

Giai cấp công nhân Việt Nam hiện nay

Phạm Văn Giang¹

¹ Học viện Chính trị khu vực III.

Email: phamgiang.hvct3@gmail.com

Nhận ngày 6 tháng 5 năm 2016. Chấp nhận đăng ngày 30 tháng 6 năm 2016.

Tóm tắt: Quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế đã và đang tác động mạnh đến giai cấp công nhân Việt Nam trên nhiều phương diện: số lượng, chất lượng, cơ cấu, ý thức chính trị, kỷ luật và tác phong lao động. Hiện nay giai cấp công nhân Việt Nam đã phát triển nhanh so với thời kỳ trước đổi mới. Tuy nhiên, giai cấp công nhân Việt Nam vẫn còn nhiều hạn chế. Vì vậy cần có nhiều giải pháp để phát triển giai cấp công nhân Việt Nam.

Từ khóa: Giai cấp công nhân, Việt Nam.

Abstract: The industrialisation, modernisation and international integration have been making strong impacts on the Vietnamese working class on various aspects - quantity, quality, structure, political awareness, awareness for discipline and the working manners. The class have so far developed rapidly compared with the pre-đổi mới (pre-renovation) period. Yet, they still have plenty of points to improve, so there need to be many solutions to help develop the class.

Keywords: Working class, Vietnam.

1. Mở đầu

Sau 30 năm đổi mới, giai cấp công nhân nước ta có sự phát triển rất nhanh cả về số lượng và chất lượng, vị trí và vai trò của giai cấp công nhân được khẳng định. Hàng năm đóng góp của giai cấp công nhân Việt Nam lên tới 60% tổng sản phẩm trong nước và 70% ngân sách nhà nước. Tuy vậy, trước yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế ngày càng

sâu rộng hiện nay, giai cấp công nhân nước ta còn nhiều hạn chế, yếu kém. Thực tế đó đặt ra nhiệm vụ quan trọng là phát triển giai cấp công nhân. Về điều này, Nghị quyết Đại hội XII của Đảng chỉ rõ: “Quan tâm giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng, phát triển giai cấp công nhân cả về số lượng và chất lượng; nâng cao bản lĩnh chính trị, trình độ học vấn, chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, tác phong công nghiệp, kỷ luật lao động của công nhân” [3, tr.160]. Bài viết này phân

tích thực trạng giai cấp công nhân Việt Nam hiện nay, từ đó đưa ra những giải pháp nhằm phát triển giai cấp công nhân Việt Nam.

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

2.1. Số lượng, chất lượng và cơ cấu

Sau 30 năm đổi mới, giai cấp công nhân nước ta không ngừng lớn mạnh cả về số lượng và chất lượng, đa dạng về cơ cấu. Theo số liệu thống kê, tính đến cuối năm 2013 tổng số công nhân lao động làm việc trực tiếp trong các doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế ở nước ta là 11.565.900 người (chiếm 12,8% dân số, 21,7% lực lượng lao động xã hội). Trong đó, có 1.660.200 công nhân làm việc trong doanh nghiệp nhà nước; 6.854.800 công nhân trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước và 3.050.900 công nhân trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài [9, tr.232]. Công nhân trong doanh nghiệp ngoài nhà nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài phát triển nhanh, ngược lại, công nhân trong doanh nghiệp nhà nước ngày càng giảm về số lượng. Về trình độ học vấn và trình độ chuyên môn nghề nghiệp, có 70,2% tổng số công nhân có trình độ trung học phổ thông, 26,8% có trình độ trung học cơ sở và 3,1% có trình độ tiểu học. Công nhân có trình độ trung cấp chiếm 17,9%, trình độ cao đẳng chiếm 6,6%, trình độ đại học chiếm 17,4%, công nhân được đào tạo tại doanh nghiệp chiếm 48% [8, tr.61-62].

Trước yêu cầu của sự phát triển, giai cấp công nhân nước ta còn nhiều hạn chế, bất cập. “Sự phát triển của giai cấp công nhân

chưa đáp ứng được yêu cầu về số lượng, cơ cấu và trình độ học vấn, chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập kinh tế quốc tế; thiếu nghiêm trọng các chuyên gia kỹ thuật, cán bộ quản lý giỏi, công nhân lành nghề; tác phong công nghiệp và kỷ luật lao động còn nhiều hạn chế; đa phần công nhân từ nông dân, chưa được đào tạo cơ bản và có hệ thống” [2, tr.45].

Chúng ta đang ở trong giai đoạn cơ cấu “dân số vàng”. Tuy nhiên, quá trình chuyển đổi cơ cấu kinh tế lại không tương thích với quá trình chuyển dịch cơ cấu lao động. Để hướng đến một nền sản xuất công nghiệp hiện đại, số lượng giai cấp công nhân lao động công nghiệp chỉ chiếm gần 22% lực lượng lao động xã hội là hết sức khiêm tốn [9, tr.65, 111].

Trình độ văn hóa và tay nghề của công nhân thấp đã ảnh hưởng không tốt đến việc tiếp thu khoa học - kỹ thuật, đến năng suất lao động, chất lượng sản phẩm. Theo đánh giá của Ngân hàng Thế giới (WB) năm 2014 về chất lượng lao động được tính theo thang điểm 10, thì chất lượng lao động Việt Nam chỉ đạt 3,79 điểm, xếp thứ 11/12 nước Châu Á tham gia xếp hạng của WB. Trong khi Hàn Quốc đạt 6,91 điểm, Ấn Độ là 5,76 điểm, Malaysia là 5,59 điểm, Thái Lan 4,94 điểm... Còn theo kết quả khảo sát của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) vào tháng 9 năm 2014, năng suất lao động của công nhân Việt Nam thuộc vào nhóm thấp nhất của khu vực, chỉ bằng 1/5 lao động của công nhân Malaysia, 2/5 Thái Lan, 1/15 Singapore, 1/11 Nhật Bản, 1/10 Hàn Quốc. Trong số các nước ASEAN, năng suất lao động của công nhân Việt Nam chỉ cao hơn Campuchia và Lào [7, tr.5]. Theo Bộ Kế hoạch và Đầu tư, với tốc độ tăng năng suất

lao động như hiện nay, thì phải đến năm 2038 năng suất lao động của công nhân Việt Nam mới bắt kịp Philippines, năm 2069 chúng ta mới bắt kịp được Thái Lan, do đó, chúng ta cần có đối sách để nâng cao chất lượng nhân lực, góp phần nâng cao năng suất lao động trong quá trình cạnh tranh thời hội nhập.

Nếu không có kế hoạch đón nhận và đào tạo đón đầu, thì chúng ta sẽ bị thiếu hụt nghiêm trọng về lao động khi các dự án lớn đầu tư vào Việt Nam đi vào sản xuất. Hiện nay, “Chất lượng, hiệu quả giáo dục và đào tạo còn thấp so với yêu cầu, nhất là giáo dục đại học, giáo dục nghề nghiệp. Hệ thống giáo dục và đào tạo thiếu liên thông giữa các trình độ và giữa các phương thức giáo dục, đào tạo; còn nặng lý thuyết, nhẹ thực hành. Đào tạo thiếu gắn kết với nghiên cứu khoa học, sản xuất kinh doanh và nhu cầu của thị trường lao động” [3, tr.113-114]. Nguồn lực lao động qua đào tạo của nước ta vừa thiếu lại vừa thừa, hệ quả là tỷ lệ thất nghiệp của những người đã qua đào tạo ngày càng cao. Trong số 10,77 triệu người lao động đã qua đào tạo có chứng chỉ, văn bằng hiện nay, thì trình độ đại học trở lên có 4,47 triệu người (chiếm 41,51%), trình độ cao đẳng có 1,61 triệu người (chiếm 14,99%), trình độ trung cấp 2,92 triệu người (chiếm 27,11%), trình độ sơ cấp có 1,77 triệu người (chiếm 16,39%). Theo đó, trình độ đại học/cao đẳng/trung cấp/sơ cấp tương ứng theo tỷ lệ: 1/0,35/0,65/0,4. Điều này cảnh báo về sự mất cân đối trong cơ cấu lao động qua đào tạo giữa các bậc ở nước ta [10, tr.3]. Theo Bản tin cập nhật thị trường lao động của quý I năm 2016, từ quý III năm 2015 đến quý I năm 2016 số lao động có trình độ cao đẳng, đại học trở lên thất nghiệp tăng rất nhanh, từ 199,4 nghìn

người lên 225 nghìn người, chiếm 20% số lao động thất nghiệp. Ngoài ra còn có 114 nghìn người có trình độ đại học trở lên lao động giản đơn ở những lĩnh vực sản xuất không cần trình độ. Nguy cơ này được dự báo là sẽ còn gia tăng khi Việt Nam hội nhập Cộng đồng kinh tế ASEAN (AEC).

Trong điều kiện thế giới đã bước vào thời kỳ phát triển kinh tế tri thức, sản phẩm lao động được tạo ra với hàm lượng chất xám ngày càng cao, tính cạnh tranh trong quá trình tham gia vào chuỗi sản xuất giá trị toàn cầu ngày càng được đẩy mạnh, thì vai trò của nguồn nhân lực, mà trực tiếp là người công nhân lao động sẽ đóng vai trò quyết định. Trong thời gian tới, quá trình quốc tế hóa sản xuất với sự phân công và hợp tác lao động diễn ra ngày càng sâu rộng giữa các nước trong khu vực và trên thế giới. Khi chúng ta thực hiện đầy đủ các cam kết của Tổ chức Thương mại Thế giới (WTO), các Hiệp định Thương mại tự do thế hệ mới, đặc biệt Hiệp định đối tác xuyên Thái Bình Dương (TPP) và AEC đi vào thực chất, những rào cản về không gian kinh tế, hàng hóa, dịch vụ, vốn, khoa học công nghệ, thị trường lao động được gỡ bỏ, thì sự cạnh tranh giữa các nước càng trở nên gay gắt. Hiện ASEAN đã có Hiệp định về di chuyển tự nhiên nhân lực, có thỏa thuận công nhận lẫn nhau về chứng chỉ hành nghề của cơ quan chính thức đối với 8 ngành nghề được tự do chuyển dịch: kiểm toán, kiến trúc, kỹ sư, nha sĩ, bác sĩ, y tá, điều tra viên và du lịch. Việc công nhận trình độ lẫn nhau về kỹ năng nghề sẽ là một trong những điều kiện rất quan trọng trong việc thực hiện dịch chuyển lao động giữa Việt Nam với các nước trong khu vực. Tuy nhiên, theo dự báo của ILO, khi tham gia AEC, số việc làm của Việt Nam sẽ tăng lên

14,5% vào năm 2025. Nhưng trình độ phát triển không đồng đều dẫn đến việc lao động có tay nghề chủ yếu di chuyển vào thị trường Singapore, Malaysia và Thái Lan [4, tr.2]. Những lao động được chứng nhận về trình độ, kỹ năng sẽ được di chuyển tự do hơn. Đây sẽ là thách thức cho Việt Nam, vì số lượng công nhân lành nghề ở nước ta còn khiêm tốn, buộc phải chấp nhận nguồn lao động di cư đến từ các nước khác có trình độ cao hơn. Thời gian tới, nếu trình độ của công nhân nước ta không được cải thiện để đáp ứng yêu cầu, thì chúng ta sẽ bị thua ngay trên “sân nhà”.

2.2. Ý thức chính trị, đạo đức, kỷ luật và tác phong lao động

Hiện nay, tâm lý, thói quen và tác phong lao động gắn liền với nền sản xuất nhỏ còn in đậm trong một bộ phận giai cấp công nhân nước ta. Hơn nữa, trong quá trình phát triển, giai cấp công nhân thường xuyên tiếp nhận những thành phần mới, phần lớn là từ nông dân, họ còn trẻ tuổi đời, ý thức lập trường giai cấp còn hạn chế. Vì vậy, “Công nhân nước ta không đồng đều về nhận thức xã hội, giác ngộ giai cấp, bản lĩnh chính trị, ý thức tổ chức và kỷ luật lao động” [2, tr.30].

Dưới tác động của hội nhập quốc tế, giai cấp công nhân nước ta năng động, chủ động hơn, cố gắng nâng cao năng lực, hướng tới hiệu quả công việc ngày càng cao hơn. Nhưng mặt khác, một bộ phận công nhân nước ta bị phai nhạt giá trị đạo đức truyền thống, xa rời lý tưởng cách mạng. Kết quả một cuộc khảo sát về lối sống của giai cấp công nhân nước ta hiện nay cho thấy: công nhân có lối sống buông thả, thực dụng chiếm 27,9%; 22% ích kỷ, chủ nghĩa cá

nhân; 13,6% phai nhạt lý tưởng, giá trị sống; 18,7% có biểu hiện suy thoái đạo đức, lối sống; 12,9% có thái độ bi quan, chán đời; 20,3% vô cảm trước bất công; 25,5% ứng xử, giao tiếp kém; 8,1% trụy lạc; 29,4% đua đòi, lãng phí. Những kết quả khảo sát cũng chỉ ra, nhiều công nhân vi phạm kỷ luật lao động như: không sử dụng thiết bị bảo hộ lao động (45,2%); đi muộn, về sớm (24,8%); lấy đồ của công ty (11,8%); nghỉ làm không xin phép (25,6%); không hoàn thành định mức công việc (25,6%); không chấp hành kỷ luật lao động (19,3%) [6, tr.58]. Điều này gây ảnh hưởng đến doanh nghiệp và hình ảnh người công nhân Việt Nam trong quá trình hội nhập quốc tế.

Nhiều công nhân coi công việc tại nhà máy, xí nghiệp như là một cách mưu sinh, chứ chưa phải là một nghề nghiệp; họ chưa coi đó là một sự nghiệp, không ý thức được vị trí và vai trò của giai cấp mình. Qua khảo sát, chỉ có 23,5% tự hào là công nhân; 54,4% bằng lòng với vị trí hiện tại; 4,5% cảm thấy thân phận làm thuê bị coi rẻ; 9% chẳng thích thú gì với thân phận của mình [1, tr.317]. Theo một cuộc khảo sát gần đây đối với công nhân ba miền (Bắc, Trung, Nam) cho thấy, hầu hết công nhân không nhận mình thuộc giai cấp lãnh đạo xã hội, họ chỉ nhận mình là những người làm công ăn lương, cố gắng làm tốt công việc để tăng thêm thu nhập nhằm cải thiện cuộc sống [5, tr.32]. Không ít công nhân làm việc trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài có tâm lý làm thuê. Họ chỉ chú trọng đến “công việc”, làm tròn phận sự, thụ động và ít chú trọng đến các lĩnh vực chính trị - xã hội, coi những hoạt động đó là của ban chuyên trách. Do nhận thức như vậy, nên có “một bộ phận công nhân chưa thiết tha phấn

đầu vào Đảng và tham gia hoạt động trong các tổ chức chính trị - xã hội” [2, tr.46]. Khi được hỏi vì sao không muốn vào Đảng, thì kết quả khảo sát nhận được là: 34,6% vì kỷ luật nghiêm của Đảng; 38,1% vì phải đóng đảng phí; 18,7% vì sợ bị phân biệt đối xử; 17,9% vì không có lợi ích cá nhân; 16,6% vì ngại phấn đấu rèn luyện; 15,1% vì ngại học lý luận, nghị quyết của Đảng; 12,1% vì mất nhiều thời gian hội họp [8, tr.121]. Ngoài ra, còn có một bộ phận công nhân hoài nghi, không tin tưởng vào đường lối, chủ trương của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước, mơ hồ về lập trường giai cấp, nhìn thấy một vài biểu hiện về mức sống của một số nhà tư bản đã vội ca ngợi, không tin tưởng vào chủ nghĩa xã hội.

3. Giải pháp phát triển giai cấp công nhân Việt Nam

Từ thực trạng trên, để phát triển giai cấp công nhân cả về số lượng và chất lượng; nâng cao bản lĩnh chính trị, trình độ học vấn, chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, tác phong công nghiệp, kỷ luật lao động của công nhân, cần phải thực hiện những giải pháp cơ bản sau:

Một là, đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế gắn với phát triển kinh tế tri thức theo định hướng xã hội chủ nghĩa. Trước hết, cần chú trọng ưu tiên phát triển những ngành nghề sử dụng nhiều lao động để giải quyết việc làm, phát huy lợi thế cạnh tranh quốc gia về nguồn lực lao động, góp phần chuyển dịch nhanh cơ cấu lao động, “tiếp tục phát triển một số ngành công nghiệp sử dụng nhiều lao động” [3, tr.92]. Đây được xem là điều kiện để sử dụng nguồn lực lao động ở mọi trình độ,

phân bố hợp lý lao động giữa các vùng miền, thành phần, ngành nghề kinh tế.

Hai là, chú trọng phát triển đội ngũ công nhân trong thành phần kinh tế (TPKT) nhà nước. Quá trình đổi mới và hội nhập đã tác động đến sự biến đổi của giai cấp công nhân nước ta theo hướng đội ngũ công nhân trong TPKT nhà nước ngày càng giảm về số lượng, trong khi đó đội ngũ công nhân trong TPKT tư nhân và kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài phát triển rất nhanh cả về số lượng và chất lượng. Điều này ít nhiều ảnh hưởng đến vai trò nòng cốt của đội ngũ công nhân trong TPKT nhà nước đến vai trò chủ đạo của kinh tế nhà nước và ảnh hưởng đến quá trình phát triển theo định hướng xã hội chủ nghĩa. Vì vậy, giải quyết tốt mối quan hệ giữa tuân theo các quy luật thị trường và bảo đảm định hướng xã hội chủ nghĩa là một trong những nhiệm vụ quan trọng hiện nay. Thời gian tới, quá trình cơ cấu và sắp xếp lại doanh nghiệp nhà nước sẽ còn tác động nhiều hơn đến đội ngũ công nhân trong TPKT nhà nước, nhưng tình hình chung sẽ dần đi vào ổn định. Các doanh nghiệp nhà nước nếu được cơ cấu, sắp xếp lại thì sẽ đem lại hiệu quả trong sản xuất kinh doanh. Với vị trí của mình trong cơ cấu nền kinh tế nhiều thành phần, doanh nghiệp nhà nước cần phải đi đầu trong việc ứng dụng những thành tựu khoa học, công nghệ, khoa học quản lý, đồng thời phải mở rộng về quy mô sản xuất. Quá trình đó sẽ góp phần ổn định, từng bước phát triển đội ngũ công nhân trong TPKT nhà nước cả về số lượng và chất lượng. Khi đó, kinh tế nhà nước sẽ phát huy được vai trò chủ đạo, điều tiết nền kinh tế và đội ngũ công nhân trong doanh nghiệp nhà nước xứng đáng là lực lượng nòng cốt, đi đầu trong quá trình đẩy mạnh

sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước theo định hướng xã hội chủ nghĩa.

Ba là, đổi mới và nâng cao chất lượng giáo dục đào tạo, nhất là đào tạo nguồn nhân lực. Một trong những nguyên nhân chủ yếu dẫn đến nguồn nhân lực nói chung, giai cấp công nhân nước ta nói riêng trong thời gian qua chưa đáp ứng được yêu cầu của quá trình xây dựng và phát triển đất nước là giáo dục và đào tạo còn nhiều hạn chế và bất cập. Vì vậy, chúng ta cần đổi mới nội dung, chương trình, phương pháp đào tạo nguồn nhân lực nói chung, đối với giai cấp công nhân nói riêng. Cần phải có sự đánh giá một cách tổng thể từ giáo dục phổ thông đến giáo dục nghề nghiệp. Điều quan trọng là phải “chuyển mạnh quá trình giáo dục chủ yếu từ trang bị kiến thức sang phát triển toàn diện năng lực và phẩm chất người học; học đi đôi với hành, lý luận gắn với thực tiễn” [3, tr.114]. Đưa các nội dung của cách mạng khoa học, công nghệ vào chương trình giảng dạy để sau khi ra trường nguồn nhân lực này có thể được sử dụng ngay vào quá trình lao động sản xuất. Phối hợp giữa doanh nghiệp với tư cách là người sử dụng lao động với nhà nước và các cơ sở đào tạo để đào tạo nhân lực theo nhu cầu xã hội. Hướng đào tạo gắn với việc làm, đào tạo với sử dụng, đào tạo theo nhu cầu xã hội. Xây dựng đề án dạy nghề theo nhu cầu xã hội, trong đó “phát triển giáo dục và đào tạo phải gắn với nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội” [3, tr.114-115]. Đưa ra những dự báo về nhu cầu nhân lực, từ đó đưa ra những chủ trương, chính sách phù hợp trong đào tạo nhằm đáp ứng nhu cầu xã hội, tránh lãng phí việc đào tạo như trước đây. Tăng cường đào tạo và đào tạo lại đội ngũ công nhân đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng, đồng bộ về cơ cấu, công nhân có

trình độ cao. Mở các trường đào tạo đội ngũ công nhân trẻ, tạo nguồn bổ sung phong phú, có chất lượng. Khuyến khích, tạo điều kiện để công nhân tự học tập nâng cao trình độ tay nghề, đào tạo lại đội ngũ công nhân chưa đáp ứng được yêu cầu của sự nghiệp cách mạng. Đây là một nhiệm vụ khó khăn, đòi hỏi phải có sự đầu tư trên quy mô lớn, từ chiến lược giáo dục đào tạo, dạy nghề đến mô hình, phương thức thực hiện.

Bốn là, đổi mới công tác giáo dục chính trị, tư tưởng cho giai cấp công nhân. Để thực hiện tốt nhiệm vụ này cần đổi mới nội dung và phương thức giáo dục chính trị, tư tưởng cho giai cấp công nhân. Đây là một trong những nội dung quan trọng trong đổi mới công tác tư tưởng, lý luận của Đảng nói chung, đối với giai cấp công nhân nói riêng. Đại hội Đảng XII khẳng định: “Tiếp tục đổi mới nội dung, phương thức, nâng cao hơn nữa tính chiến đấu, tính thuyết phục, hiệu quả của công tác tư tưởng phục vụ yêu cầu thực hiện nhiệm vụ chính trị...” [3, tr.200]. Lâu nay, công tác giáo dục chính trị, tư tưởng cho công nhân còn nặng về hình thức lý luận, thiếu tính thực tiễn, nhất là những vấn đề đặt ra trong đời sống vật chất và tinh thần của giai cấp công nhân trong sự biến đổi chung của đời sống xã hội. Cần giáo dục cho công nhân khu vực doanh nghiệp ngoài nhà nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài hiểu được rằng, làm việc ở khu vực kinh tế nào cũng có giá trị như nhau; sự phát triển của TPCKT ngoài nhà nước góp phần vào sự phát triển chung của nền kinh tế. Công nhân cần tham gia vào việc phát triển các TPCKT này; lao động có kỷ luật, kỹ thuật, đạt năng suất và hiệu quả cao. Cần đấu tranh ngăn chặn những việc làm sai trái của các tổ chức, cá nhân, làm cho các khu vực kinh tế này phát triển đúng

định hướng xã hội chủ nghĩa. Cần nâng cao hiệu quả hoạt động các tổ chức chính trị - xã hội, xã hội nghề nghiệp của giai cấp công nhân. Các tổ chức này có vai trò rất quan trọng trong việc bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của công nhân, cũng như đối với việc tuyên truyền giáo dục chính trị, tư tưởng. Tuy nhiên điều kiện để phát huy vai trò và chức năng của các tổ chức còn nhiều khó khăn, bất cập. Do đó, cần phải xây dựng và kiện toàn vai trò của các tổ chức chính trị - xã hội, trước hết là vai trò của tổ chức Công đoàn, Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh và các tổ chức xã hội nghề nghiệp khác của giai cấp công nhân. Cần bổ sung quy định chế tài cụ thể, đủ mạnh trong các luật để thực hiện nghiêm túc việc thành lập, hoạt động của các tổ chức cơ sở đảng tại các doanh nghiệp thuộc mọi TPKT. Cần tuyên truyền, vận động, thuyết phục, khuyến khích các chủ doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài đồng hành, ủng hộ, tạo điều kiện để tổ chức đảng được thành lập và hoạt động thuận lợi, hiệu quả. Cần mở rộng dân chủ trong sinh hoạt đảng ở cơ sở, không ngừng đổi mới và nâng cao sinh hoạt chi bộ trong các doanh nghiệp để chất lượng sinh hoạt đảng ngày càng đảm bảo và nâng cao chất lượng. Cần có chính sách động viên về vật chất, khuyến khích về tinh thần đối với đội ngũ cán bộ đảng ở doanh nghiệp. Đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực, phẩm chất đạo đức, bản lĩnh chính trị, nhiệt tình, tâm huyết và kỹ năng công tác cho cán bộ đảng ở doanh nghiệp.

Việc tăng cường sự lãnh đạo của Đảng trong công nhân vừa có tính nguyên tắc, vừa có ý nghĩa quyết định đến phát triển giai cấp công nhân vững mạnh trong quá trình đổi mới và hội nhập quốc tế.

4. Kết luận

Giai cấp công nhân nước ta đã và đang có sự biến đổi quan trọng, đang tiếp tục phát huy vai trò là giai cấp lãnh đạo cách mạng thông qua đội tiền phong là Đảng Cộng sản Việt Nam. Phát triển giai cấp công nhân Việt Nam lớn mạnh cả về số lượng và chất lượng để họ xứng đáng là giai cấp lãnh đạo cách mạng, là lực lượng đi đầu trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế.

Tài liệu tham khảo

- [1] Đại học Quốc gia Hà Nội (2010), *Giai cấp công nhân Việt Nam trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế*, Nxb Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
- [2] Đảng Cộng sản Việt Nam (2008), *Văn kiện Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương khóa X*, Nxb Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
- [3] Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, Nxb Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
- [4] Nguyên Khang (2016), “Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu hội nhập”, Báo *Nhân Dân*, ngày 28/1/2016.
- [5] Mạch Quang Thắng (2014), “Nghiên cứu, phát triển lý luận về giai cấp công nhân Việt Nam”, Tạp chí *Khoa học chính trị*, số 2.
- [6] Nguyễn Mạnh Thắng (2015), “Lối sống của công nhân ở khu công nghiệp, khu chế xuất hiện nay”, Tạp chí *Lý luận chính trị*, số 7.
- [7] Vũ Quang Thọ (2015), “Không thể đem năng suất lao động ra mặc cả”, Báo *Lao động*, ngày 19/10/2015.
- [8] Vũ Quang Thọ (2015), *Xây dựng lối sống văn hóa của công nhân Việt Nam - Lý luận và thực tiễn*, Nxb Lao động, Hà Nội.
- [9] Tổng cục Thống kê (2015), *Niên giám thống kê 2014*, Nxb Thống kê, Hà Nội.
- [10] Lan Vũ (2015), “Nguồn nhân lực Việt Nam trước ngưỡng cửa hội nhập”, Báo *Nhân Dân*, ngày 11/11/2015.

