

Một số giải pháp xây dựng và phát triển giai cấp công nhân trong giai đoạn hiện nay

Nguyễn Thị Dân*, Trần Trọng Nhất**

*ThS. Giảng viên khoa Xây dựng Đảng, Trường Chính trị tỉnh Thái Nguyên

**ThS. Giảng viên khoa Lý luận cơ sở, Trường Chính trị tỉnh Thái Nguyên

Received: 26/12/2022; Accepted: 27/12/2022; Published: 6/2/2023

Abstract: In order to practically build and develop the working class to meet the urgent requirements of the present industrialization, modernization and international economic integration in our country, it is necessary to step up the propaganda and education. on the mission and role of the working class; take care of the material and spiritual life of workers; renewing the Party's leadership method for socio-political organizations in enterprises, and at the same time, renovating the mode of operation of these organizations in accordance with the new situation.

Keywords: Solutions, construction and development

1. Đặt vấn đề

Đề thiết thực xây dựng và phát triển giai cấp công nhân đáp ứng yêu cầu cấp bách của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập kinh tế quốc tế ở nước ta hiện nay, cần đẩy mạnh việc tuyên truyền và giáo dục về sứ mệnh, vai trò của giai cấp công nhân; chăm lo đời sống vật chất và tinh thần của công nhân; đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng đối với các tổ chức chính trị - xã hội trong các doanh nghiệp, đồng thời, đổi mới phương thức hoạt động của các tổ chức này phù hợp với tình hình mới.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Quan điểm của Đảng ta về giai cấp công nhân

Ở nước ta, giai cấp công nhân là lực lượng lãnh đạo cách mạng thông qua đội tiên phong của mình là Đảng Cộng sản Việt Nam. Quá trình đổi mới mạnh mẽ theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập kinh tế quốc tế đang tạo ra những cơ hội mới cho sự phát triển giai cấp công nhân Việt Nam. Việc cấu trúc lại nền kinh tế, sắp xếp và đổi mới doanh nghiệp nhà nước, thu hút đầu tư của nước ngoài, thành lập doanh nghiệp mới của các thành phần kinh tế, đẩy mạnh xuất khẩu hàng hóa và lao động, nhập và chuyển giao kỹ thuật công nghệ cao, phát triển kết cấu hạ tầng, xây dựng các khu công nghiệp, khu chế xuất..., đã thúc đẩy nền kinh tế phát triển năng động với tốc độ tăng trưởng cao, đồng thời tạo ra hàng triệu việc làm mới cho các lao động công nghiệp. Quá trình này đã đưa lại những tích cực rõ rệt, một mặt, phát triển giai cấp công nhân về số lượng; mặt khác, cũng tạo ra những cơ hội để người công nhân

học hỏi, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ và tay nghề.

2.2. Thực trạng giai cấp công nhân trong giai đoạn hiện nay

Bên cạnh những thuận lợi, quá trình này cũng tạo ra những thách thức lớn đối với giai cấp công nhân Việt Nam. Việc cơ cấu lại nền kinh tế, tập trung phát triển những ngành kinh tế có lợi thế cạnh tranh quốc tế đã dẫn tới giảm việc làm ở những lĩnh vực không được đầu tư. Cùng với quá trình này, việc sắp xếp, đổi mới doanh nghiệp nhà nước, cổ phần hóa cũng làm xuất hiện một lượng lao động dôi dư khá lớn. Lượng lao động không có việc làm vừa là vấn đề bức xúc của mỗi gia đình, mỗi doanh nghiệp vừa là nỗi bức xúc của toàn xã hội. Đội ngũ cán bộ, công nhân tiếp tục làm việc trong các doanh nghiệp cổ phần hóa, về cơ bản, được đào tạo, rèn luyện và trưởng thành trong môi trường làm việc cũ nên một bộ phận trình độ còn hạn chế, tay nghề thấp, ý thức tổ chức kỷ luật kém, nặng tâm lý trông chờ ỷ lại, an phận... nên không ít người không đáp ứng được những đòi hỏi của tác phong, quy trình, công nghệ sản xuất mới trong điều kiện cạnh tranh khốc liệt.

Cùng với sự xuất hiện ồ ạt của các doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các liên doanh đã tạo ra những khu công nghiệp - khu chế xuất tập trung, thu hút một đội ngũ công nhân mới, rất đông đảo, đội ngũ trẻ và có trình độ văn hóa. Tuy nhiên, đội ngũ công nhân này cơ bản có nguồn gốc chủ yếu từ nông thôn, mang nặng tâm lý, ý thức, lối sống của người nông dân; không được đào tạo

chuyên môn, nghiệp vụ một cách cơ bản; chưa được giáo dục một cách đầy đủ về ý thức chính trị, ý thức giai cấp; mục đích đơn giản của họ là có việc làm, có thu nhập, ý thức làm thuê kiếm sống là chính. Thu nhập của đội ngũ công nhân này rất thấp, đời sống vật chất và tinh thần vô cùng khó khăn, nhất là về nhà ở, vệ sinh công nghiệp, vệ sinh môi trường, văn hóa.

2.3. Đề xuất một số giải pháp để phát triển giai cấp công nhân trong giai đoạn tới.

Để giai cấp công nhân Việt Nam phát triển và trưởng thành cả về số và chất lượng, xứng đáng là lực lượng quan trọng nhất để xây dựng Đảng, xây dựng hệ thống chính trị và chế độ xã hội chủ nghĩa, chúng ta cần sớm có một chiến lược quốc gia tổng thể, đồng bộ xây dựng và phát triển giai cấp công nhân Việt Nam trong thời gian tới. Chúng tôi đề xuất một số giải pháp cơ bản sau:

Một là, cần đẩy mạnh phát triển kinh tế - xã hội một cách hài hòa. Vừa tăng trưởng kinh tế với tốc độ cao, ổn định vừa bảo đảm phát triển văn hóa - xã hội hài hòa, lành mạnh; không ngừng nâng cao đời sống vật chất, tinh thần của nhân dân lao động, đặc biệt là giai cấp công nhân; giữ vững ổn định chính trị; bảo đảm an ninh quốc phòng, trật tự an toàn xã hội. Một xã hội ổn định, phát triển toàn diện và hài hòa không chỉ là môi trường thuận lợi cho sự phát triển của giai cấp công nhân mà còn của mọi người dân trong xã hội.

Hai là, tiếp tục phát triển kinh tế theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Quy hoạch nền kinh tế, vùng kinh tế, khu vực kinh tế, cấu trúc lại nền kinh tế phù hợp với sự phát triển nền kinh tế thị trường và hội nhập kinh tế quốc tế. Cổ phần hóa doanh nghiệp nhà nước, thu hút đầu tư nước ngoài, khuyến khích các tập thể cá nhân phát triển sản xuất - kinh doanh, chủ động và tích cực tham gia vào thị trường lao động quốc tế, phát triển cảng biển, hệ thống đường giao thông thủy, bộ, đường sắt, hàng không, xây dựng những khu công nghiệp, khu chế xuất mới... Đây sẽ là quá trình phát triển kinh tế theo hướng công nghiệp, hiện đại; đồng thời, hướng tới việc tạo ra một thị trường lao động công nghiệp mới, thu hút nhiều lao động với phong phú về ngành nghề, đa dạng về chủng loại. Quá trình này sẽ phát triển giai cấp công nhân không chỉ về số lượng mà cả chất lượng.

Ba là, đẩy mạnh tuyên truyền và giáo dục để nhận thức rõ hơn về vai trò, vị trí và sứ mệnh lịch sử của giai cấp công nhân. Xuất phát từ thực trạng

đời sống của người công nhân còn nhiều khó khăn, nên trong quan niệm của xã hội hiện nay, hình ảnh người công nhân chưa phải là hình ảnh được đề cao. Trong điều kiện như thế, để giai cấp công nhân có điều kiện khẳng định được vai trò, vị trí của mình cũng như hoàn thành được sứ mệnh lịch sử cao quý của mình cần có một chiến dịch tuyên truyền, vận động rộng khắp trong xã hội nhằm đề cao, tôn vinh người công nhân, sao cho cả xã hội nhận thức được vai trò và vị trí quan trọng của giai cấp công nhân trong sự nghiệp phát triển kinh tế trong điều kiện toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế; đồng thời, cũng là nhân tố quyết định xây dựng xã hội mới - xã hội xã hội chủ nghĩa.

Bốn là, cải cách triệt để hệ thống giáo dục và đào tạo chuyên môn, nghiệp vụ và tay nghề cho giai cấp công nhân. Đây là một vấn đề sống còn đối với người công nhân và việc phát triển giai cấp công nhân trong tình hình mới. Đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập kinh tế quốc tế trong bối cảnh toàn cầu hóa kinh tế đang tạo ra một nhu cầu mới về nguồn nhân lực cả về số lượng và chất lượng. Đặc thù của kinh tế thị trường là tính cạnh tranh cao, lao động và việc làm cũng không ngoài tình trạng đó. Sự cạnh tranh trong sử dụng lao động đòi hỏi lực lượng lao động cần được đào tạo một cách chuyên nghiệp và cơ bản. Do đó, chất lượng lao động, nguồn nhân lực mới là nhân tố quyết định cho sự phát triển và tăng trưởng cao. Đối với người lao động, khi tham gia thị trường lao động nếu chưa được đào tạo cơ bản, đáp ứng nhu cầu thực tế của thị trường lao động, thì rất khó tìm được việc làm, và nếu có, thì cũng thường là việc làm không ổn định, lao động giản đơn, nặng nhọc và thu nhập thấp. Tính cạnh tranh cao cùng với sự sôi động của thị trường lao động đòi hỏi Nhà nước cần có một chiến lược xây dựng và phát triển nguồn nhân lực vừa đông đảo, có chất lượng cao vừa phong phú, đa dạng nhằm đáp ứng kịp thời và lâu dài nhu cầu nguồn lực con người cho quá trình đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập kinh tế quốc tế.

Năm là, cần quan tâm chăm lo đến đời sống vật chất và tinh thần của giai cấp công nhân. Trong xã hội hiện nay, cùng với nông dân, giai cấp công nhân là những người nghèo trong xã hội. Đời sống vật chất và tinh thần của người công nhân lao động còn nghèo nàn. Đây là một nghịch lý rất đáng suy nghĩ. Giai cấp tiên tiến, ưu tú, nắm quyền lãnh đạo xã hội mà lại nghèo. Vì lẽ đó, Đảng và Nhà nước cần cấp thiết

có một chiến lược thiết thực chăm lo đời sống người công nhân, nhất là đội ngũ công nhân trẻ mới vào nghề, tập trung đông ở các khu công nghiệp, khu chế xuất. Trong đó, trước hết, là các chính sách mới về việc làm, nhà ở và tiền lương. Có như thế, giai cấp công nhân mới thoát khỏi những bức bách của đời sống, có điều kiện học tập, rèn luyện nâng cao tay nghề và ý thức xã hội. Chỉ khi đó, đội ngũ công nhân trẻ này mới gắn bó sâu sắc với sự nghiệp đổi mới của Đảng và Nhà nước, có ý thức giai cấp, có lý tưởng xã hội chủ nghĩa.

Sáu là, xây dựng đội ngũ giai cấp công nhân gắn liền với cuộc vận động thực hiện Quy chế Dân chủ ở cơ sở và chống tham nhũng. Xây dựng và phát triển giai cấp công nhân phải được thực hiện trong một môi trường kinh tế - xã hội mà mỗi người công nhân luôn có điều kiện phát huy năng lực của mình và được thụ hưởng thành quả lao động do chính mình làm ra. Muốn thế, cần thực hiện nghiêm chỉnh Quy chế Dân chủ trong các loại hình doanh nghiệp khác nhau. Một khi người công nhân được tôn trọng, được thực sự góp phần vào quá trình phát triển doanh nghiệp thì sẽ tạo ra một động lực mạnh mẽ thúc đẩy cán bộ, công nhân yên tâm và hăng say làm việc, sáng tạo mang lại nhiều lợi ích cho doanh nghiệp và bản thân.

Cùng với thực hiện nghiêm túc Quy chế Dân chủ trong các doanh nghiệp, đấu tranh chống tham nhũng cũng là một vấn đề gây bức xúc trong không ít các doanh nghiệp, nhất là doanh nghiệp nhà nước và doanh nghiệp cổ phần. Tham nhũng đang tạo ra khoảng cách giàu - nghèo giữa công nhân, viên chức và người lãnh đạo doanh nghiệp, gây nên sự bất bình trong dự luận công nhân, mất đoàn kết nội bộ, mâu thuẫn trong doanh nghiệp. Nếu không kiên quyết đấu tranh chống tham nhũng sẽ dễ dẫn tới tình trạng bất ổn, làm sản xuất đình đốn. Kiên quyết đấu tranh loại trừ tệ tham nhũng ra khỏi các doanh nghiệp đó là một việc làm vừa có ý nghĩa phát triển sản xuất, kinh doanh vừa có ý nghĩa bảo vệ cán bộ và công nhân không bị rơi vào trạng thái mâu thuẫn trên. Đó chính là một con đường thiết thực góp phần xây dựng và phát triển giai cấp công nhân trong các doanh nghiệp.

Bảy là, tiếp tục đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng đối với các tổ chức chính trị - xã hội trong các doanh nghiệp; đồng thời, đổi mới hoạt động của các tổ chức chính trị - xã hội trong các doanh nghiệp phù hợp với tình hình mới. Đổi mới sự lãnh đạo của Đảng đối với các tổ chức chính

trị - xã hội trong các doanh nghiệp được đề cập ở đây là trong các doanh nghiệp nhà nước và doanh nghiệp cổ phần hóa. Trong quá trình chuyển đổi vừa qua, phương thức lãnh đạo của Đảng đối với doanh nghiệp cũng như đối với các tổ chức chính trị - xã hội trong các doanh nghiệp còn lúng túng, có nhiều bất cập. Chính vì vậy, vị thế, vai trò của Đảng trong các doanh nghiệp nhất là các doanh nghiệp đã cổ phần hóa khá mờ nhạt. Các tổ chức chính trị - xã hội trong nhiều doanh nghiệp hầu như rất lúng túng trong phương hướng hoạt động, không hoạt động hoặc hoạt động chỉ mang tính hình thức.

3. Kết luận

Như vậy, Đảng cần có phương thức lãnh đạo mới, một cơ chế mới để vừa thể hiện được vai trò lãnh đạo của mình vừa thúc đẩy sự hoạt động một cách có hiệu quả của các tổ chức chính trị - xã hội trong các doanh nghiệp. Trong đó, đặc biệt tạo lập mối quan hệ mới giữa Đảng và tổ chức công đoàn, từng bước góp phần đưa Công đoàn trở thành một tổ chức hùng mạnh, thực sự xứng đáng là tổ chức hoạt động vì quyền lợi chính đáng của toàn thể công nhân, lao động. Sự lãnh đạo sát sao của Đảng đối với tổ chức công đoàn sẽ là một sức mạnh mới thiết thực góp phần bảo vệ, chăm sóc và phát triển giai cấp công nhân trong điều kiện kinh tế thị trường và hội nhập kinh tế quốc tế. Bảo vệ quyền lợi chính đáng của công nhân cũng là một cách xây dựng và phát triển giai cấp công nhân trong giai đoạn hiện nay.

Tài liệu tham khảo

1. “*Giai cấp công nhân Việt Nam những năm trước khi thành lập Đảng*”, NXB KHXHNV, H1978.
2. Trần Văn Giàu, “*Giai cấp công nhân Việt Nam. Sự hình thành và phát triển của nó từ giai cấp “tự mình” đến giai cấp “cho mình”*”, NXB Sự thật, H.1957.
3. Bùi Đình Bôn “*Một số vấn đề về giai cấp công nhân Việt Nam hiện nay*”, NXB CTQG. H.1997.
4. Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, t.I, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
5. V.I.Lênin: Toàn tập, t.23, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
6. C. Mác và Ph. Ăngghen: Toàn tập, t.4, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội;
7. Alvin Tofler: *Cú sốc tương lai*, NXB Thông tin lý luận, Hà Nội.
8. Klans Schwab: *Cách mạng công nghiệp lần thứ tư*, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.