâng cao trách nhiệm của giới chủ đối với người lao động, nâng cao mức lương tối thiểu theo nguyên tắc kết hợp hài hoà lợi ích giữa giới chủ và thợ, không vì việc thu hút vốn đầu tư nước ngoài bằng mọi giá mà để công nhân rơi vào tình trạng “bần cùng hoá”. Cần có chính sách, cơ chế để đảm bảo cho 100% công nhân có hợp đồng lao động, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp.

Bốn là, cải thiện và không ngừng nâng cao đời sống vật chất và tinh thần của công nhân. Có thể nói đời sống vật chất và tinh thần của công nhân là cơ sở của toàn bộ sự tồn tại, phát triển của công nhân và gia đình họ, là nguyên nhân chủ yếu và động lực thúc đẩy hoạt động sáng tạo ra giá trị của cải và tái sản xuất sức lao động của công nhân.

Hiện nay, vấn đề khó khăn nhất, bức xúc nhất là vấn đề nhà ở của công nhân ở các doanh nghiệp tư nhân, các khu chế xuất và khu công nghiệp tập trung. Đa số công nhân làm việc tại các doanh nghiệp nói trên đều không có chỗ ở, phải ở thuê trong các khu nhà trọ tồi tàn, không đủ điều kiện sinh sống để tái tạo sức lao động, xây dựng gia đình và nuôi dạy con cái; điều kiện giải trí, sinh hoạt văn hóa thiếu thốn, thậm chí không có.

Trong điều kiện hiện nay, vấn đề nhà ở cho công nhân cần được giải quyết theo các phương thức sau: a) Có chính sách khuyến khích để các doanh nghiệp bỏ vốn xây dựng nhà cho công nhân thuê (hoặc bán trả góp) với giá mà công nhân có thể chi trả được; b) Nhà nước và các doanh nghiệp cùng bỏ vốn (theo tỷ lệ thoả thuận) xây dựng nhà cho công nhân thuê (hoặc bán trả góp); c) Có chính sách khuyến khích nhân dân địa phương sở tại xây dựng nhà công nhân thuê. Cùng với việc cải thiện đời sống vật chất, cần có những chương trình cải thiện và nâng cao đời sống tinh thần của công nhân. Trước hết, cần thành lập, duy trì phát triển *các câu lạc bộ công nhân, nhà văn hoá công nhân* trong các doanh nghiệp, các khu chế xuất và các khu công nghiệp tập trung. Đó là những trung tâm học tập, giao lưu học hỏi và sinh hoạt văn hoá tập thể của công nhân. Tiến tới xây dựng các “gia đình văn hoá công nhân”, “doanh nghiệp văn hoá” (chúng ta đã có “gia đình văn hoá”, “khu phố văn hoá”, “làng văn hoá” ở nông thôn và thành thị; Vậy tại sao lại không có “gia đình văn hoá công nhân”, “doanh nghiệp văn hoá” ở các khu công nghiệp, khu chế xuất!).

Duy trì và phát triển các loại hình văn hóa này, cần chú trọng: vừa nâng cao trình độ hưởng thụ các giá trị văn hoá - nghệ thuật vừa phát huy khả năng sáng tạo các giá trị văn hoá - nghệ thuật của công nhân. Trong đó, đặc biệt chú ý đến việc nâng cao trình độ hưởng thụ và phát huy khả năng sáng tạo các giá trị văn hoá - nghệ thuật của nữ công nhân, để thông qua họ tác động đến sự phát triển thể chất, trí tuệ, nhân cách các thế hệ tương lai của công nhân Việt Nam.

Năm là, xây dựng và phát triển lực lượng doanh nhân và doanh nghiệp đủ sức cạnh tranh trên thị trường trong nước và quốc tế.

Có thể nói, lực lượng doanh nhân với những phẩm chất của họ (như trình độ học vấn, văn hóa, trí tuệ, chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng, kinh nghiệm,...) cùng với cách thức kinh doanh, phong cách quản lý và sự thành bại của họ có ảnh hưởng trực tiếp đến người công nhân và sự nghiệp xây dựng giai cấp công nhân. Vì vậy, cần chú ý xây dựng lực lượng doanh nhân, doanh nghiệp.

Trong những năm đổi mới, Đảng và Nhà nước đã có những chính sách khuyến khích phát triển doanh nghiệp và doanh nhân. Nghị quyết VII (khoá IX), lần đầu tiên Đảng ta đưa ra chủ trương xây dựng lực lượng doanh nhân

Việt Nam cùng với nhiệm vụ xây dựng giai cấp công nhân, giai cấp nông dân và đội ngũ trí thức. Đại hội X của Đảng đã thông qua chủ trương cho phép đảng viên được làm kinh tế tư nhân và đặt ra nhu cầu xây dựng chiến lược quốc gia về phát triển doanh nghiệp, trong đó đưa ra mục tiêu phấn đấu đến năm 2010 cả nước có khoảng 500.000 doanh nghiệp.

Trong những năm qua, các doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế ở nước ta liên tục ra đời và phát triển ngày càng nhiều về số lượng, lớn về quy mô, đa dạng về loại hình và hoạt động có hiệu quả. Cho đến nay, cả nước đã có hơn 300.000 doanh nghiệp, 3 triệu hộ kinh doanh, trên 200.000 ngành kinh doanh với hàng triệu doanh nhân và hàng chục triệu người lao động. Tuy nhiên đa số các doanh nghiệp Việt Nam thuộc loại vừa và nhỏ, vốn ít, người lao động, máy móc và thiết bị lạc hậu, tỷ lệ sử dụng công nghệ cao rất thấp. Theo kết quả điều tra mới nhất: 42% doanh nghiệp có vốn đầu tư dưới 1 tỷ đồng, 37% doanh nghiệp có vốn đầu tư từ 1 tỷ đến 5 tỷ đồng, 51,3% doanh nghiệp có dưới 10 người lao động; 10% máy móc và thiết bị hiện đại, 38% loại trung bình và 52% là lạc hậu và rất lạc hậu; tỷ lệ sử dụng công nghệ cao chỉ có 2% (tỷ lệ này ở Thái Lan là 31%, Malaysia là 51% và Singapore là 73%)(²).

Đội ngũ doanh nhân, chủ doanh nghiệp và cán bộ quản lý doanh nghiệp có trình độ học vấn và chuyên môn nghiệp vụ thấp, rất thiếu kiến thức pháp luật, quản trị và kỹ năng, kinh nghiệm quản lý. Kết quả kiểm tra hơn 63.000 doanh nghiệp trên cả nước cho thấy: 43% lãnh đạo các doanh nghiệp có trình độ học vấn dưới cấp 3, số chủ doanh nghiệp có trình độ học vấn thạc sỹ trở lên chỉ chiếm 2,99%(³).

Hiện nay, sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá và xây dựng giai cấp công nhân hiện đại đặt ra những yêu cầu cấp bách đối với doanh nghiệp và lực lượng doanh nhân. Trước hết, cần phải đào tạo lại, đào tạo mới và bồi dưỡng về học vấn, văn hoá, chuyên môn nghiệp vụ, kiến thức pháp luật, quản trị, kỹ năng và kinh nghiệm quản lý cho các doanh nhân, chủ doanh nghiệp. Đồng thời, cần có chính sách khuyến khích xây dựng văn hoá doanh nghiệp, tức là xây dựng “đạo làm giàu” cho các doanh nhân, doanh nghiệp và tạo môi trường văn hoá lành mạnh, tích cực để góp phần xây dựng giai cấp công nhân hiện đại.

Sáu là, xây dựng và phát triển tổ chức chính trị – xã hội trong doanh nghiệp. Lý luận và thực tiễn phát triển giai cấp công nhân đã chỉ ra rằng, công nhân chỉ có sức mạnh và thể hiện được sức mạnh của mình trong tổ chức chính trị – xã hội nhất định. Vì vậy, xây dựng giai cấp công nhân không thể thiếu và không thể tách rời việc xây dựng tổ chức chính trị – xã hội trong doanh nghiệp. Đó, trước hết là tổ chức Đoàn và tổ chức Công đoàn.

Hiện nay, trong các doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài ở Việt Nam đang còn vắng bóng tổ chức Đảng, hoặc nếu có thì cũng hoạt động kém hiệu quả. Vì vậy, công tác phát triển Đảng trong công nhân và giáo dục chính trị, tư tưởng cho công nhân ở loại hình doanh nghiệp này còn rất hạn chế. “Còn các tổ chức đoàn thể như Công đoàn, thanh niên, phụ nữ đang có xu

hướng xem nhẹ. Ngay cả tổ chức Công đoàn là tổ chức “sát sườn” nhất trong việc bảo vệ quyền lợi cho công nhân, nhiều nơi bị rệu rã, bị vô hiệu hoá, nhất là ở các công ty có vốn 100% của các nhà đầu tư nước ngoài”⁽⁴⁾.

Vì vậy cần gấp rút xây dựng các tổ chức cơ sở Đảng ở những nơi chưa có, phát triển đảng viên, nhất là đối với những công nhân trẻ, ưu tú. Chính tổ chức cơ sở Đảng này sẽ lãnh đạo, tổ chức việc thực hiện giáo dục chính trị, tư tưởng cho công nhân, đưa đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước vào phong trào công nhân thông qua tổ chức Công đoàn và Đoàn thanh niên.

Thành lập và phát triển các tổ chức Công đoàn, đẩy mạnh, hoạt động hiệu quả trong tất cả các doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

Trong điều kiện kinh tế thị trường, tổ chức Công đoàn cơ sở ở các doanh nghiệp là “cầu nối” giữa Đảng với quần chúng nhân dân, là trung tâm thu hút, tập hợp, giáo dục công nhân nâng cao ý thức chính trị, giác ngộ lợi ích giai cấp và sứ mệnh lịch sử của giai cấp công nhân; rèn luyện tính tự giác, tính kỷ luật, và xây dựng phong cách công nghiệp cho công nhân; tổ chức công nhân thành khối đoàn kết tạo nên sức mạnh trong sản xuất kinh doanh, trong việc đấu tranh bảo vệ các quyền lợi và lợi ích chính đáng của công nhân. Với ý nghĩa trên, hoàn toàn có thể khẳng định rằng: Công đoàn là trường học cách mạng của giai cấp công nhân.

Tóm lại, trong điều kiện đổi mới, xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam trở thành vấn đề quan trọng đặc biệt, có ý nghĩa quyết định đến “thành – bại” của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập quốc tế. Sự nghiệp xây dựng giai cấp công nhân yêu cầu trước hết phải xây dựng các tổ chức cơ sở Đảng và Công đoàn ở tất cả các doanh nghiệp trong mọi thành phần kinh tế. Đồng thời, phải thực hiện một hệ thống các giải pháp đồng bộ: tăng cường công tác giáo dục chính trị, tư tưởng; đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ mọi mặt cho công nhân; tạo việc làm và thu nhập để không ngừng nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho công nhân; và, xây dựng, phát triển lực lượng doanh nhân, doanh nghiệp có đủ sức cạnh tranh ở trong và ngoài nước(**).

Chú thích

** Bài đã đăng trên Tạp chí *Phát triển Nhân lực*, số 6/2008.

1. Đảng Cộng sản Việt Nam. *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội. 2006, tr 87-88
2. Xem: Tạp chí *Phát triển Nhân lực*, số 2(2)-2007, tr 68-69
3. Xem: Tạp chí *Phát triển Nhân lực*, sđd, tr 69
4. GS.TS Mạch Quang Thắng. *Về đặc điểm của giai cấp công nhân hiện nay và một số vấn đề đặt ra*. Kỷ yếu hội thảo khoa học “Giai cấp công nhân Việt Nam – khái niệm và những đặc điểm cơ bản”, Hà Nội, tháng 8-2007, tr 25