

PHÁT TRIỂN GIAI CẤP CÔNG NHÂN ĐÁP ỨNG YÊU CẦU KỶ NGUYÊN MỚI CỦA DÂN TỘC

★ PGS, TS HOÀNG THỊ NGÀ

Trường Đại học Công đoàn

● **Tóm tắt:** Trên cơ sở phân tích thực trạng giai cấp công nhân Việt Nam hiện nay, dự báo các vấn đề đặt ra đối với giai cấp công nhân trong bối cảnh toàn cầu hóa, Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và khát vọng phát triển bền vững, bài viết đề xuất hệ thống giải pháp nhằm xây dựng giai cấp công nhân hiện đại, lớn mạnh, đủ năng lực đáp ứng yêu cầu của kỷ nguyên phát triển mới của dân tộc.

● **Từ khóa:** giai cấp công nhân; Cách mạng công nghiệp lần thứ tư; kỷ nguyên phát triển mới của dân tộc.

1. Mở đầu

Giai cấp công nhân Việt Nam là lực lượng xã hội có vai trò đặc biệt trong tiến trình cách mạng, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Từ khi ra đời đến nay, giai cấp công nhân Việt Nam không ngừng lớn mạnh, giữ vai trò nòng cốt trong liên minh giai cấp công nhân - nông dân - trí thức, là nền tảng xã hội vững chắc của Đảng Cộng sản Việt Nam. Trong bối cảnh đất nước đang bước vào giai đoạn phát triển mới với khát vọng vươn lên mạnh mẽ, hội nhập sâu rộng, đổi mới mô hình tăng trưởng, chuyển đổi số và phát triển kinh tế xanh, vị trí, vai trò và cơ cấu xã hội của giai cấp công nhân cũng đang đứng trước những yêu cầu và thách thức mới.

Toàn cầu hóa, Cách mạng công nghiệp lần thứ tư cùng với sự chuyển dịch cơ cấu lao động, tác động của các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới đang làm biến đổi sâu sắc cả về số lượng, chất lượng giai cấp công nhân. Giai cấp công nhân không chỉ tăng về số lượng mà còn đa dạng về hình thức lao động, địa bàn cư trú, trình độ

học vấn, kỹ năng nghề nghiệp, nhu cầu phát triển cá nhân và ý thức chính trị. Những biến đổi này đòi hỏi cần có những nghiên cứu toàn diện về cơ cấu xã hội của giai cấp công nhân, nhằm kịp thời nhận diện thực trạng, xu hướng và những vấn đề đặt ra cho quá trình phát triển.

Bài viết tập trung làm rõ thực trạng cơ cấu xã hội của giai cấp công nhân Việt Nam hiện nay, phân tích các yếu tố tác động, chỉ ra những vấn đề cấp thiết đặt ra từ thực tiễn và đề xuất hệ thống giải pháp mang tính chiến lược nhằm phát triển giai cấp công nhân hiện đại, đáp ứng yêu cầu kỷ nguyên mới của dân tộc. Nội dung bài viết góp phần cung cấp cơ sở lý luận và thực tiễn cho việc hoàn thiện chính sách phát triển giai cấp công nhân trong thời kỳ mới.

2. Nội dung

2. 1. Quan điểm của Đảng ta về giai cấp công nhân

Cơ cấu xã hội của giai cấp công nhân là một phạm trù phản ánh tổng thể các mặt phân hóa bên trong giai cấp công nhân theo những tiêu



Khối Công nhân Việt Nam tham gia diễu hành tại Lễ Kỷ niệm diễu binh, diễu hành 80 năm Cách mạng Tháng Tám thành công và Quốc khánh 2-9 _ Ảnh: VGP

chí như vị trí trong hệ thống sản xuất, trình độ chuyên môn, mức độ tham gia vào các quan hệ xã hội, trình độ nhận thức chính trị, điều kiện lao động và sinh hoạt... Theo chủ nghĩa Mác - Lênin, giai cấp công nhân là lực lượng lao động chủ yếu trong nền sản xuất hiện đại, mang sứ mệnh lịch sử đấu tranh xóa bỏ áp bức giai cấp, xây dựng chủ nghĩa xã hội. Sự phát triển của giai cấp công nhân không chỉ được đánh giá qua số lượng, mà còn qua chất lượng, đặc biệt là trình độ chuyên môn, năng lực tổ chức, khả năng tiếp thu khoa học công nghệ và ý thức chính trị.

Trong điều kiện phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế sâu rộng, cơ cấu xã hội của giai cấp công nhân Việt Nam đang có những biến đổi rõ nét. Những biến đổi này phản ánh sự đa dạng về

ngành nghề, phân tầng về thu nhập và điều kiện lao động, cũng như sự khác biệt trong cơ hội tiếp cận dịch vụ xã hội, học tập và thăng tiến trong nghề nghiệp. Do vậy, việc nhận diện đúng và kịp thời cơ cấu xã hội của giai cấp công nhân có ý nghĩa quan trọng trong xây dựng chính sách phát triển phù hợp, toàn diện và hiệu quả.

Đảng Cộng sản Việt Nam luôn khẳng định vai trò trụ cột của giai cấp công nhân trong sự nghiệp cách mạng và yêu cầu xây dựng giai cấp công nhân lớn mạnh, hiện đại, có trình độ, bản lĩnh chính trị và ý thức tổ chức kỷ luật cao. Nghị quyết số 20-NQ/TW (năm 2008) về Tiếp tục xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước⁽¹⁾ cũng đặt vấn đề cơ cấu nội tại của giai cấp công nhân như một trong những trụ cột chiến lược cần được đặc biệt quan tâm.

Đại hội XIII của Đảng nhấn mạnh: “xây dựng giai cấp công nhân hiện đại, lớn mạnh; nâng cao bản lĩnh chính trị, trình độ học vấn, chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, tác phong công nghiệp, kỷ luật lao động thích ứng với cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Tăng cường tuyên truyền, giáo dục chính trị tư tưởng cho giai cấp công nhân. Chăm lo đời sống vật chất tinh thần, nhà ở và phúc lợi xã hội cho công nhân, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của công nhân”⁽²⁾.

2.2. Thực trạng giai cấp công nhân Việt Nam hiện nay

Cùng với quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, giai cấp công nhân Việt Nam đã có bước phát triển mạnh mẽ cả về số lượng và chất lượng, là lực lượng tiên phong trong phong trào thi đua yêu nước, xây dựng đời sống văn hóa ở cơ sở, góp phần giữ gìn ổn định chính trị - xã hội, góp phần quyết định vào tốc độ tăng trưởng kinh tế của Việt Nam, đặc biệt trong lĩnh vực xuất khẩu và công nghiệp chế biến, chế tạo, đưa Việt Nam trở thành một trong những trung tâm sản xuất lớn ở châu Á. Tuy nhiên, trong bối cảnh hội nhập quốc tế, toàn cầu hóa và chuyển đổi số hiện nay, giai cấp công nhân Việt Nam còn nhiều hạn chế và đang phải đối mặt với nhiều thách thức.

Tính đến năm 2022, cả nước có trên 17 triệu công nhân, trong đó gần 11 triệu người làm việc trong các khu công nghiệp, khu chế xuất⁽³⁾. Lực lượng này không chỉ đông đảo về quy mô mà còn ngày càng đa dạng về độ tuổi, giới tính, vùng, miền, trình độ học vấn và nghề nghiệp.

Về trình độ chuyên môn, tỷ lệ công nhân có trình độ trung cấp, cao đẳng nghề hoặc đại học đã tăng so với các năm trước, đặc biệt trong các ngành công nghệ cao, điện tử, lắp ráp và logistics. Tuy nhiên, vẫn còn khoảng 40% công nhân kỹ

thuật chưa qua đào tạo chính quy, chủ yếu học nghề ngắn hạn hoặc đào tạo nội bộ tại doanh nghiệp⁽⁴⁾. Điều này cho thấy cơ cấu về chất lượng nguồn nhân lực trong nội tại giai cấp công nhân còn thiếu đồng đều, ảnh hưởng đến khả năng thích ứng với yêu cầu phát triển mới của nền kinh tế.

Về cơ cấu ngành nghề, công nhân hiện nay tập trung chủ yếu vào các lĩnh vực sản xuất chế biến - chế tạo, điện - điện tử, dệt may, giày da, cơ khí, xây dựng và dịch vụ hậu cần công nghiệp. Trong đó, khu vực FDI sử dụng khoảng 70% lao động công nhân trong các ngành công nghiệp chế xuất. Điều này dẫn đến hiện tượng phân tầng trong giai cấp công nhân theo tính chất doanh nghiệp, với sự khác biệt đáng kể về tiền lương, điều kiện làm việc, quyền lợi và sự tham gia tổ chức công đoàn giữa công nhân khu vực FDI và khu vực doanh nghiệp trong nước.

Cơ cấu theo giới tính cho thấy, công nhân nữ chiếm khoảng 48-50% tổng số lao động công nhân, nhưng lại tập trung nhiều ở các ngành nghề có thu nhập thấp, cường độ lao động cao và ít có cơ hội thăng tiến⁽⁵⁾. Vấn đề mất cân đối giới trong việc phân công lao động và cơ hội phát triển nghề nghiệp cũng đang đặt ra yêu cầu hoàn thiện chính sách lao động và an sinh xã hội phù hợp. Đặc biệt, tỷ lệ công nhân nữ làm việc theo hợp đồng ngắn hạn hoặc không có hợp đồng còn cao, dẫn đến việc thiếu điều kiện tiếp cận bảo hiểm xã hội và các phúc lợi thiết yếu.

Xét về phân bố địa lý, lực lượng công nhân tập trung chủ yếu ở các tỉnh, thành phố lớn như Thành phố Hồ Chí Minh, Hà Nội, Đồng Nai, Bắc Ninh, Hải Phòng - nơi có nhiều khu công nghiệp tập trung. Tuy nhiên, hiện tượng di cư lao động từ nông thôn ra đô thị đã hình thành

nên lớp công nhân nhập cư có hoàn cảnh khó khăn, phải sống trong điều kiện nhà tạm, thiếu thôn dịch vụ y tế - giáo dục và khó tham gia đầy đủ vào các thiết chế văn hóa - xã hội tại nơi cư trú. Năm 2021, có tới 70% công nhân lao động làm việc tại các khu công nghiệp là người nhập cư⁽⁶⁾.

Về mức sống và thu nhập, theo khảo sát, mức lương bình quân của công nhân lao động năm 2022 khoảng 6,5 triệu đồng/tháng. Tuy nhiên, trên thực tế, nhiều công nhân phải làm tăng ca, làm việc ngoài giờ để đủ trang trải chi phí sinh hoạt, nhất là tại các đô thị lớn⁽⁷⁾. Chênh lệch thu nhập giữa các ngành nghề và giữa các vùng kinh tế ngày càng rõ rệt. Đồng thời, chi phí cho nhà ở, điện, nước, giáo dục chiếm tỷ trọng lớn trong thu nhập hằng tháng khiến nhiều công nhân không có tích lũy, dễ tổn thương trước biến động kinh tế - xã hội.

2.3. Những vấn đề đặt ra đối với việc phát triển giai cấp công nhân nay

Từ thực trạng cơ cấu giai cấp công nhân Việt Nam, có thể nhận diện một số vấn đề nổi bật đặt ra trong quá trình xây dựng và phát triển lực lượng công nhân đáp ứng yêu cầu của kỷ nguyên phát triển mới, công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế.

Thứ nhất, sự phân tầng và bất bình đẳng trong nội tại giai cấp công nhân ngày càng rõ nét, làm giảm tính thống nhất và sức mạnh đại diện của giai cấp này. Những khác biệt về trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề, khu vực làm việc (FDI hay trong nước), thu nhập, giới tính, vùng, miền đang tạo nên những yếu tố khác nhau về điều kiện phát triển và khả năng tiếp cận chính sách. Điều này không chỉ ảnh hưởng đến đời sống của từng bộ phận công nhân mà còn làm suy giảm sự gắn bó giữa người lao động với tổ chức chính trị - xã hội, đặc biệt là công đoàn cơ sở.

Thứ hai, năng lực thích ứng và đổi mới của giai cấp công nhân trước yêu cầu chuyển đổi số, tự động hóa và công nghệ cao còn hạn chế. Trong khi các ngành công nghiệp đang bước vào giai đoạn số hóa mạnh mẽ, phần lớn công nhân vẫn chưa được đào tạo bài bản, thiếu kỹ năng số, kỹ năng làm việc nhóm, sáng tạo và giải quyết vấn đề. Nếu không có chính sách đào tạo lại và nâng cao năng lực thường xuyên, một bộ phận lớn công nhân có nguy cơ tụt hậu, bị thay thế bởi máy móc và robot, dẫn đến mất việc làm và bất ổn xã hội.

Thứ ba, cơ chế bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, đặc biệt là công nhân trong các khu công nghiệp và doanh nghiệp tư nhân còn chưa đồng bộ và hiệu quả. Việc thực thi pháp luật về lao động, an toàn vệ sinh lao động, bảo hiểm xã hội, chế độ phúc lợi... còn nhiều bất cập, đặc biệt là đối với công nhân hợp đồng ngắn hạn hoặc không chính thức. Vai trò của tổ chức công đoàn trong đại diện và bảo vệ quyền lợi người lao động ở nhiều nơi còn hình thức, chưa thực sự là chỗ dựa tin cậy của công nhân.

Thứ tư, đời sống vật chất và tinh thần của bộ phận lớn công nhân vẫn còn nhiều khó khăn. Mức thu nhập thấp, chi phí sinh hoạt cao, điều kiện nhà ở chật chội, thiếu thiết chế văn hóa, vui chơi, giải trí và chăm sóc sức khỏe đang tác động tiêu cực đến tâm lý và năng suất lao động. Nhiều công nhân, nhất là lao động trẻ, phải đối mặt với tình trạng áp lực tâm lý, thiếu định hướng nghề nghiệp và mất niềm tin vào cơ hội phát triển lâu dài. Đây là những yếu tố làm suy giảm năng lực sáng tạo, tinh thần gắn bó và cống hiến của người lao động đối với doanh nghiệp và xã hội.

Thứ năm, ý thức giai cấp, bản lĩnh chính trị và trình độ tổ chức của một bộ phận công nhân

còn thấp so với yêu cầu mới. Trong điều kiện kinh tế thị trường và tác động của mặt trái toàn cầu hóa, không ít công nhân thiếu thông tin chính trị, nhận thức xã hội hạn chế, dễ bị lôi kéo, kích động, làm phát sinh những hành vi tiêu cực, ảnh hưởng đến an ninh trật tự. Bên cạnh đó, sự thiếu chủ động tham gia vào các hoạt động xã hội, học tập suốt đời và phát triển bản thân khiến công nhân khó nâng cao vị thế trong cơ cấu xã hội hiện đại.

Từ các vấn đề nêu trên có thể thấy, việc phát triển giai cấp công nhân Việt Nam trong thời kỳ mới không chỉ là yêu cầu kinh tế - xã hội mà còn mang ý nghĩa chính trị chiến lược đối với sự ổn định và phát triển bền vững đất nước. Những thách thức này đòi hỏi phải có các giải pháp tổng thể, liên ngành, sự vào cuộc của toàn hệ thống chính trị và bản thân giai cấp công nhân để tạo ra chuyển biến thực chất, nâng cao chất lượng toàn diện cho lực lượng lao động tiên phong của thời đại.

2.4. Giải pháp phát triển giai cấp công nhân đáp ứng yêu cầu kỷ nguyên phát triển mới

Trước yêu cầu phát triển đất nước trong bối cảnh hội nhập sâu rộng và chuyển đổi mô hình tăng trưởng theo hướng bền vững, hiện đại, việc xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam vững mạnh, có trình độ, bản lĩnh, ý thức giai cấp cao là nhiệm vụ chiến lược. Để đáp ứng yêu cầu của kỷ nguyên mới, cần tập trung triển khai đồng bộ một số nhóm giải pháp chủ yếu sau:

Thứ nhất, tiếp tục hoàn thiện hệ thống chính sách, pháp luật liên quan đến phát triển giai cấp

công nhân theo hướng đồng bộ, thực chất và có tính khả thi cao. Cần rà soát, sửa đổi, bổ sung các quy định về tiền lương, bảo hiểm, hợp đồng lao động, điều kiện làm việc, an toàn vệ sinh lao động... bảo đảm quyền lợi chính đáng của công nhân, nhất là lao động nữ, lao động nhập cư, lao động không chính thức. Song song, cần cụ thể hóa các cam kết quốc tế về lao động đã tham gia thành các chính sách có hiệu lực thực tế.

Thứ hai, nâng cao chất lượng giáo dục đào tạo, đặc biệt là đào tạo kỹ năng nghề, kỹ năng số, kỹ năng mềm và tư duy đổi mới sáng tạo.

Cần phát triển mạnh các trung tâm đào tạo nghề theo tiêu chuẩn quốc tế, thúc đẩy mô hình liên kết giữa doanh nghiệp - nhà trường - Nhà nước để đáp ứng nhu cầu thị trường lao động. Đồng thời, khuyến khích công nhân học tập suốt đời, có lộ trình thăng tiến nghề

ng nghiệp, nhằm nâng cao vị thế trong thị trường lao động và xã hội.

Thứ ba, cải thiện điều kiện sống và môi trường làm việc cho công nhân, nhất là tại các khu công nghiệp, khu chế xuất. Cần có chính sách hỗ trợ xây dựng nhà ở xã hội, ký túc xá, hệ thống chăm sóc sức khỏe, giáo dục mầm non, các thiết chế văn hóa, thể thao cho người lao động. Cần nhân rộng mô hình khu công nghiệp - đô thị - dịch vụ gắn với phát triển cộng đồng bền vững, bảo đảm công nhân được sống, làm việc và phát triển hài hòa.

Thứ tư, nâng cao năng lực đại diện và hiệu quả hoạt động của tổ chức công đoàn và các tổ chức chính trị - xã hội trong doanh nghiệp. Công đoàn phải thực sự là chỗ dựa tin cậy, tiếng nói

đại diện cho công nhân, không chỉ trong thương lượng tập thể mà còn trong phát triển văn hóa, kỹ năng, ý thức pháp luật. Cần đào tạo cán bộ công đoàn chuyên nghiệp, nâng cao vai trò giám sát thực thi chính sách và phản biện xã hội.

Thứ năm, tăng cường giáo dục lý tưởng cách mạng, ý thức giai cấp và bản lĩnh chính trị cho công nhân trong điều kiện kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế. Cần xây dựng các chương trình truyền thông, giáo dục phù hợp, hiện đại, gắn với thực tiễn đời sống, nhằm bồi dưỡng tinh thần yêu nước, lòng tự hào dân tộc, ý thức công dân và trách nhiệm xã hội. Đặc biệt, quan tâm bồi dưỡng, phát hiện và phát triển đội ngũ công nhân ưu tú để giới thiệu kết nạp Đảng, làm hạt nhân lãnh đạo trong doanh nghiệp.

Thứ sáu, đẩy mạnh nghiên cứu khoa học và xây dựng cơ sở dữ liệu quốc gia về giai cấp công nhân và thị trường lao động. Việc có hệ thống thông tin đầy đủ, cập nhật về cơ cấu, xu hướng di cư, mức sống, kỹ năng... sẽ là nền tảng cho việc hoạch định chính sách hiệu quả, sát thực tiễn. Đồng thời, cần tăng cường hợp tác quốc tế về nâng cao năng lực thể chế, đào tạo nghề, chuyển giao công nghệ và bảo vệ quyền lợi công nhân trong bối cảnh toàn cầu hóa lao động.

3. Kết luận

Trong tiến trình phát triển đất nước theo định hướng XHCN, giai cấp công nhân giữ vai trò nòng cốt, là lực lượng tiên phong trong công cuộc công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế.

Bối cảnh mới, với nhiều biến động và yêu cầu cao về chất lượng, trình độ, ý thức tổ chức của người lao động đòi hỏi phải nhận diện rõ những thay đổi trong nội tại giai cấp công nhân. Những vấn đề đặt ra như phân tầng xã hội, bất bình đẳng cơ hội, thiếu hụt kỹ năng thích ứng, điều kiện sống còn khó khăn và sự hạn chế trong tham gia

chính trị - xã hội... đã và đang thách thức trực tiếp mục tiêu xây dựng giai cấp công nhân lớn mạnh, hiện đại, ngang tầm nhiệm vụ lịch sử.

Việc phát triển giai cấp công nhân Việt Nam không thể tách rời chiến lược phát triển con người, phát triển kinh tế tri thức và xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa. Đây là nhiệm vụ không chỉ của đảng ủy các cấp, chính quyền, tổ chức công đoàn, doanh nghiệp mà còn là trách nhiệm của chính mỗi người công nhân trong việc tự nâng cao trình độ, bản lĩnh và ý thức công dân. Trong kỷ nguyên phát triển mới của dân tộc, giai cấp công nhân phát triển toàn diện là động lực quan trọng, có ý nghĩa quyết định công cuộc hiện thực hóa khát vọng Việt Nam hùng cường, thịnh vượng và có vị thế xứng đáng trên trường quốc tế □

Ngày nhận bài: 08-7-2025; Ngày bình duyệt: 12-10-2025; Ngày duyệt đăng: 22-10-2025.

Email tác giả: ngaht@dhcd.edu.vn

(1) Ban Chấp hành Trung ương Đảng: *Nghị quyết số 20-NQ/TW ngày 28-01-2008 về Tiếp tục xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.*

(2) ĐCSVN: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, t.I, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2021, tr.116.*

(3) Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam: *Báo cáo tổng kết hoạt động Công đoàn năm 2021 và phương hướng nhiệm vụ năm 2022, Hà Nội.*

(4), (7) Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội: *Báo cáo tình hình lao động - việc làm quý IV và cả năm 2022, Hà Nội.*

(5), (6) Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam: *Niên giám thống kê lao động công đoàn Việt Nam, Hà Nội, 2022.*