

Biến đổi cơ cấu giai cấp công nhân theo ngành kinh tế ở Việt Nam hiện nay

Nguyễn Thị Thu Hà*

Nhận ngày 21 tháng 12 năm 2021. Chấp nhận đăng ngày 18 tháng 6 năm 2022.

Tóm tắt: Cơ cấu giai cấp công nhân là phạm trù thuộc về lượng nhưng lại là chỉ báo quan trọng phản ánh về chất của giai cấp này. Hiện nay, cơ cấu giai cấp công nhân Việt Nam đang có nhiều biến đổi sâu sắc, đặc biệt là sự biến đổi về cơ cấu ngành kinh tế, làm xuất hiện không ít bất cập ảnh hưởng đến nhịp độ phát triển của giai cấp này nói riêng và tiến trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước nói chung. Bài viết tập trung phân tích thực trạng biến đổi cơ cấu giai cấp công nhân Việt Nam theo ngành kinh tế, chỉ ra những bất cập của sự biến đổi đó, dự báo xu hướng biến đổi và đề xuất một số giải pháp nhằm hiện đại hóa cơ cấu giai cấp công nhân theo ngành kinh tế, góp phần xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam lớn mạnh, hoàn thành thắng lợi sứ mệnh lịch sử của mình.

Từ khóa: Cơ cấu, biến đổi, giai cấp công nhân, ngành kinh tế.

Phân loại ngành: Triết học

Abstract: A quantitative category, the structure of the working class is also an important indicator of the quality of the class. Currently, the structure of the Vietnamese working class is undergoing profound changes, especially the change in the structure of the economic sectors, causing many inadequacies affecting the pace of its development in particular and the country's process of industrialisation and modernisation in general. The article focuses on analysing the changing situation of the structure of the working class in Vietnam by economic sector, pointing out the inadequacies of the change, forecasting the trend of change and proposing a number of solutions to modernise the structure according to economic sectors, contributing to building a strong Vietnamese working class that will successfully complete its historical mission.

Keywords: Structure, change, working class, economic sector.

Subject classification: Philosophy

1. Mở đầu

Cơ cấu giai cấp công nhân là khái niệm dùng để chỉ số lượng, tỷ lệ các bộ phận hợp thành giai cấp công nhân (căn cứ theo những tiêu chí khác nhau) và mối quan hệ tác động qua lại lẫn nhau giữa các bộ phận đó. Tuy nhiên, không chỉ phản ánh cấu trúc về mặt số lượng, cơ cấu giai cấp công nhân còn là chỉ báo quan trọng, phản ánh chất lượng của giai cấp, đồng thời phản ánh trình độ phát triển của nền công nghiệp ở mỗi quốc gia. Việt Nam hiện nay đang trong quá trình đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa (CNH, HĐH) nên cơ cấu giai cấp công nhân có nhiều biến đổi phức tạp, tác động không nhỏ đến sự biến đổi của cơ cấu xã hội - giai cấp nói riêng và cơ cấu kinh tế đất nước nói chung. Vì thế, nghiên cứu sự biến đổi cơ cấu giai cấp công nhân Việt Nam hiện nay là một việc làm cần thiết và có ý nghĩa quan trọng. Sự biến đổi cơ cấu giai cấp công nhân Việt Nam được thể hiện trên nhiều loại hình cơ cấu. Xét dưới góc độ ngành kinh tế, giai cấp công nhân Việt Nam hiện nay được hợp thành từ ba bộ phận cơ bản: công nhân ngành công nghiệp, công nhân ngành nông nghiệp và công nhân ngành dịch vụ.

* Trường Đại học Thương mại.
Email: thuha@tmu.edu.vn

2. Thực trạng biến đổi cơ cấu giai cấp công nhân Việt Nam theo ngành kinh tế

Quá trình đẩy mạnh CNH, HĐH đã giúp nền kinh tế Việt Nam chuyển từ kinh tế nông nghiệp sang kinh tế công nghiệp và tiệm cận nền kinh tế tri thức. Quá trình này làm thay đổi căn bản cơ cấu ngành kinh tế ở Việt Nam theo hướng giảm tỷ trọng ngành nông nghiệp, tăng tỷ trọng ngành công nghiệp, dịch vụ, do đó tác động trực tiếp đến sự biến đổi cơ cấu giai cấp công nhân Việt Nam.

Thứ nhất, tỷ trọng công nhân ngành nông nghiệp và công nghiệp có chiều hướng giảm, công nhân dịch vụ tăng nhanh.

Năm 2007, số lượng công nhân làm việc trong ngành nông nghiệp, công nghiệp và dịch vụ lần lượt là: 3,4%; 70,3% và 26,3% [theo tính toán của tác giả từ số liệu Niên giám thống kê 2010 (Tổng cục Thống kê, 2011, tr.191-194)]. Mười năm sau (năm 2017), số lượng công nhân ngành nông nghiệp giảm còn 256.734 người, chiếm 1,8% tổng số công nhân; ngành công nghiệp là trên 9,3 triệu công nhân chiếm 64,4%, ngành dịch vụ là 4,9 triệu công nhân chiếm 33,8% (Tổng cục Thống kê, 2021, tr.343). Trong đó, công nhân ngành công nghiệp chế biến, chế tạo có số lượng đông đảo nhất với 7.082.889 người chiếm trên 53% tổng số công nhân cả nước (Tổng cục Thống kê, 2021, tr.343). Như vậy, sau 10 năm, tỷ lệ công nhân ngành nông nghiệp và công nghiệp đã có chiều hướng giảm; công nhân ngành dịch vụ gia tăng; đây cũng là xu hướng phát triển của giai cấp công nhân thế giới hiện nay.

Thứ hai, cơ cấu giai cấp công nhân trong từng ngành kinh tế có sự chuyển dịch ngày càng tích cực.

Biểu hiện rõ nhất là trong ngành công nghiệp. Công nhân ngành công nghiệp chế biến, chế tạo tăng tỷ trọng, trong khi công nhân ngành công nghiệp khai thác đã có chiều hướng giảm dần. Năm 2007, số lượng công nhân trong ngành công nghiệp khai khoáng là 185.766 người (Tổng cục Thống kê, 2011, tr.191), đến năm 2017 giảm còn 161.425 người (Tổng cục Thống kê, 2021, tr.343). Công nhân ngành chế biến, chế tạo tăng từ hơn 3,7 triệu người năm 2007 (Tổng cục Thống kê, 2011, tr.191) lên hơn 7 triệu người năm 2017 (Tổng cục Thống kê, 2021, tr.343). Như vậy, sau 20 năm, công nhân ngành công nghiệp chế biến, chế tạo đã tăng 2,2 lần. Điều này đã khẳng định vị trí, vai trò của ngành công nghiệp chế biến, chế tạo ở Việt Nam.

Tuy nhiên, trong ngành công nghiệp, công nhân Việt Nam vẫn tập trung nhiều ở bộ phận chế biến, gia công, lắp ráp. Hiện ngành này đang dẫn đầu tỷ trọng giá trị hàng hóa công nghiệp Việt Nam, mang lại nhiều cơ hội việc làm; song cũng là ngành chịu nhiều rủi ro, biến động nhất, đặc biệt là dưới tác động của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0. Theo nhận định của Ban Kinh tế Trung ương, công nhân ngành công nghiệp chế biến, chế tạo, gia công tại Việt Nam có nguy cơ bị máy móc đào thải với tỷ lệ cao nhất khu vực ASEAN: 74%, trong khi đó Philippines là 54%, Thái Lan là 58%, và Indonesia là 67% (Bạch Dương, 2017). Nguyên nhân của tình trạng này xuất phát từ bản chất ngành chế biến, chế tạo, gia công ở Việt Nam không có hiệu suất cao, chủ yếu sử dụng lao động phổ thông để lắp ráp, chế biến giản đơn ở những công đoạn có thể dùng máy móc thay thế. Thực tế này xảy ra đúng theo logic phát triển của khoa học, kỹ thuật, công nghệ đã được các nhà kinh điển dự báo cách đây hơn 150 năm: những cải tiến về máy móc, kỹ thuật sẽ làm cho công nhân mất việc làm. Đây là một nguy cơ hiện hữu đối với giai cấp công nhân Việt Nam, rất cần nghiên cứu để tìm ra giải pháp kịp thời.

Bên cạnh đó là sự thiếu hụt rất lớn của bộ phận công nhân trong các ngành công nghiệp hỗ trợ. Hiện nay, công nghiệp hỗ trợ của Việt Nam mới đáp ứng được khoảng 10% nhu cầu trong nước, chủ yếu là các linh kiện, chi tiết giản đơn và có giá trị thấp trong cơ cấu giá trị sản phẩm. Tỷ lệ nội địa hóa của hầu hết các ngành công nghiệp còn ở mức thấp. Vì thế, việc làm của công nhân Việt Nam còn phụ thuộc rất lớn vào thị trường nước ngoài.

Trong ngành dịch vụ, cơ cấu giai cấp công nhân cũng có những chuyển biến quan trọng. Thời gian qua, ngành dịch vụ ở Việt Nam được kỳ vọng là “giá đỡ” để phát triển nhanh và hiệu quả ngành công nghiệp cũng như nông nghiệp. Do đó, nhiều giải pháp thúc đẩy phát triển ngành dịch vụ đã được thực hiện trên thực tế giúp cho cơ cấu ngành dịch vụ ở Việt Nam có những chuyển biến tích cực theo hướng ngày càng hiện đại và có sự tăng nhanh trong lĩnh vực tài chính, tín dụng. Thực tế này cũng làm chuyển dịch căn bản cơ cấu giai cấp công nhân ngành dịch vụ. Từ chỗ chỉ chiếm 26,3% năm 2007 (theo tính toán của tác giả từ số liệu Niên giám thống kê 2010) (Tổng cục Thống kê, 2011, tr.191-196) đến năm 2017, đội ngũ công nhân dịch vụ đã tăng lên và chiếm 33,8% tổng số công nhân (Tổng cục Thống kê, 2021, tr.345-346); đặc biệt trong ngành tài chính, ngân hàng số công nhân đã tăng từ 145.214 người năm 2007 lên 339.574 người năm 2017 (gấp 2,3 lần). Đồng thời, xuất hiện ngày càng nhiều bộ phận công nhân trong các ngành dịch vụ có hàm lượng trí tuệ cao như: dịch vụ kiểm toán, viễn thông, tư vấn xây dựng... Đây là điều kiện hết sức thuận lợi để tạo đà cho sự tăng trưởng của ngành công nghiệp và nông nghiệp, kéo theo sự phát triển của đội ngũ công nhân trong các ngành kinh tế này.

Tuy nhiên, so với các quốc gia phát triển trên thế giới thì đội ngũ công nhân ngành dịch vụ của Việt Nam còn chiếm tỷ lệ thấp, đặc biệt là ở những ngành thâm dụng tri thức, khoa học, công nghệ và các ngành mang tính chất “động lực” hay “huyết mạch” của nền kinh tế, có hàm lượng tri thức cao như: công nghiệp vật liệu mới, công nghệ sinh học, công nghệ thông tin... Ở các nền kinh tế phát triển, công nhân ngành dịch vụ thường chiếm đa số trong lực lượng lao động xã hội. Cụ thể ở Mỹ, công nhân ngành dịch vụ chiếm 70%, ở Pháp là 66%, Canada là 68% và Anh là 69% (Nguyễn Thị Quế, Nguyễn Hoàng Giáp, 2010, tr.69). Trong khi đó, ở Việt Nam công nhân ngành dịch vụ mới chỉ chiếm khoảng 1/3 tổng số công nhân cả nước, và đóng góp của đội ngũ này vào cơ cấu tổng sản phẩm quốc nội (GDP) mới chỉ chiếm trên 40%. Con số này rõ ràng vẫn chưa xứng với tiềm năng và yêu cầu của phát triển nền kinh tế đất nước khi ngành dịch vụ không chỉ đóng vai trò trực tiếp tạo động lực phát triển, mà còn tạo lập, củng cố sự liên kết, đảm bảo đầu ra cho các ngành công nghiệp, nông nghiệp và tác động lan tỏa tới mọi lĩnh vực trong nền kinh tế.

Trong ngành nông nghiệp, số lượng công nhân không có thay đổi lớn. Sau 10 năm (2007-2017) số công nhân nông nghiệp giảm từ 3,4% xuống còn 1,8%. Nông nghiệp là ngành kinh tế quan trọng của Việt Nam và có nhiều lợi thế để phát triển. Hơn thế nữa, CNH, HĐH nông nghiệp nông thôn vẫn là một trong những nội dung quan trọng của đường lối CNH, HĐH ở Việt Nam. Tính đến năm 2018, lực lượng lao động trong khu vực nông, lâm nghiệp, thủy sản vẫn chiếm tỷ lệ đông đảo nhất trong cơ cấu lao động Việt Nam (38,1%) (Đinh Văn Sơn, 2019, tr.116). Do đó, đẩy mạnh CNH, HĐH nông nghiệp nông thôn nhất thiết phải gia tăng số lượng và nhất là chất lượng đội ngũ công nhân nông nghiệp thông qua chiến lược “công nhân hóa nông dân”.

Có thể nói, về cơ bản cơ cấu giai cấp công nhân Việt Nam theo ngành kinh tế đang có sự biến đổi theo hướng tích cực. Giữa các bộ phận công nhân trong các ngành kinh tế đã có sự tác động qua lại và gắn kết với nhau ở một mức độ nhất định do có sự liên kết, hợp tác giữa các ngành: công nghiệp, nông nghiệp và dịch vụ. Giữa công nghiệp và nông nghiệp là mối quan hệ cộng sinh, không thể phát triển ngành này mà không cần đến sự phát triển của ngành kia và ngược lại. Nông nghiệp là nguồn cung nguyên liệu cho công nghiệp, ngược lại công nghiệp là ngành cung cấp công cụ lao động, máy móc, thiết bị giúp nâng cao hiệu quả sản xuất nông nghiệp, tăng hiệu quả tiếp cận thị trường cho các sản phẩm nông nghiệp thông qua các hoạt động dịch vụ như: xây dựng đường sá, siêu thị, nhà kho... Trong quá trình này, vai trò của dịch vụ xuất nhập khẩu cũng rất quan trọng, giúp đưa sản phẩm nông nghiệp, công nghiệp của Việt Nam tiếp cận với thị trường thế giới, tạo tính hiệu quả bền vững cho nền kinh tế. Sự gắn bó tự nhiên, mật thiết giữa các ngành kinh tế đương nhiên

dẫn đến sự tác động qua lại và gắn bó giữa các bộ phận công nhân trong các ngành kinh tế này. Tuy nhiên, trên thực tế có thể thấy, mối quan hệ hợp tác giữa các bộ phận công nhân trong các ngành kinh tế ở Việt Nam còn lỏng lẻo, chưa kết nối, hợp tác hiệu quả, do đó chưa tạo được sức mạnh tổng thể của toàn giai cấp.

3. Những vấn đề đặt ra từ thực trạng biến đổi cơ cấu giai cấp công nhân Việt Nam

Thứ nhất, tỷ lệ công nhân ngành nông nghiệp còn thấp, chưa đáp ứng được yêu cầu CNH, HĐH nông nghiệp, nông thôn.

Nông nghiệp là một ngành kinh tế quan trọng của Việt Nam và có nhiều lợi thế để phát triển. Tuy nhiên, đóng góp của ngành nông nghiệp vào mức tăng trưởng chung của toàn nền kinh tế vẫn chưa tương xứng với tiềm năng của ngành. Năm 2019, khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản đóng góp 4,6% vào mức tăng trưởng chung của nền kinh tế và chỉ chiếm 14% trong cơ cấu GDP (Bộ Kế hoạch và Đầu tư, 2020, tr.18, 20). So với nhiều nước trong khu vực và trên thế giới, Việt Nam có lợi thế cạnh tranh về phát triển nông nghiệp nhiệt đới với điều kiện hệ sinh thái đa dạng, phong phú, cho phép chúng ta sản xuất những sản phẩm nông nghiệp hữu cơ chất lượng tốt - dòng sản phẩm hiện đang có nhu cầu cao trên thị trường. Nhiều năm qua, chúng ta chưa tận dụng được hết những lợi thế đó. Trong khi ngành nông nghiệp ở các nước tiên tiến trên thế giới đã tiếp cận và ứng dụng công nghệ số vào sản xuất nông nghiệp thì ở Việt Nam quy mô sản xuất của nhiều ngành hàng nông nghiệp vẫn còn manh mún, chất lượng và giá trị gia tăng của nông sản chưa cao. Gốc rễ của vấn đề nằm ở chỗ: nguồn nhân lực cho nông nghiệp Việt Nam hiện nay đang ở trình độ rất thấp, còn mang nặng tác phong của người nông dân và sản xuất nông nghiệp vẫn còn mang nặng tính kinh nghiệm. Do vậy, sự nghiệp đẩy mạnh CNH, HĐH nông nghiệp, nông thôn rất cần một đội ngũ công nhân nông nghiệp đông đảo, được đào tạo bài bản, có trình độ cao, có khả năng ứng dụng khoa học, công nghệ vào sản xuất để tạo ra sản phẩm nông nghiệp đạt tiêu chuẩn quốc tế GlobalGAP, VietGAP...

Nông nghiệp Việt Nam cần hướng đến một nền nông nghiệp thông minh bằng việc ứng dụng các giải pháp IoT (Internet of Thing - thiết bị vật lý được kết nối với Internet). Hệ thống này sẽ kiểm soát được tất cả các khâu của quá trình sản xuất rau quả và các loại nông sản khác. Với phương thức này, rõ ràng nông nghiệp Việt Nam rất cần những công nhân có tác phong làm việc chuyên nghiệp, tuân thủ nghiêm ngặt quy trình sản xuất, có thể làm chủ công nghệ sản xuất, làm chủ quy trình kỹ thuật. Cùng với nền nông nghiệp thông minh thì người nông dân cần trở thành những công nhân, làm chủ khoa học, công nghệ. Họ sẽ được giải phóng sức lao động, tự do sáng tạo và không còn vất vả “dãi nắng dầm sương” nữa. Áp dụng công nghệ vào sản xuất nông nghiệp, các doanh nghiệp sẽ sử dụng người nông dân như những người công nhân trí thức, được thụ hưởng chế độ làm việc, tiền lương phù hợp với năng lực của họ.

Như vậy, vấn đề đặt ra ở đây là cần có một chiến lược đào tạo kiến thức bài bản cho người nông dân, biến họ trở thành những người công nhân nông nghiệp chuyên nghiệp hay nói cách khác là “công nhân hóa nông dân”, đóng góp cho sự phát triển của nền nông nghiệp Việt Nam và góp phần vào sự phát triển chung của giai cấp công nhân cả nước.

Thứ hai, công nhân trong ngành dịch vụ của Việt Nam còn chiếm tỷ lệ thấp, chưa đáp ứng tốt yêu cầu CNH, HĐH, hội nhập kinh tế quốc tế, phát triển kinh tế tri thức và hướng tới phát triển nền kinh tế số.

Sự lớn mạnh của ngành dịch vụ (theo đó là công nhân dịch vụ) có ý nghĩa rất lớn, đánh dấu bước phát triển vượt bậc nền kinh tế của mỗi quốc gia và cũng là điều kiện để họ tiến vào nền kinh tế tri thức. Ở các nền kinh tế phát triển trên thế giới, nhóm ngành dịch vụ công nghệ đã trở thành lĩnh vực sản xuất tương đối độc lập, bao gồm nhiều ngành sản xuất phi vật chất, không những tham gia

vào việc sản xuất ra của cải vật chất cho xã hội mà còn góp phần ngày càng lớn và chiếm vị trí chủ đạo trong tổng giá trị sản phẩm quốc dân. Chính sự thay đổi này đã tạo ra một diện mạo mới cho các nước tư bản phát triển, đưa các nước này bước vào thời kỳ mới mà Alvin Toffler gọi là “nền văn minh hậu công nghiệp”. Trong khi đó, ở Việt Nam ngành dịch vụ và kéo theo là đội ngũ công nhân ngành dịch vụ vẫn còn nhiều hạn chế về cả trình độ và quy mô. Do đó, phát triển về số lượng và nâng cao về trình độ của đội ngũ công nhân ngành dịch vụ là một trong những nhiệm vụ quan trọng trong chiến lược phát triển giai cấp công nhân Việt Nam thời gian tới, nhằm tạo dựng cơ sở nền tảng để thúc đẩy kinh tế Việt Nam tiến vào nền kinh tế tri thức, tận dụng và nắm bắt tốt thời cơ mà Cách mạng công nghiệp 4.0 mang lại để phát triển kinh tế - xã hội đất nước.

Có thể thấy, cơ cấu ngành nghề ở Việt Nam so với những năm trước Đổi mới đã có những biến chuyển đáng kể theo chiều hướng tích cực, hiện đại. Song những chuyển biến đó vẫn chưa đáp ứng tốt nhu cầu phát triển của đất nước. Trong thời gian tới, nhu cầu khách quan của sự nghiệp đẩy mạnh CNH, HĐH vẫn cần thiết phải tăng nhanh các ngành công nghiệp mũi nhọn, các ngành dịch vụ, đưa sản xuất nông nghiệp phát triển theo hướng hiện đại. Theo đó, cơ cấu ngành kinh tế của giai cấp công nhân cần có sự chuyển biến tích cực, đáp ứng được yêu cầu phát triển mới, từng bước đưa Việt Nam tiến vào kinh tế tri thức.

4. Dự báo xu hướng biến đổi cơ cấu giai cấp công nhân Việt Nam theo ngành kinh tế trong thời gian tới

Trước hết, đó là sự giảm đi nhanh chóng của bộ phận công nhân trong các ngành công nghiệp truyền thống, công nghiệp chế biến, chế tạo.

Công cuộc đẩy mạnh CNH, HĐH theo cơ chế thị trường với một trong những nội dung căn bản là chuyển dịch cơ cấu ngành kinh tế theo hướng hiện đại và bền vững; cùng với đó là sự phát triển của khoa học, công nghệ, tác động rất lớn đến xu hướng biến đổi cơ cấu ngành nghề của giai cấp công nhân Việt Nam. Với những thành tựu to lớn trong khoa học, công nghệ, các dây chuyền sản xuất sẽ được rút ngắn, tổng hợp, liên kết, hình thành nên hệ thống sản xuất thông minh, tự động hóa cùng với sự hỗ trợ đắc lực của đội ngũ robot có khả năng tự học. Do đó, trong tương lai, các dây chuyền sản xuất hiện đại sẽ giảm bớt sử dụng công nhân, đặc biệt là những ngành sản xuất truyền thống, chế biến, chế tạo giản đơn.

Một nghiên cứu của đại học Oxford ước tính, có tới 47% công việc ngày hôm nay sẽ có tỷ lệ 75% tự động trong vòng 20 năm tới (Thị Lê, 2017). Nghiên cứu mới đây của Tổ chức lao động quốc tế (ILO) cũng chỉ ra rằng, trong hai thập niên tới, khoảng 56% số người lao động tại 5 quốc gia Đông Nam Á, trong đó có Việt Nam, có nguy cơ mất việc làm vì robot. Đặc biệt đối với ngành dệt may và giày da của Việt Nam, ILO dự báo trong vòng 15 năm nữa sẽ có khoảng 86% công nhân có nguy cơ mất việc làm dưới tác động đột phá về công nghệ do cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 đưa lại (Việt Anh, 2018). Không chỉ là ngành dệt may và giày da, một số ngành sử dụng công nhân lao động giản đơn khác như: chế biến thủy, hải sản, cơ khí, chế tạo... cũng sẽ không còn nhiều nhu cầu tuyển dụng công nhân nữa. Bởi càng ngày các doanh nghiệp càng hướng tới việc hiện đại hóa dây chuyền sản xuất để tăng năng suất lao động, giảm thiểu chi phí. Nếu như trước đây ở Việt Nam chỉ có một số doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài như: Hàn Quốc, Malaysia, Nhật Bản, đầu tư robot vào chuỗi sản xuất trong ngành công nghiệp nhựa, công nghiệp lắp ráp ô tô thì đến bây giờ, rất nhiều doanh nghiệp Việt Nam cũng đã sử dụng người máy trong dây chuyền sản xuất của họ. Khảo sát mới đây của Viện Khoa học Lao động và Xã hội cho thấy, một vài công ty như Canon, May 10 đã nhập một số dây chuyền máy móc hiện đại thay thế cho công nhân. Trong ngành may mặc, một máy cắt ở xí nghiệp may có thể thay thế cho 15 công nhân trong

dây chuyền, trong khi đó thời gian hoàn vốn chỉ là 18 tháng. Do vậy khả năng công nhân bị thay thế bởi máy móc đang rất hiện hữu. Nhiều doanh nghiệp khi lắp dây chuyền sản xuất tự động, trang bị robot hiện đại sẽ ngay lập tức sa thải hàng trăm công nhân. Đây rõ ràng là một xu hướng mang tính thách thức rất lớn đối với bộ phận công nhân trình độ thấp làm việc trong các ngành chế biến, chế tạo đơn giản của Việt Nam.

Thứ hai, công nhân trong các ngành công nghiệp mới gia tăng mạnh mẽ.

Trong tương lai không xa, máy móc sẽ dần thay thế con người. Tuy nhiên, máy móc, công nghệ sẽ không thể thay thế hoàn toàn lao động của người công nhân. Trong Cách mạng công nghiệp lần thứ nhất, khi động cơ hơi nước xuất hiện, người ta lo lắng rằng thợ dệt sẽ mất việc nhưng cho đến nay số người làm việc trong ngành dệt đã tăng gấp hàng nghìn lần so với trước đây. Tuy nhiên, cách thức làm việc của công nhân ngành dệt hiện nay khác hoàn toàn so với những thợ dệt thủ công cách đây vài thế kỷ. Tương tự như vậy, Cách mạng công nghiệp 4.0 sẽ khiến một số nghề biến mất, nhưng cũng sẽ tạo ra nhiều nghề mới. Và đương nhiên, nghề mới sẽ đòi hỏi trình độ mới. Nếu người công nhân đáp ứng được đòi hỏi đó và có thể thích ứng, họ sẽ không lo mất việc mà thậm chí sẽ có công việc tốt hơn, cho thu nhập cao hơn và có khả năng phát triển bản thân nhiều hơn.

Theo Ngân hàng châu Á (ADB), robot và trí tuệ nhân tạo sẽ thay thế con người trong một số việc làm nhất định nhưng cũng nhờ sự phát triển của công nghệ mà hàng trăm triệu việc làm khác cũng sẽ được tạo ra. Thực tế này đã được ADB chứng minh khi phân tích các nền kinh tế châu Á giai đoạn 2005-2015. Việc các nền kinh tế châu Á trong giai đoạn này áp dụng robot và những hệ thống kết nối khác đã kích thích sản xuất và tăng trưởng kinh tế, tạo ra 134 triệu việc làm mới trong khi chỉ làm mất đi 101 triệu việc làm. Cụ thể ở Ấn Độ, Malaysia và Philippines trong vòng 10 năm (2005-2015), chỉ tính riêng ngành công nghệ thông tin và truyền thông có tới 43-57% công việc mới xuất hiện (Anh Vũ, 2018). Một cơ quan khác là PwC (Pricewaterhouse Coopers - một trong 4 công ty kiểm toán hàng đầu thế giới) khi nghiên cứu tác động của cách mạng 4.0 đến vấn đề lao động việc làm ở Vương quốc Anh cũng dự báo trong vòng 20 năm (2017-2037) sẽ có khoảng 7 triệu việc làm hiện tại được thay thế bởi trí tuệ nhân tạo, nhưng sẽ có khoảng 7,2 triệu việc làm mới xuất hiện thay thế (Nguyễn Long, 2018). Những việc làm này chủ yếu được tạo ra ở các ngành như: công nghệ thông tin, vật liệu mới, công nghệ sinh học...

Thực tế này cũng sẽ diễn ra ở Việt Nam. Khi những ngành công nghiệp mới ra đời sẽ có nhu cầu tuyển dụng bộ phận công nhân có trình độ cao. Cụ thể, theo báo cáo của Vietnamworks, nhu cầu nhân sự ngành công nghệ ở nước ta hiện nay đang ở mức cao nhất trong lịch sử, sau một thập kỷ (từ năm 2010 đến đầu năm 2020) nhu cầu tuyển dụng lao động của ngành đã tăng gấp 4 lần. Mặc dù hiện nay, Việt Nam đang có 153 trường đại học đào tạo chuyên ngành công nghệ thông tin, hàng năm có khoảng 50.000 sinh viên ra trường, nhưng dù vậy, theo dự báo của TopDev (Công ty chuyên cung cấp nhân sự về phần mềm ở Việt Nam) đến cuối năm 2020, số nhân lực công nghệ thông tin thiếu hụt sẽ lên đến 100.000 người và năm 2021 là 190.000 người (Giang Lê, 2019). Chính thực tế này sẽ tạo động lực gia tăng sự hình thành bộ phận công nhân thuộc các ngành kinh tế mới, làm cho cơ cấu ngành kinh tế của giai cấp công nhân Việt Nam trở nên phong phú, đa dạng và ngày càng hiện đại.

5. Một số đề xuất, kiến nghị nhằm hiện đại hóa cơ cấu giai cấp công nhân Việt Nam theo ngành kinh tế

Trong giai đoạn phát triển tiếp theo của thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước, việc hiện đại hóa cơ cấu giai cấp công nhân theo ngành kinh tế là một đòi hỏi tất yếu. Thế giới đã bước vào cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 và Việt Nam cần chuẩn bị mọi nguồn lực để tham gia vào cuộc

Cách mạng này, đặc biệt là nguồn nhân lực được đào tạo bài bản ở các ngành công nghiệp, dịch vụ mới. Song song với quá trình này, cần đẩy mạnh chuyển đổi cơ cấu ngành nghề trong giai cấp công nhân theo hướng giảm dần tỷ trọng công nhân trong các ngành công nghiệp truyền thống, công nghiệp chế biến, chế tạo giản đơn; gia tăng công nhân trong các ngành công nghiệp dịch vụ, công nghiệp vật liệu mới, công nghệ thông tin, nông nghiệp công nghệ cao... Do đó, hiện đại hóa cơ cấu giai cấp công nhân Việt Nam theo ngành kinh tế cần tập trung vào một số giải pháp cơ bản:

5.1. Đẩy mạnh chuyển dịch cơ cấu ngành kinh tế theo hướng hiện đại, gia tăng tỷ trọng công nhân trong ngành dịch vụ

Một là, cơ cấu lại một cách thực chất ngành công nghiệp. Thay vì hướng vào phát triển công nghiệp khai thác như trước đây, ngành công nghiệp Việt Nam hiện nay cần hướng vào phát triển các ngành công nghiệp chế biến sâu, chế biến tinh nông, lâm, thủy sản; công nghiệp chế tạo, công nghiệp hỗ trợ... Quan trọng hơn hết là cần gia tăng hàm lượng công nghệ và tỷ trọng giá trị nội địa trong sản phẩm. Điều này sẽ giúp chúng ta tự chủ động trong phát triển kinh tế mà không bị lệ thuộc quá sâu vào nền kinh tế thế giới. Cần tập trung phát triển một số ngành công nghiệp nền tảng, có lợi thế cạnh tranh cao và có ý nghĩa chiến lược đối với tăng trưởng và phát triển kinh tế gắn với bảo vệ môi trường như: công nghiệp vật liệu mới, công nghiệp công nghệ cao. Tận dụng tốt cơ hội mà toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế cũng như những thành tựu của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 mang lại bằng cách phát triển các ngành sản xuất linh kiện, cụm linh kiện để tham gia sâu và có hiệu quả vào mạng sản xuất và chuỗi giá trị, phân phối toàn cầu.

Quá trình này chắc chắn sẽ làm chuyển dịch cơ cấu ngành kinh tế của giai cấp công nhân theo hướng hiện đại. Lượng công nhân trong các ngành sản xuất, chế biến, chế tạo giản đơn giảm đi, lượng công nhân trong các ngành công nghiệp sản xuất, chế biến tinh, chế biến sâu, công nghiệp chủ yếu dựa vào công nghệ tăng lên. Qua đó, trình độ của công nhân cũng được nâng lên một bước đáng kể. Như vậy, có thể nói, chuyển dịch cơ cấu ngành kinh tế không chỉ mang lại cho giai cấp công nhân Việt Nam một cơ cấu ngành nghề hiện đại mà còn góp phần quan trọng vào việc nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp của công nhân.

Hai là, cơ cấu lại ngành dịch vụ, gia tăng tốc độ tăng trưởng của ngành dịch vụ, nhằm tăng tỷ trọng công nhân ngành dịch vụ trong cơ cấu giai cấp công nhân.

Sự phát triển của ngành dịch vụ phản ánh trình độ phát triển kinh tế của mỗi một quốc gia; tỷ trọng của ngành dịch vụ trong cơ cấu ngành kinh tế càng lớn thì chứng tỏ trình độ phát triển kinh tế càng cao. Do đó, Nhà nước cần có nhiều chủ trương, chính sách và tạo điều kiện thuận lợi cho kinh tế dịch vụ phát triển; cần ưu tiên phát triển những ngành dịch vụ có lợi thế cạnh tranh, có hàm lượng tri thức, công nghệ và giá trị gia tăng cao. Đặc biệt, cần tập trung phát triển các ngành viễn thông, công nghệ thông tin chủ lực nhằm dẫn dắt về hạ tầng công nghệ, tạo nền tảng cho nền “kinh tế số”, “xã hội số” theo tinh thần của Văn kiện Đại hội lần thứ XIII của Đảng.

Bên cạnh đó, cần triển khai thực hiện có hiệu quả Đề án “Kế hoạch cơ cấu lại ngành dịch vụ đến năm 2020, định hướng đến năm 2025” theo Quyết định số 283/QĐ-TTg ngày 19 tháng 02 năm 2020 mà Thủ tướng Chính phủ đã ban hành với mục tiêu: “nâng cao năng lực cạnh tranh, tập trung nguồn lực phát triển một số ngành dịch vụ tiềm năng, có hàm lượng tri thức và công nghệ cao như: tài chính, ngân hàng, logistics và vận tải, công nghệ thông tin và truyền thông,... giảm thâm hụt cán cân xuất nhập khẩu dịch vụ, phục vụ quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”.

Chú trọng đẩy mạnh xuất khẩu dịch vụ và thu ngoại tệ tại chỗ thông qua các ngành: du lịch, tài chính - ngân hàng, bưu chính, viễn thông, vận tải hàng không... Nâng cao năng suất lao động, tính chuyên nghiệp trong hoạt động dịch vụ; thực thi có hiệu quả các hệ thống chuẩn quốc gia về chất lượng hàng hóa, dịch vụ.

Thực hiện tốt những giải pháp trên sẽ tạo ra bước ngoặt trong phát triển ngành dịch vụ, từ đó tạo ra bước ngoặt trong quá trình phát triển đội ngũ công nhân ngành dịch vụ. Khi tỷ trọng công nhân ngành dịch vụ chiếm đa số trong cơ cấu giai cấp công nhân đồng nghĩa với việc giai cấp công nhân Việt Nam đã bước sang một trình độ phát triển mới, tiệm cận ngày càng gần xu thế phát triển của giai cấp công nhân thế giới, thông qua đó từng bước hoàn thiện cơ cấu ngành nghề của giai cấp công nhân Việt Nam theo hướng hiện đại.

5.2. Phát triển nông nghiệp theo hướng hiện đại nhằm gia tăng số lượng và chất lượng công nhân ngành nông nghiệp

CNH, HĐH nông nghiệp, nông thôn là một trong những nội dung quan trọng của chiến lược đẩy mạnh CNH, HĐH ở Việt Nam. Để thực hiện thắng lợi nhiệm vụ này, đội ngũ công nhân nông nghiệp đóng vai trò quan trọng hàng đầu. Do vậy, gia tăng số lượng và chất lượng công nhân nông nghiệp cần tập trung vào một số giải pháp cơ bản sau:

Một là, “công nghiệp hóa, dịch vụ hóa nông nghiệp” nhằm thu hút lao động chất lượng cao vào làm việc trong lĩnh vực nông nghiệp.

“Công nghiệp hóa nông nghiệp” là quá trình chuyển đổi tất cả các khâu của sản xuất nông nghiệp theo hướng công nghiệp bằng cách ứng dụng thành tựu khoa học, kỹ thuật, công nghệ hiện đại để nâng cao năng suất lao động và chuyên nghiệp hóa sản xuất nông nghiệp. “Dịch vụ hóa nông nghiệp” là quá trình cung cấp cho sản xuất nông nghiệp hệ thống máy móc, phương tiện, các quy trình sản xuất tiên tiến, hiện đại nhằm gia tăng giá trị nông sản và hỗ trợ đầu ra cho sản phẩm nông nghiệp một cách chuyên nghiệp, có hiệu quả.

Quá trình này sẽ thu hút một lượng lớn công nhân nông nghiệp được đào tạo bài bản, có khả năng ứng dụng và sáng tạo công nghệ trong sản xuất thay cho đội ngũ nông dân thường làm việc dựa trên kinh nghiệm, và do đó sẽ làm gia tăng số lượng và chất lượng đội ngũ công nhân nông nghiệp trong cơ cấu giai cấp công nhân Việt Nam.

Hai là, khuyến khích và có chế độ ưu đãi về mặt chính sách đối với các doanh nghiệp đầu tư vào lĩnh vực nông nghiệp.

Việt Nam vốn có rất nhiều lợi thế cho phát triển nông nghiệp, tuy nhiên, trong những năm qua chúng ta đã không tận dụng được những lợi thế này để đưa nông nghiệp Việt Nam tiến vào thị trường thế giới, một phần là do hiện đang có rất ít các doanh nghiệp lớn đầu tư vào lĩnh vực nông nghiệp. Vì vậy, để phát triển nông nghiệp Việt Nam tương xứng với tiềm năng sẵn có, sớm hình thành một nền nông nghiệp công nghệ cao, thực hiện thắng lợi mục tiêu CNH, HĐH nông nghiệp, nông thôn, các cơ quan chức năng cần xây dựng chính sách ưu đãi nhằm khuyến khích và thu hút sự đầu tư của doanh nghiệp vào lĩnh vực nông nghiệp.

Khi số lượng và quy mô của các doanh nghiệp hoạt động trong nông nghiệp gia tăng và đi vào chiều sâu, tất yếu sẽ làm tăng nhanh số lượng và chất lượng của đội ngũ công nhân nông nghiệp.

Ba là, đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công nhân nông nghiệp chất lượng cao, xúc tiến nhanh quá trình “công nhân hóa nông dân”.

Lao động nông thôn ở Việt Nam hiện nay khá dồi dào, thậm chí đến mức nhàn rỗi; trong khi đó các doanh nghiệp đầu tư vào nông nghiệp lại phải đi thuê lao động có tay nghề ở nước ngoài. Sở dĩ có tình trạng này vì nguồn nhân lực nông nghiệp Việt Nam hiện nay đang ở trình độ rất thấp, chưa qua đào tạo hoặc đã qua đào tạo nhưng khả năng thích ứng nghề nghiệp chưa cao. Vì vậy, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nông dân, công nhân nông nghiệp chất lượng cao là nhiệm vụ quan trọng, thuộc về trách nhiệm của các cơ quan quản lý nhà nước và hệ thống giáo dục, dạy nghề trong lĩnh vực nông nghiệp, cũng như bản thân các doanh nghiệp hoạt động trong nông nghiệp.

Trước hết, trong Chiến lược phát triển nông nghiệp Việt Nam đến năm 2030, Chính phủ cần xác định, đào tạo nguồn nhân lực cho nông nghiệp, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao là một trong những nhiệm vụ quan trọng hàng đầu. Theo đó, Chính phủ cần ban hành các chính sách cụ thể, thiết thực, có hiệu quả nhằm nâng cao số lượng và chất lượng đội ngũ công nhân nông nghiệp Việt Nam. Xây dựng chính sách đãi ngộ thỏa đáng để phát triển đội ngũ những người sản xuất nông nghiệp giỏi, có tri thức kỹ thuật và quản lý ở nông thôn hoặc các đơn vị cơ sở sản xuất nông nghiệp. Cùng với đó, Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội cần phối hợp, thảo luận để có sự phân công, phân cấp rõ ràng giữa các cơ sở đào tạo trong lĩnh vực nông nghiệp từ Trung ương đến địa phương, tránh tình trạng chồng chéo, gây lãng phí nguồn lực.

Thứ hai, đối với các cơ sở đào tạo, cần đổi mới nội dung, chương trình đào tạo theo hướng tinh giản, hiện đại, thiết thực và phù hợp. Ưu tiên đào tạo các ngành khoa học kỹ thuật cao, đào tạo hướng nghiệp gắn với việc làm và theo nhu cầu của xã hội. Chú trọng đầu tư cơ sở vật chất, biên soạn giáo trình có nội dung tiên tiến, cập nhật thành tựu của khoa học, kỹ thuật, công nghệ nông nghiệp tiên tiến trên thế giới. Đưa các công nghệ mới, đặc thù trong nông nghiệp như: công nghệ sinh học, công nghệ số, tự động hóa, cơ khí chính xác... vào nội dung chương trình đào tạo. Bên cạnh đó, các cơ sở giáo dục cần nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý giáo dục từ đó nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực nông nghiệp.

Thứ ba, đối với các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực nông nghiệp, cần thường xuyên tổ chức các lớp bồi dưỡng, đào tạo công nhân tại đơn vị, đặc biệt là đào tạo các kỹ năng mềm, trình độ ngoại ngữ, tin học... để hình thành đội ngũ công nhân chất lượng cao tại đơn vị. Nếu có thể, các doanh nghiệp nên đưa đội ngũ cán bộ, công nhân xuất sắc ở đơn vị mình đi học tập, tham quan các nước có mô hình phát triển nông nghiệp tiên tiến, hiện đại trên thế giới như: Nhật Bản, Israel, New Zealand... Song song với quá trình đó, các doanh nghiệp cần đẩy mạnh áp dụng tiên bộ khoa học, công nghệ vào quá trình sản xuất, chế biến, và tiêu thụ nông sản. Qua đó, tạo động lực, thúc đẩy người công nhân tự giác học tập, nâng cao trình độ để đáp ứng được yêu cầu, đòi hỏi của công việc.

Cùng với quá trình đào tạo đội ngũ công nhân nông nghiệp chất lượng cao, cần đẩy mạnh quá trình “công nhân hóa nông dân”, bằng cách mở các lớp đào tạo ngắn hạn cho nông dân, hướng dẫn người nông dân ứng dụng khoa học, kỹ thuật, công nghệ vào sản xuất nông nghiệp.

Thực hiện có hiệu quả, đồng bộ các giải pháp trên sẽ làm gia tăng nhanh chóng số lượng và chất lượng đội ngũ công nhân trong lĩnh vực nông nghiệp, đáp ứng tốt yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH nông nghiệp, nông thôn.

6. Kết luận

Cơ cấu giai cấp công nhân theo ngành kinh tế là sự phản ánh khá chính xác cơ cấu ngành kinh tế của Việt Nam. Do đó, hiện đại hóa cơ cấu giai cấp công nhân theo ngành kinh tế là điều cần bản, quan trọng để thúc đẩy sự chuyển dịch cơ cấu ngành kinh tế theo hướng tích cực, góp phần thực hiện thắng lợi sự nghiệp CNH, HĐH đất nước - cũng là thực hiện sứ mệnh lịch sử của giai cấp công nhân Việt Nam trong giai đoạn hiện nay. Những biến đổi tích cực trong cơ cấu ngành kinh tế của giai cấp công nhân Việt Nam thời gian qua đã chứng minh tính đúng đắn của đường lối phát triển kinh tế đất nước. Tuy nhiên, cũng cần nhận thấy rõ những hạn chế của sự biến đổi đó để có những giải pháp tác động kịp thời nhằm xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam ngày càng hiện đại, xứng đáng với sứ mệnh được lịch sử giao phó.

Tài liệu tham khảo

1. Bộ Kế hoạch và Đầu tư (2020), *Sách trắng doanh nghiệp Việt Nam năm 2020*, Nxb Thống kê, Hà Nội.
2. Nguyễn Thị Quế, Nguyễn Hoàng Giáp (2010), *Giai cấp công nhân các nước tư bản phát triển sau chiến tranh lạnh đến nay - Thực trạng và triển vọng*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
3. Đinh Văn Sơn (chủ biên) (2019), *Báo cáo thường niên Kinh tế và Thương mại Việt Nam 2019 - Bảo hộ thương mại và tác động đến xuất khẩu hàng hóa Việt Nam*, Nxb Thống kê, Hà Nội.
4. Tổng cục Thống kê (2011), *Niên giám thống kê năm 2010*, Nxb Thống kê, Hà Nội.
5. Tổng cục Thống kê (2021), *Niên giám thống kê năm 2020*, Nxb Thống kê, Hà Nội.
6. Việt Anh (tổng hợp) (2018), “Nhiều thử thách cho người lao động thời 4.0”, <https://www.saigondautu.com.vn/the-gioi/nhieu-thu-thach-cho-nguoi-lao-dong-thoi-40-57536.html>, truy cập ngày 6/6/2022.
7. Bạch Dương (2017), “Lao động công nghiệp chế biến, chế tạo Việt Nam dễ mất việc nhất vì 4.0”, https://mof.gov.vn/webcenter/portal/vclvcstc/pages_r/l/chi-tiet-tin?dDocName=MOFUCM117346, truy cập ngày 6/6/2022.
8. Giang Lê (2019), “Nhu cầu nhân lực ngành IT tăng 56% năm 2019”, <https://forbesvietnam.com.vn/tin-cap-nhat/nuhu-cau-nhan-luc-nganh-it-tang-56-trong-nam-2019-7186.html>, truy cập ngày 11/7/2020.
9. Thi Lê (2017), “Lao động thủ công sẽ mất việc trong tương lai”, <https://vnbusiness.vn/an-sinh/lao-dong-thu-cong-se-mat-viec-trong-tuong-lai-1024968.html>, truy cập ngày 6/6/2022.
10. Nguyễn Long (2018), “AI có thể tạo ra hơn 7 triệu việc làm mới thay thế”, <http://enternews.vn/ai-co-the-cao-ra-hon-7-trieu-viec-lam-moi-thay-the-132773.html>, truy cập ngày 19/4/2019.
11. Anh Vũ (2018), “Robot và AI tạo ra nhiều việc làm ở châu Á hơn là “cướp việc””, <http://khoahocphattrien.vn/khoa-hoc/robot-va-ai-cao-ra-nhieu-viec-lam-o-chau-a-hon-la-cuop-viec/20180727022918232p1c160.htm>, truy cập ngày 19/4/2019.