

305.509 597 75

ĐC

C 455 T

Tác giả: DƯƠNG THANH TÂN

Tiến sĩ: UYỄN VĂN LONG

Tiến sĩ PHẠM AN NINH

**CÔNG TÁC  
TƯ TƯỞNG CHÍNH TRỊ  
TRONG GIAI CẤP  
CÔNG NHÂN ĐÔNG NAI  
THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP**

NHÀ XUẤT BẢN CÔNG AN NHÂN DÂN





**CÔNG TÁC TƯ TƯỞNG CHÍNH TRỊ  
TRONG GIAI CẤP CÔNG NHÂN ĐỒNG NAI  
THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP**



*Thạc sĩ* DƯƠNG THANH TÂN  
*Tiến sĩ* NGUYỄN VĂN LONG  
*Tiến sĩ* PHẨM AN NINH

CÔNG TÁC TƯ TƯỞNG  
CHÍNH TRỊ TRONG GIAI CẤP  
CÔNG NHÂN ĐỒNG NAI  
THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP



20/3/ĐC /VV 000888

NHÀ XUẤT BẢN CÔNG AN NHÂN DÂN





## LỜI MỞ ĐẦU

**C**ông tác tư tưởng chính trị trong giai cấp công nhân ở Đồng Nai - Thực trạng và giải pháp là vấn đề có ý nghĩa lý luận và thực tiễn sâu rộng. Ở góc độ lý luận nó góp phần vào việc nhận thức bản chất và xu hướng biến đổi của giai cấp công nhân nước ta nói riêng, giai cấp vô sản nói chung, trước sự sụp đổ của nhiều nước xã hội chủ nghĩa, sự suy thoái, xuống cấp và phân hoá trong phong trào cộng sản và công nhân quốc tế. Về mặt thực tiễn, đề tài góp phần vào việc thực hiện các mục tiêu chính trị của Đảng trong giai đoạn mới - giai đoạn chuyển sang kinh tế thị trường và chủ động hội nhập.

Đây là một đề tài thiết thực và bổ ích đối với những người đang làm công tác lý luận và tư tưởng trong giai đoạn hiện nay. Giá trị hiện thực của đề tài thể hiện ở chỗ lực lượng tham gia nghiên cứu là một đội ngũ những người giàu kinh nghiệm trong lĩnh vực công tác chính trị tư tưởng, vì thế cách tiếp cận vấn đề, nội dung được đề cập, các giải pháp nêu lên trong đề

*tài có sức thuyết phục về mặt khoa học và tính khả thi cao. Hơn thế nữa, thành công của đề tài còn thể hiện ở chỗ tập thể tác giả đã phân tích rất thành công các yếu tố tác động của thời đại, những nguyên nhân khách quan và chủ quan ảnh hưởng đến quá trình hình thành và xây dựng đội ngũ giai cấp công nhân Việt Nam trước yêu cầu mới. Tuy còn một số hạn chế, nhưng nhìn chung đề tài là một công trình khoa học bổ ích, giúp những người làm công tác tư tưởng và những ai quan tâm đến giai cấp công nhân, hiểu và làm tốt hơn nữa công tác vận động công nhân trong giai đoạn mới.*

*Nhà xuất bản Công an nhân dân trân trọng giới thiệu cuốn sách này cùng bạn đọc.*

**Nhà xuất bản Công an nhân dân**

**BAN TUYÊN GIÁO TỈNH ỦY ĐỒNG NAI  
XIN TRÂN TRỌNG CẢM ƠN CÁC ĐỒNG CHÍ  
ĐÃ CỘNG TÁC GIÚP BAN HOÀN THÀNH  
CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU NÀY**

1. Đ/c Trần Đình Thành, Bí thư Tỉnh ủy, Chủ tịch Hội đồng Nhân dân tỉnh Đồng Nai
2. Đ/c Lê Hồng Phương, Phó Bí thư thường trực Tỉnh ủy, Phó Trưởng đoàn Đại biểu Quốc hội tỉnh Đồng Nai
3. TS. Nguyễn Văn Long, TUV, Phó Trưởng ban Tuyên giáo tỉnh ủy Đồng Nai
4. TS. Nguyễn Quốc Tuấn, Phó Trưởng khoa chính trị học - Phân viện Tp. Hồ Chí Minh.
5. Ths. Nguyễn Thành Chương, Giám đốc Trung tâm Thông tin công tác tư tưởng, Ban Tư tưởng Văn hóa Trung ương
6. Ths. Nguyễn Xuân Mãn, Vụ trưởng Vụ Giáo dục - Ban Khoa giáo Trung ương.
7. TS. Phạm An Ninh, Phó Giám đốc Trung tâm Thông tin công tác Tư tưởng tỉnh Đồng Nai.
8. Ths. Huỳnh Tấn Kiệt, Chủ tịch Liên đoàn Lao động tỉnh Đồng Nai.
9. Đ/c Bùi Quang Cảnh, Bí thư Đảng ủy Khối kinh tế tỉnh Đồng Nai.
10. Đ/c Võ Thành Lập, Phó trưởng ban quản lý các khu công nghiệp tỉnh Đồng Nai.

**11. Đ/c Đàm Xuân Nhiệm, chuyên viên chính - Ban tuyên giáo tỉnh ủy Đồng Nai**

**12. Đ/c Phan Mậu Doãn, chuyên viên chính - Ban tuyên giáo tỉnh ủy Đồng Nai**

**13. Đ/c Vũ Viết Minh, Chánh văn phòng Ban tuyên giáo tỉnh ủy Đồng Nai**

**14. Đ/c Nguyễn Đình Tương, chuyên viên chính Ban tuyên giáo tỉnh ủy Đồng Nai**

**15. Đ/c Nguyễn Thanh Nghĩa, chuyên viên chính Ban tuyên giáo tỉnh ủy Đồng Nai**

**16. Đ/c Lê Thị Cát Hoa, Chuyên viên - Ban tuyên giáo tỉnh ủy Đồng Nai**

## **PHẦN THỨ NHẤT**

# **CÔNG TÁC TƯ TƯỞNG CHÍNH TRỊ TRONG GIAI CẤP CÔNG NHÂN CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN**

### **I. SỰ LÃNH ĐẠO CỦA ĐẢNG VỀ TƯ TƯỞNG CHÍNH TRỊ ĐỐI VỚI GIAI CẤP CÔNG NHÂN LÀ MỘT TRONG NHỮNG NHÂN TỐ BẢO ĐẢM CHO THẮNG LỢI SỰ NGHIỆP CÔNG NGHIỆP HÓA, HIỆN ĐẠI HÓA ĐẤT NƯỚC**

Lịch sử hình thành, phát triển của giai cấp công nhân và sự ra đời, phát triển của Đảng Cộng sản cho thấy giữa hai quá trình này có mối quan hệ hữu cơ, tác động và làm cơ sở cho nhau, có tính quy luật, được các nhà lý luận kinh điển của chủ nghĩa Mác-Lênin và thực tiễn sinh động của phong trào công nhân, công đoàn, phong trào Cộng sản quốc tế chứng minh.

Ở Việt Nam, Đảng Cộng sản ra đời là kết quả tất yếu của phong trào công nhân và công đoàn, đánh dấu sự chuyển biến về chất của phong trào, từ tự phát đến tự giác. Đảng là đội

tiên phong chiến đấu, tập hợp những người ưu tú, trưởng thành từ phong trào công nhân và công đoàn. Với bản chất của giai cấp công nhân, Đảng đã phấn đấu trở thành lực lượng lãnh đạo chính trị có uy tín lớn nhất của giai cấp công nhân và của dân tộc, vì lợi ích của giai cấp và dân tộc.

Ngày nay, giai cấp công nhân đại diện cho lực lượng sản xuất tiên tiến của thời đại, có vai trò và đóng góp quan trọng và quyết định cho sự ổn định, phát triển kinh tế - xã hội, thực hiện mục tiêu “Dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh”. Thực tiễn cho thấy giai cấp công nhân, trong mọi hoàn cảnh và trong những thời điểm bước ngoặt lịch sử luôn là cơ sở xã hội quan trọng nhất của Đảng, là nguồn bổ sung sinh lực cho Đảng, đồng thời là sản phẩm của mối quan hệ nhân quả: Đảng mạnh thì giai cấp công nhân vững mạnh và ngược lại, giai cấp công nhân vững mạnh, không ngừng phát triển về lượng và chất là nền tảng, cơ sở xã hội bảo đảm sự vững mạnh của Đảng, thực hiện xuất sắc vai trò dẫn dắt các giai tầng khác giải quyết những nhiệm vụ chiến lược của cách mạng Việt Nam.

Thế giới ngày nay đang vận động trong quá trình hội nhập, hợp tác và đấu tranh để phát triển. Nhiều thách thức mới đặt ra cho Đảng và giai cấp công nhân. Chúng ta hội nhập một cách chủ động, phấn đấu để không bị hòa tan, mất bản sắc nhưng phải chấp nhận những luật chơi mới, chấp nhận cạnh tranh khi nền kinh tế còn chưa phát triển, nhưng lại ở điểm xuất phát thấp, năng lực cạnh tranh hạn chế, các mặt trong



đời sống xã hội được cải thiện, nhưng bốn nguy cơ được Đảng xác định vẫn chưa bị ngăn chặn và đẩy lùi có hiệu quả. Bên cạnh đó, sự phát triển như vũ bão của khoa học kỹ thuật trên thế giới là một lợi thế nhưng đồng thời cũng là một thách thức rất lớn đối với giai cấp công nhân hiện nay.

Phân tích phong trào công nhân Việt Nam không thể xem nhẹ tác động tiêu cực từ sự thoái trào của phong trào cộng sản và công nhân quốc tế, cũng như sự chống phá quyết liệt của các thế lực thù địch đối với cách mạng nước ta. Mặt khác phải thừa nhận một thực trạng đáng lo ngại là uy tín và năng lực lãnh đạo của Đảng đối với giai cấp công nhân và nhân dân lao động bị ảnh hưởng bởi những hành vi vi phạm pháp luật, tham nhũng, tranh giành địa vị, quyền lợi gây mất đoàn kết nội bộ hoặc suy thoái về đạo đức, lối sống của một bộ phận đảng viên. Mặt khác, hiện nay sự hình thành giai cấp không còn mang tính thống nhất quá trình phát triển của đội ngũ giai cấp công nhân có một bộ phận ngày càng đông đảo được bổ sung từ các doanh nghiệp ngoài quốc doanh (doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, tư nhân, tập thể...), nơi mà nhiều tổ chức quần chúng cũng như tổ chức Đảng cơ sở khó có điều kiện hiện diện và hoạt động một cách bình thường như trong doanh nghiệp nhà nước, đang là một thách thức đối với sự lãnh đạo và duy trì mối quan hệ của Đảng với giai cấp công nhân.

Mặc dù trong bối cảnh ấy bước sang thế kỷ XXI, vai trò của giai cấp công nhân ngày càng được khẳng định. Sự phát triển không ngừng về số lượng, chất lượng của giai cấp công

nhân diễn ra dưới sự tác động của quá trình toàn cầu hóa kinh tế, sự phát triển của khoa học, công nghệ sẽ nâng cao vai trò, vị trí của giai cấp công nhân. Cùng với giai cấp nông dân và đội ngũ trí thức, giai cấp công nhân là một lực lượng cơ bản nhất tạo nên nền tảng xã hội của chế độ xã hội chủ nghĩa (XHCN) và của Đảng Cộng sản.

Lịch sử đấu tranh và liên tục giành được thắng lợi của Đảng Cộng sản Việt Nam đã khẳng định sự đúng đắn về mối liên hệ, phương thức lãnh đạo của Đảng đối với toàn xã hội, với dân tộc và giai cấp công nhân. Sự lãnh đạo đó thông qua xác định cương lĩnh, chiến lược, sách lược, hệ thống các quan điểm, chính sách được thể chế hóa và bảo đảm thực hiện bằng hệ thống pháp luật ngày càng hoàn chỉnh: định hướng chính trị cho giai cấp công nhân qua các tổ chức tự nguyện; hướng dẫn, kiểm tra tạo cơ chế phối hợp để phát huy sức mạnh tổng hợp của cả hệ thống chính trị; sự gương mẫu qua các hoạt động của đội ngũ đảng viên xuất thân, gắn bó với đông đảo công nhân lao động.

Như vậy, xét từ nhiều khía cạnh khác nhau, tăng cường mối liên hệ và sự lãnh đạo của Đảng về tư tưởng chính trị đối với giai cấp công nhân rõ ràng là một bảo đảm quan trọng cho thắng lợi của sự nghiệp cách mạng vĩ đại của Đảng và dân tộc, trong đó hàm chứa lợi ích thiết thân của giai cấp công nhân và của Đảng. Do đó, vấn đề này vừa là lợi ích, vừa là trách nhiệm của Đảng và của giai cấp công nhân, cũng như trực tiếp là của công đoàn, tổ chức chính trị-xã hội rộng lớn của giai cấp công nhân Việt Nam.

## **II. TĂNG CƯỜNG SỰ LÃNH ĐẠO CỦA ĐẢNG VỀ TƯ TƯỞNG CHÍNH TRỊ ĐỐI VỚI GIAI CẤP CÔNG NHÂN TRONG SỰ NGHIỆP ĐẨY MẠNH CÔNG NGHIỆP HÓA, HIỆN ĐẠI HÓA - MỘT SỐ VẤN ĐỀ ĐẶT RA**

*Làm thế nào để đổi mới, củng cố nhận thức về vị trí, vai trò, cấu thành của giai cấp công nhân trong điều kiện quốc tế hóa, toàn cầu hóa kinh tế, sự phát triển mạnh mẽ của kinh tế tri thức và tiến bộ khoa học-kỹ thuật đang còn là vấn đề nan giải. Cần có quan niệm mới về cơ cấu giai cấp công nhân, trong đó trước hết mở rộng khái niệm công nhân, dựa trên các yếu tố như hình thức quan hệ lao động, địa vị pháp lý trong quan hệ lao động, được đào tạo, tham gia hoạt động lao động, sống bằng kết quả lao động của mình. Giai cấp công nhân là tập hợp nhiều người lao động có các đặc trưng nêu trên. Chấp nhận quan niệm mới này sẽ làm tăng một cách đáng kể về chất và lượng của giai cấp công nhân, vừa phản ánh thực tiễn, vừa phù hợp với quan niệm khá phổ biến hiện nay ở nhiều nước trên thế giới. Đồng thời, có cơ sở để chứng minh sự hiển nhiên vai trò lãnh đạo cách mạng của giai cấp công nhân, giai cấp đại diện cho lực lượng sản xuất và phương thức sản xuất tiên tiến nhất.*

*Để làm được điều đó Đảng phải tiếp tục nghiên cứu tác động toàn diện đến giai cấp công nhân, trong đó vấn đề mấu chốt là bảo đảm những quyền, lợi ích cơ bản, thiết thân cho giai cấp công nhân, vì Đảng, theo quan niệm thông thường là tổ chức chính trị của một giai cấp và Đảng của giai cấp nào thì phải bảo vệ quyền lợi của giai cấp ấy, bao gồm một số*

vấn đề cụ thể như sau:

- Thông qua việc đổi mới, bổ sung hoàn chỉnh hệ thống chính sách xã hội, pháp luật lao động để tạo sự chuyển biến, cải thiện đời sống vật chất và tinh thần (tiền lương, thu nhập, dịch vụ, việc làm, mở rộng hơn nữa các quyền dân chủ trực tiếp, khả năng hưởng thụ thành tựu văn hóa, nâng cao trình độ...) làm cho từng người công nhân cảm nhận được một cách thực sự về vai trò, quyền làm chủ, về sứ mệnh lịch sử của giai cấp mà tăng niềm tin, quan hệ gắn bó với Đảng, với chế độ XHCN.

- Tiếp tục phát triển các hình thức tôn vinh các cá nhân, tập thể, những đại diện ưu tú của giai cấp công nhân, vì những đóng góp của họ cho xã hội; tạo điều kiện để giai cấp công nhân mở rộng quan hệ với phong trào công nhân quốc tế thông qua các hoạt động đối ngoại và trong nước. Một trong các hoạt động cần được khôi phục, phát triển phù hợp với điều kiện mới là, Ban Tư tưởng - Văn hóa Trung ương phải có chỉ đạo để từ cơ sở đến các tỉnh, thành, Trung ương tổ chức một cách trọng thể ngày Quốc tế Lao động 1-5, ngày hội lớn của giai cấp công nhân toàn thế giới, với các hình thức như mít tinh, diễu hành, tổ chức các hoạt động văn hóa, thể thao... Thông qua đó tôn vinh và biểu dương các tập thể và cá nhân tiêu biểu.

- Chú trọng tạo nguồn cán bộ, đảng viên mới xuất thân từ công nhân để góp phần tăng cường bản chất giai cấp công nhân của Đảng. Muốn thế, phải đổi mới nhận thức, phương pháp công tác phát triển Đảng, chú trọng bố trí, sử dụng cán

bộ xuất thân từ công nhân.

... - Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng và mối liên hệ mật thiết giữa Đảng với các bộ phận hợp thành của giai cấp công nhân thông qua các tổ chức quần chúng được hình thành theo độ tuổi, giới tính, đại diện nghề nghiệp lao động, như đoàn thanh niên, hội phụ nữ, công đoàn... Đặc biệt coi trọng và tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với giai cấp công nhân thông qua tổ chức công đoàn, đồng thời tạo điều kiện để công đoàn thực hiện tốt vai trò đại diện của mình.

Trong cơ chế mới của nền kinh tế, cần nhìn nhận tổ chức công đoàn không chỉ là cầu nối, bộ truyền lực theo những quan niệm kinh điển về công đoàn như trước đây mà cần thấy rõ, đầy đủ, sâu sắc hơn về công dụng mới của công đoàn như một đệm giảm sốc cho những va chạm, xung đột phát sinh giữa một bên là giai cấp công nhân, tập thể lao động đối với một bên là giới sử dụng lao động và người sử dụng lao động.

Thông qua công đoàn để tác động và bảo đảm sự lãnh đạo của Đảng đối với giai cấp công nhân là cách thức có hiệu quả nhất. Bởi vì công đoàn là một tổ chức chính trị - xã hội, có truyền thống, địa vị pháp lý trong quan hệ với những người sử dụng lao động cũng như với các tổ chức của họ đã được pháp luật quốc tế, quốc gia thừa nhận và tiếp tục được bổ sung, khẳng định. Có một thực tế là hiện nay ở hầu hết các doanh nghiệp ngoài quốc doanh, nhất là tại các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, đảng viên và tổ chức cơ sở Đảng ít có điều kiện để hoạt động, do đó ảnh hưởng của Đảng đối với công nhân lao động rất hạn chế. Công đoàn chính là một tổ

chức có khả năng góp phần quan trọng để khắc phục tình trạng này thông qua hoạt động của mình để đưa các quan điểm đường lối của Đảng đến công nhân.

Công đoàn, với hệ thống tổ chức, chức năng, nhiệm vụ và điều kiện thuận lợi có thể hiểu, phản ánh đầy đủ, khách quan hơn về nguyện vọng, tâm tư, trạng thái tâm lý... của công nhân với Đảng, động viên lực lượng to lớn của giai cấp công nhân vào nhiệm vụ xây dựng, bảo vệ Đảng.

Đổi mới hình thức quan hệ, trao đổi thông tin hai chiều giữa Đảng với công đoàn và công đoàn với Đảng ở các cấp, trong đó coi trọng những cuộc gặp gỡ, trao đổi chính thức, định kỳ và nhất là những dịp chuẩn bị đại hội nhiệm kỳ mới.

Đảng tiếp tục quan tâm tạo điều kiện để nâng thế và lực cho tổ chức công đoàn trong các mối quan hệ với các cơ quan, tổ chức hữu quan để công đoàn thực hiện tốt hơn các chức năng, phát huy tính chủ động, độc lập khi triển khai các hoạt động trong khuôn khổ pháp luật; tạo diễn đàn cho công đoàn trong tổ chức nhà nước ở các cấp, trước hết là Quốc hội, Chính phủ, các bộ ngành, tỉnh, thành để phản ánh đầy đủ tình hình giai cấp công nhân hiện nay và đòi hỏi của họ, thực sự làm cho công đoàn là chỗ dựa tin cậy của Nhà nước. Đồng thời, cần quan tâm giải quyết tốt hơn các vấn đề đào tạo, sử dụng, đãi ngộ, tạo cơ hội phát triển cho đội ngũ cán bộ công đoàn các cấp. Về phần mình, công đoàn phải chủ động, sáng tạo trong việc chuyển hóa đưa Cương lĩnh và các quan điểm của Đảng vào phong trào công nhân và công đoàn, động viên giai cấp công nhân phấn đấu thực hiện mục tiêu, nhiệm vụ chiến

lược của Đảng và những nhiệm vụ cụ thể trong từng giai đoạn.

Trong điều kiện mới, cần coi trọng việc phát triển đoàn viên và xây dựng công đoàn cơ sở mạnh là thiết thực phục vụ cho cuộc vận động, đấu tranh giành quần chúng của Đảng. Trên cơ sở đó, có sự hỗ trợ cần thiết để các cấp công đoàn thực hiện tốt nhiệm vụ này, đặt trong mối liên hệ tác động hai chiều: giai cấp công nhân vững mạnh và tổ chức công đoàn vững mạnh là làm cho Đảng vững mạnh và ngược lại.

Để làm tốt công tác của mình Đảng ta cần tiếp tục tự chỉnh đốn, đổi mới mạnh mẽ hơn để xứng đáng là đội quân tiên phong, tiêu biểu cho trí tuệ của giai cấp và dân tộc, có đủ uy tín, năng lực lãnh đạo chính trị đối với toàn xã hội. Ngoài nhiều nội dung khác, vấn đề chỉnh đốn Đảng cần tập trung giải quyết có hiệu quả vấn nạn tham nhũng. Phải xử lý nghiêm khắc đối với những cán bộ, đảng viên lợi dụng chức, quyền để tham nhũng, chỉ biết mưu cầu lợi ích cho cá nhân và gia đình mình, vì tham nhũng là một hành vi bóc lột tồi tệ, là sự phản bội đối với lý tưởng cộng sản. Mỗi hành động tốt của đảng viên đều có tác dụng xây dựng, nâng cao uy tín của Đảng và ngược lại, mỗi hành động xấu sẽ góp phần phá hoại và làm mất uy tín của Đảng.

Có thể nói, uy tín của Đảng là một trong những yếu tố quan trọng tác động đến khả năng, hiệu lực lãnh đạo của Đảng đối với giai cấp công nhân nói riêng và đối với các giai tầng khác trong xã hội nói chung. Đảng Cộng sản Việt Nam là một Đảng cầm quyền, là lực lượng duy nhất lãnh đạo chính trị của toàn xã hội. Trong trách nhiệm sử này đã được xác lập,

**NGUYỄN VĂN LONG**  
TUV. GD SỞ VH TT DL ĐỒNG NAI

17

2013/ĐC

/W

000888

thừa nhận nhờ quá trình phấn đấu, hy sinh của nhiều thế hệ đảng viên. Ngày nay, dưới tác động ngày càng mạnh mẽ, phức tạp của các quá trình kinh tế, chính trị trên phạm vi toàn cầu, nhiều thách thức mới đang đặt ra trước Đảng và dân tộc ta. Trong bối cảnh đó, vấn đề đổi mới, tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với giai cấp công nhân càng có tính thời sự hơn bao giờ hết, trên nhiều lĩnh vực, trong đó có đổi mới về phương pháp, nội dung, cơ chế lãnh đạo; củng cố, phát triển quan hệ trực tiếp, gián tiếp của Đảng với giai cấp công nhân; tạo điều kiện để công đoàn phát huy vai trò đại diện cho quyền lợi của giai cấp công nhân, luôn được định hướng chính trị đúng đắn, để không xa rời hoặc đi ngược lại những nguyên lý cơ bản của chủ nghĩa Mác-Lênin về công đoàn.

Cùng với quá trình trên, Đảng cần tự hoàn thiện, nâng cao uy tín, năng lực lãnh đạo để xứng đáng là một Đảng cầm quyền, là chính Đảng của giai cấp công nhân, giai cấp đại diện cho lực lượng sản xuất tiên tiến của thời đại. Suốt trong quá trình lãnh đạo cách mạng, Đảng ta luôn chăm lo xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam. Đảng đã đề ra đường lối đúng đắn và sáng tạo nhằm xây dựng và vận động công nhân trong mọi giai đoạn cách mạng, phát huy vai trò tiên phong và bản chất cách mạng triệt để của giai cấp công nhân.

Trong thời kỳ đấu tranh bí mật chưa giành được chính quyền, trong thời kỳ kháng chiến chống Pháp, chống Mỹ và xây dựng CNXH ở miền Bắc cũng như gần 20 năm đổi mới vừa qua, Đảng ta luôn luôn coi trọng công tác vận động công nhân, coi việc xây dựng giai cấp công nhân là nhiệm vụ trung



tâm, là điều kiện quyết định để cách mạng giành thắng lợi. Phân tích đường lối vận động công nhân của Đảng qua các thời kỳ cách mạng, bước đầu có thể khái quát rút ra một số nhận xét như sau:

**Một là**, vận động công nhân, xây dựng giai cấp công nhân luôn là công việc trung tâm, nó gắn chặt với nhiệm vụ xây dựng Đảng. Để xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam vững mạnh đủ sức là giai cấp lãnh đạo thì trước hết phải tập trung vào công tác xây dựng Đảng, vì Đảng là đội tiên phong chiến đấu có tổ chức và là tổ chức cao nhất của giai cấp công nhân. Đảng ra đời, tồn tại và phát triển là vì sự nghiệp của giai cấp công nhân, đấu tranh không mệt mỏi cho lợi ích của giai cấp công nhân và nhân dân lao động. Mục đích, lý tưởng của Đảng là đấu tranh giải phóng giai cấp, giải phóng dân tộc, xây dựng thành công CNXH ở Việt Nam, xây dựng một nước Việt Nam “Dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh”. Ngược lại, xây dựng giai cấp công nhân vững mạnh chính là xây dựng một lực lượng lao động tiên tiến gắn với một phương thức sản xuất hiện đại, tạo nên nền tảng xã hội vững chắc cho Đảng. Vì vậy, có thể khẳng định rằng, xây dựng giai cấp công nhân chính là xây dựng Đảng và xây dựng Đảng chính là xây dựng giai cấp công nhân. Đây là vấn đề rất quan trọng không thể xem nhẹ. Để không mất phương hướng trong quá trình tổ chức, xây dựng sự vững mạnh của cả hai vấn đề này, phải luôn luôn đứng vững trên lập trường cách mạng của giai cấp công nhân, nắm vững và vận dụng sáng tạo chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh cho

giai cấp công nhân và toàn thể nhân dân lao động. Trình độ giác ngộ chính trị của giai cấp công nhân và nhân dân lao động chính là sức mạnh vô địch của Đảng, của giai cấp và của dân tộc.

**Hai là**, muốn giai cấp công nhân phát triển nhanh về số lượng, đáp ứng nhiều lĩnh vực của sản xuất và đời sống xã hội thì phải đặc biệt chú trọng phát triển kinh tế, nâng cao chất lượng và hiệu quả của nền kinh tế về mọi mặt mà trong đó trọng tâm là đẩy nhanh tốc độ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Đây chính là một tiền đề quan trọng để chúng ta có một đội ngũ công nhân hiện đại, làm việc ở nhiều lĩnh vực sản xuất tiên tiến. Đội ngũ công nhân không ngừng được bổ sung lực lượng trẻ, có văn hóa và trình độ chuyên môn, được tôi luyện trong một nền sản xuất công nghiệp tiên tiến, sẽ có được những kiến thức mới về lao động, tác phong làm việc sinh hoạt của một nền sản xuất công nghiệp hiện đại, những tình cảm cao quý, trong sáng của một giai cấp hữu ái, rộng lớn và đoàn kết, gắn bó. Chỉ có một nền công nghiệp hiện đại và khoa học tiên tiến, chúng ta mới có thể có được một giai cấp công nhân thực sự đại diện cho lực lượng sản xuất mới, có lý tưởng cách mạng cao cả, có tính kỷ luật cao, đủ sức lãnh đạo xã hội hoàn thành sứ mạng lịch sử của mình. Xây dựng giai cấp công nhân trên cơ sở một nền sản xuất công nghiệp hiện đại, là vấn đề có tính qui luật đối với những nước có nền kinh tế chậm phát triển đi lên CNXH như nước ta hiện nay.

**Ba là**, phải đặt toàn bộ việc xây dựng giai cấp công nhân

trong xây dựng khối liên minh giai cấp công nhân, nông dân và trí thức dưới sự lãnh đạo của Đảng. Giai cấp công nhân chỉ vững mạnh, chỉ có thể hoàn thành sứ mạng lịch sử của mình khi giai cấp nông nhân và trí thức Việt Nam cùng phát triển. Đường lối xây dựng giai cấp công nhân của Đảng phải gắn liền với đường lối xây dựng lực lượng cách mạng, phát huy sức mạnh đại đoàn kết dân tộc mà liên minh công, nông, trí làm nòng cốt.

**Bốn là**, để xây dựng giai cấp công nhân trong điều kiện phát triển kinh tế thị trường có nhiều thành phần kinh tế. Đảng và Nhà nước phải luôn luôn chủ động trong việc hoạch định các chính sách xã hội đối với giai cấp công nhân, nhằm hỗ trợ tích cực cho giai cấp công nhân đủ khả năng phát triển trong điều kiện xã hội mới. Quá trình Nhà nước ban hành luật pháp và chính sách quản lý xã hội phải là quá trình Nhà nước tiến hành xây dựng xã hội trên nền tảng lập trường của giai cấp công nhân, nói cụ thể hơn, rõ hơn là trên nền tảng lợi ích của giai cấp công nhân, nhân dân lao động và của cả dân tộc.

**Năm là**, xây dựng giai cấp công nhân là nhiệm vụ của cả hệ thống chính trị. Dưới sự lãnh đạo của Đảng, Nhà nước, đoàn thể và các tổ chức chính trị-xã hội khác đều phải quan tâm tới công việc này, trong đó Nhà nước giữ vai trò hết sức quan trọng và quyết định. Đảng, Nhà nước cần quan tâm chăm lo tới các hoạt động của công đoàn, tổ chức chính trị rộng rãi nhất của giai cấp công nhân.

Giai cấp công nhân là sản phẩm và chủ thể của nền công nghiệp hiện đại. Giai cấp công nhân có sứ mạng lịch sử trọng

đại là giải phóng giai cấp, giải phóng nhân loại khỏi sự phân hóa giai cấp, đưa xã hội loài người đến CNXH, một xã hội tốt đẹp, văn minh. Sứ mệnh lịch sử của giai cấp công nhân Việt Nam cũng giống như sứ mệnh của giai cấp công nhân thế giới, tuy nhiên trong hoàn cảnh của nước ta, qua từng giai đoạn lịch sử cụ thể của cách mạng Việt Nam, sứ mệnh ấy được thực hiện theo các mức độ khác nhau với các hình thức đa dạng và phong phú khác nhau.

Đại hội lần thứ IX của Đảng khẳng định, mục tiêu vươn tới của đất nước chúng ta là xây dựng một nước Việt Nam “Dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh”. Hướng theo mục tiêu đó, chúng ta phải đẩy nhanh tốc độ phát triển kinh tế, thực hiện CNH, HĐH đất nước. Tất cả những yếu tố trên đang tác động làm cho xã hội có sự biến đổi về cơ cấu giai cấp, sự chuyển đổi và giao thoa giữa các giai cấp, các giai cấp tác động và chịu ảnh hưởng lẫn nhau. Lúc này, Đảng với tư cách là một Đảng cầm quyền, Đảng cần có một đường lối xây dựng các giai cấp và tầng lớp trong xã hội một cách chủ động và sáng tạo, trước hết là đường lối xây dựng và vận động công nhân, nông dân và tầng lớp trí thức.

Trên nền tảng nhận thức rút ra từ các bài học mang tính tổng quát trên đây, bước đầu có thể nêu một số đề xuất hình thành đường lối xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam trong những thập niên đầu của thế kỷ XXI.

**Thứ nhất,** Đường lối xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam trong thời gian tới gắn chặt và xuất phát từ đường lối xây dựng CNXH ở Việt Nam. Nó dựa trên cơ sở của Cương

lĩnh xây dựng CNXH ở Việt Nam do Đảng ta khẳng định; gắn chặt với đường lối phát triển kinh tế, công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Đồng thời gắn chặt với đường lối xây dựng hệ thống chính trị vững mạnh, đặc biệt là đường lối xây dựng Đảng và xây dựng Nhà nước của dân, do dân, vì dân; gắn chặt với đường lối xây dựng lực lượng chính trị và lực lượng vũ trang cách mạng, phát huy sức mạnh đại đoàn kết dân tộc; với đường lối đối ngoại rộng mở và tinh thần quốc tế cao cả của dân tộc. Tư tưởng chỉ đạo, xuyên suốt của đường lối xây dựng giai cấp công nhân trong thời kỳ quá độ là xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam xứng đáng với tư cách giai cấp lãnh đạo cách mạng. Toàn bộ sức lực của giai cấp công nhân, nhân dân lao động và của toàn dân tộc lúc này phải tập trung vào việc xây dựng và bảo vệ đường lối của Đảng, làm cho đường lối của Đảng phản ánh đúng đắn và sáng tạo thực tiễn sinh động của đất nước. Đó là vấn đề quan trọng bậc nhất trong nhiệm vụ xây dựng giai cấp công nhân nói chung và công tác tư tưởng chính trị trong giai cấp công nhân nói riêng.

**Thứ hai,** Toàn bộ đường lối xây dựng giai cấp công nhân, đường lối vận động công nhân phải được Nhà nước thể chế hóa và bảo đảm bằng pháp luật ở tất cả các lĩnh vực cụ thể có liên quan tới cuộc sống của công nhân và nhân dân lao động như: Luật lao động, bảo hộ lao động, bảo hiểm xã hội, tiền lương, chăm sóc sức khỏe, đào tạo và sử dụng, các hoạt động xã hội, các sinh hoạt chính trị, các sinh hoạt tập thể, các cuộc vận động chống tiêu cực, tham nhũng và quan liêu.

**Thứ ba,** Nhằm tăng cường hơn nữa sự lãnh đạo của Đảng

đối với giai cấp công nhân, đường lối vận động công nhân trong giai đoạn mới cần khẳng định những nội dung, trách nhiệm lãnh đạo cụ thể của toàn Đảng từ Trung ương tới cơ sở đối với việc giữ gìn bản chất giai cấp công nhân, thực hiện các nguyên tắc lãnh đạo của giai cấp công nhân, đặc biệt là nguyên tắc tập trung dân chủ. Đảng cần phải có kế hoạch tăng cường và đẩy mạnh công tác phát triển Đảng trong công nhân, có kế hoạch đào tạo và bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo xuất thân từ lớp công nhân trẻ, đặc biệt là công nhân trẻ ở những ngành mũi nhọn và then chốt. Đảng cần có kế hoạch đưa đảng viên của Đảng, đặc biệt là các đảng viên trẻ, có trình độ thâm nhập vào tất cả các lĩnh vực, ngành nghề sản xuất để tổ chức và huấn luyện đội ngũ công nhân mới đang ngày càng phát triển ở tất cả các thành phần kinh tế. Trong đó, cần tập trung hơn nữa tới sự lãnh đạo đối với các tổ chức công đoàn. Sự lãnh đạo của Đảng là nhân tố quyết định mọi thắng lợi của phong trào công nhân và hoạt động công đoàn. Sự lãnh đạo của Đảng đối với công đoàn lúc này là tập trung vào việc lãnh đạo công đoàn hoạt động theo một phương hướng chính trị đúng đắn; lãnh đạo công đoàn tiến hành vận động và xây dựng giai cấp công nhân vững mạnh về mặt chính trị tức là nâng cao trình độ giác ngộ về vai trò và sứ mệnh của công đoàn, từ đó xác định đầy đủ tinh thần làm chủ và ý thức trách nhiệm, bản lĩnh, ý chí chiến đấu của tổ chức công đoàn; lãnh đạo công đoàn không ngừng củng cố tổ chức và đổi mới các hoạt động của mình, làm sao để tập hợp giai cấp công nhân, giác ngộ họ,

huấn luyện họ đấu tranh chống lại các hiện tượng tiêu cực trong sản xuất và quản lý, bảo đảm đầy đủ quyền làm chủ tập thể của công nhân. Xây dựng tổ chức công đoàn vững mạnh một cách toàn diện phải là sự quan tâm thường xuyên trong quá trình lãnh đạo của các cấp ủy Đảng. Các tổ chức công đoàn và công nhân cần nâng cao trách nhiệm, tích cực và chủ động đóng góp sức mình vào việc xây dựng Đảng vững mạnh về chính trị, tư tưởng và tổ chức.

Muốn tăng cường công tác tư tưởng chính trị để góp phần xây dựng và phát triển giai cấp công nhân hiện nay thành một lực lượng xã hội đông đảo về số lượng, thực sự xứng đáng là giai cấp tiên phong lãnh đạo, đi đầu trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, bảo đảm cho công cuộc đổi mới và xây dựng CNXH thắng lợi cần phải có những nhận thức mới về giai cấp công nhân, phát hiện những vấn đề đang đặt ra đối với giai cấp công nhân và áp dụng những giải pháp tạo động lực phát triển giai cấp công nhân trong những điều kiện và tình hình mới.

Đây là một vấn đề chiến lược và chính sách phát triển xã hội trong thời điểm bước ngoặt của cách mạng Việt Nam, khi chúng ta bước vào thế kỷ XXI - thế kỷ của những đột biến về khoa học và công nghệ với sự bùng nổ của công nghệ thông tin và sự hình thành xã hội thông tin, thế kỷ của kinh tế tri thức và toàn cầu hóa kinh tế đang đặt ra như một xu thế tất yếu. Đó vừa là cơ hội lớn, đồng thời cũng là những thách thức nghiệt ngã đối với giai cấp công nhân trong quá trình phát triển.

Hiện nay, để phát triển kinh tế - xã hội, chấn hưng dân

tộc, thực hiện độc lập dân tộc gắn liền với CNXH, việc xây dựng và phát triển giai cấp công nhân nước ta trở thành một vấn đề hết sức bức xúc và vô cùng hệ trọng. Mục tiêu lịch sử mà Đại hội lần thứ IX của Đảng đề ra “Dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh” có thực hiện được hay không, thực hiện như thế nào, điều đó tùy thuộc một phần lớn vào những biến đổi và phát triển mới về thể chất của giai cấp công nhân với tư cách là một giai cấp cách mạng, là lực lượng tiên phong đưa xã hội tới CNXH thông qua bộ tham mưu của nó và của dân tộc là Đảng Cộng sản đang ở vị thế Đảng cầm quyền.

Đã đến lúc phải hoàn thiện một chiến lược, các chính sách thật cụ thể để xây dựng và phát triển giai cấp công nhân ở nước ta, làm cho giai cấp này thực sự tiêu biểu cho những gì tốt đẹp nhất của dân tộc, thể hiện tập trung những gì ưu tú nhất về tiềm lực phát triển và năng lực sáng tạo, trở thành chuyển biến nhận thức của toàn Đảng, của thể chế nhà nước và của toàn xã hội, làm cơ sở cho những chuyển biến thực sự và lâu bền trong hành động thực tế để giai cấp công nhân và phong trào công nhân cùng tổ chức công đoàn để sớm làm cho nó có được diện mạo mới trong đời sống xã hội xứng đáng với vai trò, vị trí của công đoàn và giai cấp công nhân trong giai đoạn mới.

Thực tiễn cho thấy, Đảng không thể giữ vững và phát huy bản chất giai cấp công nhân trong Đảng, không thể nâng cao được năng lực lãnh đạo của mình, không thể xây dựng Đảng trong sạch vững mạnh trong điều kiện Đảng cầm quyền với



một giai cấp công nhân yếu kém, không được quan tâm đúng mức, đúng tầm để đầu tư xây dựng và phát triển đội ngũ. Hàng loạt các vấn đề đòi hỏi Đảng cần phải đặc biệt quan tâm, như vấn đề cơ cấu, trình độ, kinh nghiệm, bản lĩnh, việc làm, đời sống và năng lực hoạt động của giai cấp công nhân. Cũng như vậy, cuộc cải cách hành chính và xây dựng nhà nước pháp quyền ở nước ta, cuộc chiến chống quan liêu và tham nhũng và sự đương đầu của cả xã hội với một tình huống nguy hiểm đã từ lâu được coi là quốc nạn sẽ không thể đạt được hiệu quả như mong muốn nếu không tạo được sức đẩy mạnh mẽ từ phía giai cấp công nhân, nếu giai cấp này chưa vào cuộc với tư cách một giai cấp tiên phong. Khi chúng ta nhấn mạnh tư tưởng Hồ Chí Minh, phải dựa vào dân mà xây dựng Đảng, xây dựng chế độ nhà nước, thực hành rộng rãi dân chủ, kiên quyết chống chủ nghĩa cá nhân, chống nạn quan liêu tham nhũng thì sức mạnh ấy của dân trước hết phải là sức mạnh của giai cấp công nhân, của liên minh công - nông - trí thức do giai cấp công nhân lãnh đạo.

Sự yếu kém của giai cấp công nhân trong chừng mực nào đó sẽ làm suy yếu trực tiếp thể chế của Nhà nước và hệ thống chính trị. Sự suy yếu cơ sở xã hội của chế độ và của sự nghiệp cách mạng nói chung trước hết phải tìm thấy những biểu hiện của nó ở sự yếu kém và hạn chế của giai cấp công nhân. Bài học từ sự sụp đổ chế độ XHCN ở Liên Xô và các nước Đông Âu (cũ) chưa hề mất đi tính thời sự và ý nghĩa cảnh báo của nó từ những điều nói trên.

Nếu lực lượng sản xuất có vai trò quyết định đối với sự

phát triển xã hội thì khẳng định của Lênin, coi giai cấp công nhân là nhân tố hàng đầu, quan trọng nhất của lực lượng sản xuất đang hối thúc chúng ta phải nhìn nhận cho hết vai trò và tầm quan trọng đặc biệt của vấn đề xây dựng giai cấp công nhân trong tình hình hiện nay. Chỉ xét riêng lĩnh vực kinh tế, không có đội ngũ đông đảo các thợ giỏi, không có giai cấp công nhân vững mạnh và kiên định làm sao có thể thực hiện được vai trò chủ đạo của các doanh nghiệp nhà nước, có thể củng cố sự vững mạnh của chế độ sở hữu xã hội, làm sao vượt qua nguy cơ chệch hướng trong nền kinh tế thị trường? Không nhanh chóng khắc phục mọi yếu kém của giai cấp công nhân hiện nay, làm sao có thể thực hiện được các mục tiêu công nghiệp hóa, hiện đại hóa có thể làm chủ công nghệ hiện đại, đi vào kinh tế tri thức. Chỉ riêng sự thiếu hụt công nhân kỹ thuật, đặc biệt là công nhân có tay nghề, bậc thợ cao, sự lão hóa và giảm sút nghiêm trọng đội ngũ thợ giỏi có bàn tay vàng, cùng với sự lệch lạc cơ cấu công nhân và lao động giữa các ngành nghề, các thành phần kinh tế, các địa phương, sự bất cập về trình độ chuyên môn kỹ thuật, nghiệp vụ, học vấn, văn hóa và những vấn đề không bình thường về việc làm, mức lương, đời sống và triển vọng phát triển của công nhân cũng đủ cho ta hình dung hết những điều đáng lo ngại đối với hiện trạng công nhân và giai cấp công nhân.

Đã không ít những cuộc điều tra, khảo sát, phân tích và đánh giá về công nhân và các doanh nghiệp ở nước ta trong gần 20 năm đổi mới vừa qua. Qua đó, có thể rút ra mấy nhận xét định tính sau đây:

- Công nhân và người lao động nước ta, kể cả trong khu vực doanh nghiệp Nhà nước, chưa bảo đảm được sự ổn định cần thiết về lao động, việc làm, mức sống để có thể phát huy được vai trò tiên phong của mình. Những mặt trái của nền kinh tế thị trường đang gia tăng, đói nghèo và phân hóa giàu nghèo đang diễn ra rất trầm trọng không chỉ ở nông thôn với nông dân mà còn ở cả các đô thị, các doanh nghiệp và với một bộ phận không nhỏ công nhân và người lao động.

- Công nhân và người lao động hầu hết có tay nghề của thợ bậc thấp, phần đông chưa qua đào tạo, trình độ học vấn, năng lực chuyên môn thấp, bất cập so với yêu cầu của kỹ thuật - công nghệ cao trong môi trường công nghiệp hiện đại. Với sự mất cân đối về cơ cấu lao động và nghề nghiệp kéo dài chưa được khắc phục, xã hội đang tiếp tục tình trạng trái tự nhiên là “nhiều thầy ít thợ”. Tình trạng thiếu quá nhiều thợ lành nghề bậc cao, có nguy cơ về lâu dài phải nhập ngoại công nhân kỹ thuật là điều khó tránh khỏi nếu không có sự đột phá trong lĩnh vực dạy nghề, đào tạo nghề cho công nhân và lao động trong tình hình hiện nay.

- Đang tồn tại tình trạng giảm sút nghiêm trọng công nhân truyền thống nhiều đời trong các gia đình công nhân, các thế hệ công nhân. Xã hội đang đứng trước yêu cầu bức xúc về giáo dục định hướng giá trị với thế hệ trẻ thông qua việc cải cách giáo dục trong hệ thống nhà trường và giáo dục tâm lý từ các gia đình để hình thành lối sống lao động, nhân cách và văn hóa lao động, tạo ra chuyển biến tích cực trong học nghề, làm nghề, sống bằng nghề và theo đuổi nghề làm thợ suốt

đời như một lý tưởng nghề nghiệp.

- Điều kiện lao động, môi trường lao động và môi trường sống của công nhân đang thiếu những bảo đảm cần thiết để phát triển nguồn lực công nhân với ý nghĩa là bộ phận quan trọng trực tiếp nhất của nguồn nhân lực xã hội đối với tăng trưởng kinh tế và đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Những hạn chế này biểu hiện ở mức độ an toàn lao động, các phương tiện, dụng cụ bảo hộ lao động, sự gia tăng bệnh nghề nghiệp làm suy giảm sức khỏe và năng lực lao động của công nhân, nhất là công nhân nữ và công nhân các ngành nghề độc hại, sự ô nhiễm môi trường sống và lao động.

- Theo đà phát triển của công nghiệp hóa, hiện đại hóa, sự phát triển của kinh tế thị trường, công nhân làm việc ở các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài sẽ ngày một tăng, trong đó đáng kể là số thợ giỏi, công nhân lành nghề, các chuyên viên kinh tế - kỹ thuật. Để bảo đảm lợi ích, vị thế xã hội - chính trị cho công nhân và lao động ở thành phần kinh tế này, cần thiết phải tăng cường quản lý theo pháp luật hiện hành của Nhà nước, bảo vệ công nhân về các quyền và lợi ích chính đáng của họ, có những hình thức và biện pháp phù hợp để công tác tư tưởng chính trị trong công nhân và các hoạt động chính trị - xã hội của công đoàn không bị bỏ trống, không bị xem nhẹ, không rơi vào hình thức hóa.

- Để phát huy vai trò làm chủ, tham gia quản lý sản xuất trong doanh nghiệp, thực hiện quy chế dân chủ cơ sở ở doanh nghiệp phải tăng cường những ảnh hưởng thực tế của công đoàn và công nhân, đẩy mạnh giáo dục lý luận chính trị và

pháp luật trong công nhân, chú trọng nâng cao chất lượng đời sống văn hóa tinh thần cho họ trên cơ sở cải thiện lao động, nâng cao mức sống cho công nhân. Việc thực hiện cổ phần hóa doanh nghiệp Nhà nước phải bảo đảm cho công nhân tăng cường được quyền thực tế của họ đối với sở hữu, lao động và đời sống. Nếu không làm tốt điều này, cổ phần hóa doanh nghiệp tuy là một chủ trương, chính sách đúng nhưng có thể bị biến dạng, lệch lạc, gây tổn hại tới lợi ích và vị thế làm chủ của công nhân. Những dấu hiệu đó đã xuất hiện.

Để nâng cao tính tích cực chính trị-xã hội của công nhân đòi hỏi phải có sự kết hợp giữa các giải pháp kinh tế, chính trị, xã hội và văn hóa, giáo dục, từ công tác Đảng và đoàn thể trong doanh nghiệp đến các chính sách tạo động lực, đổi mới nội dung, phương pháp hoạt động của công đoàn, của công tác giáo dục, đặc biệt là giáo dục văn hóa lao động đối với lớp công nhân trẻ.

Mọi giải pháp đối với việc xây dựng và phát triển giai cấp công nhân phù hợp với thực tiễn sản xuất và đời sống, được thực hiện đồng bộ và sáng tạo đều có thể đem lại hiệu quả với ý nghĩa là tạo động lực phát triển cho giai cấp công nhân. Đây chính là mục tiêu của việc nghiên cứu lý luận, tổng kết thực tiễn về giai cấp công nhân và tổ chức công đoàn ở nước ta hiện nay, đưa những kết quả nghiên cứu và đề xuất đó vào ứng dụng thực tiễn, đặc biệt là ứng dụng vào đời sống sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp và hoạt động của công đoàn cơ sở tại doanh nghiệp.

### **III. CÔNG TÁC TƯ TƯỞNG CHÍNH TRỊ TẠO ĐỘNG LỰC CHO GIAI CẤP CÔNG NHÂN**

Để tạo động lực phát triển giai cấp công nhân, nên có nhận thức đầy đủ về vấn đề động lực. Từ đó, mới có thể xem xét các nhân tố và giải pháp tạo động lực cho sự phát triển. Trong điều kiện hiện nay, có thể nhận thức vấn đề động lực ở mấy khía cạnh sau:

Động lực của mỗi người công nhân và động lực của giai cấp công nhân, đây là hai vấn đề có liên hệ gắn bó với nhau, nhưng có phân định rõ ràng.

Đối với mỗi công nhân với tư cách là người lao động công nghiệp thì động lực chủ yếu của họ là thu nhập để cải thiện đời sống cho bản thân và gia đình. Tiền công phải bảo đảm tái sản xuất mở rộng sức lao động và nuôi dưỡng con cái họ. Tiền công là phần quan trọng trong kết quả lao động của người công nhân. Trong điều kiện kinh tế mới, tiền công trở thành bộ phận chủ yếu của kết quả lao động, kể cả khi hàm lượng lao động sáng tạo vượt quá hàm lượng lao động chân tay, máy móc trong giá trị sản phẩm. Như vậy, động lực của người công nhân gắn liền với trình độ tay nghề của họ, nói rộng ra, gắn liền với trình độ phát triển lực lượng sản xuất. Cho nên, muốn nâng cao thu nhập, đời sống của công nhân mà không phát triển công nghệ, không phát triển lực lượng sản xuất thì chỉ là ảo tưởng. Trình độ thành thạo công nghệ và thu nhập của công nhân là những nhân tố thúc đẩy nhau tạo thành động lực của họ.

*Động lực của giai cấp công nhân hình thành dần dần trong quá trình phát triển công nghiệp và phát triển lực lượng lao động công nghiệp. Động lực giai cấp này hình thành từ các nhân tố:*

- Chất lượng và hiệu quả của quan hệ phân công hợp tác, nếu quan hệ phân công hợp tác do sự quản lý quan liêu, tham nhũng không đem lại hiệu quả thì cũng không tạo được động lực trong đội ngũ giai cấp công nhân.

- Động lực của giai cấp công nhân hình thành gắn liền với sự phát triển phương thức sản xuất công nghiệp và hậu công nghiệp. Chỉ trong phương thức sản xuất ấy thì người công nhân mới hình thành và phát triển ý thức giai cấp. Ý thức giai cấp công nhân chỉ phát triển gắn với quá trình phát triển phương thức sản xuất mới, *chứ không phải chỉ dừng lại ở công tác tuyên truyền giáo dục mà có được.* Công cuộc đổi mới kinh tế, đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa là cơ hội cho sự phát triển, nâng cao ý thức giai cấp của người công nhân.

Động lực chính trị tư tưởng của giai cấp công nhân được phát triển trong quá trình xây dựng chế độ mới. Trong đó, mối quan hệ giữa kinh tế với chính trị tác động lớn đến phát triển ý thức giai cấp của người công nhân, đến chất lượng hoạt động của tổ chức công đoàn. Người công nhân không chỉ lo lao động và thu nhập, mà họ còn chịu tác động của đường lối, chính sách kinh tế, của hệ thống pháp luật, của bộ máy Đảng và Nhà nước, ý thức giai cấp của họ phát triển trong thực hiện và bảo vệ lợi ích chính đáng của mình, bảo vệ

đường lối, pháp luật, bảo vệ Đảng và Nhà nước cũng như đấu tranh phê phán những mặt sai trái, những cá nhân và tổ chức thoái hóa. Chỉ cần biết công nhân đang bảo vệ cái gì và đấu tranh chống cái gì thì ta biết ý thức giai cấp của họ, động lực chính trị tư tưởng của họ.

Do đó, sự phát triển ý thức giai cấp của người công nhân trong giai đoạn hiện nay gắn liền với phát huy truyền thống yêu nước với ý thức dân tộc độc lập. Lịch sử cho thấy: nếu giai cấp công nhân không có tinh thần yêu nước cao độ thì cũng không có chủ nghĩa quốc tế chân chính.

Động lực chính trị tư tưởng của giai cấp công nhân còn được phát triển nhờ hoạt động của công đoàn có hiệu quả. *Trong lịch sử không phải lúc nào lợi ích của tổ chức công đoàn cũng phản ánh lợi ích chính đáng của giai cấp công nhân.* Vì vậy, hoạt động của tổ chức công đoàn có hai khả năng: thúc đẩy hay kìm hãm động lực phát triển của giai cấp công nhân. Động lực của giai cấp công nhân mạnh mẽ nhất khi tổ chức công đoàn đại biểu cho lợi ích chính đáng của mỗi người công nhân và cho ý thức giai cấp của họ.

Để tạo nên hiệu quả tổng hợp thì các nhân tố và giải pháp tạo động lực cho giai cấp công nhân cần phải thực hiện một cách đồng bộ và có hệ thống. Trong đó cần tập trung theo các hướng:

**+ Từ nhân tố kinh tế tạo động lực chính trị cho giai cấp công nhân trên những mặt chủ yếu:**

- Hình thành hệ thống phân công hợp tác của công nhân trong một cơ chế kinh tế hợp lý. Quá trình chuyển dịch cơ cấu



kinh tế là quá trình phát triển phân công hợp tác của các bộ phận công nhân với nhau và với những người lao động khác. Hiện nay, hình thành cơ cấu công-nông nghiệp là khâu trung tâm của chuyển đổi cơ cấu. Sự kết hợp công nghiệp chế biến với nông nghiệp hàng hóa sẽ tạo ra sự phân công hợp tác giữa công nhân với nông dân. Để làm tốt vấn đề này, quá trình hình thành các khu công nghiệp ở nước ta phải tạo thuận lợi cho nông nghiệp phát triển, không nên để tình trạng tách rời như hiện nay. Đồng thời, phát triển hệ thống dịch vụ (công và tư) hướng vào yêu cầu kết hợp công nghiệp với nông nghiệp, công nhân với nông dân, chứ không phải dịch vụ chỉ phát triển thuần túy nhằm kinh doanh lấy lãi.

- Tạo ra sự hợp tác dưới các hình thức khác nhau giữa công nhân, nông dân, trí thức trong phát triển lực lượng sản xuất thuộc các thành phần kinh tế khác nhau. Cần định hướng cho vấn đề này, bắt đầu từ việc thực hiện các dự án, chương trình kinh tế. Trong đó, sự phối hợp giữa Công đoàn, Hội Nông dân và Liên hiệp các Hội khoa học - kỹ thuật rất quan trọng.

- Cải cách chế độ tiền lương, chính sách tiền lương sao cho tiền lương gắn liền với năng suất, chất lượng, hiệu quả lao động, khắc phục tính chất bình quân trong thu nhập. Giải quyết vấn đề này, phải bắt đầu từ việc xem xét các định mức trong lao động sản xuất và quản lý phù hợp với trình độ phát triển kinh tế ở mỗi lĩnh vực. Nâng cao chất lượng thống kê về sản xuất và đời sống để xác định mức thu nhập, phân phối phúc lợi cho người lao động trong từng thời kỳ.

**+ Từ nhân tố chính trị tạo động lực cho giai cấp công nhân:**

Trong đường lối đổi mới hiện nay, nhân tố chính trị có rất nhiều khả năng tạo động lực cho giai cấp công nhân, nhưng trước hết cần tập trung trên mấy hướng sau:

- Đổi mới hơn nữa hoạt động quản lý kinh tế-xã hội của Nhà nước. Quản lý nhà nước phải hướng mạnh vào yêu cầu phát triển của cơ sở, phát triển lực lượng sản xuất. Nhờ đó, khắc phục dần hiện tượng quan liêu, tham nhũng ở bên trên; hiện tượng tự phát vô chính phủ ở bên dưới. Muốn vậy, phải mạnh dạn chuyển sang xây dựng từng bước Nhà nước pháp quyền XHCN, quản lý nhà nước dựa trên pháp luật, công khai, minh bạch.

- Thực hiện đầy đủ, thường xuyên các nội dung của quy chế dân chủ ở mọi loại hình cơ sở sản xuất, kinh doanh.

- Cùng với sự phát triển công nghiệp, cần tiếp tục đổi mới về tổ chức và hoạt động của công đoàn. Tổ chức công đoàn trở thành nhân tố thúc đẩy mạnh mẽ tăng trưởng kinh tế, tiến bộ xã hội và bảo vệ môi trường. Một trong những nội dung đổi mới hoạt động công đoàn là làm cho giai cấp công nhân đi đầu trong xây dựng và củng cố liên minh công, nông, trí thức, lực lượng nòng cốt thực hiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Điều đó có nghĩa là cần chuyển mạnh từ liên minh về chính trị sang liên minh trong xây dựng phát triển kinh tế - xã hội.

**+ Từ nhân tố văn hóa - xã hội tạo động lực cho giai cấp công nhân:**

Khác với các giai cấp khác, giai cấp công nhân là sản

phẩm của nền đại công nghiệp, được tôi luyện phát triển cùng với phương thức sản xuất công nghiệp. Đây là nhân tố cơ bản nhất để xây dựng giai cấp công nhân theo quan điểm Mác-xít.

Đặc điểm của sự phát triển phương thức sản xuất công nghiệp là ngày càng dựa trên khoa học, công nghệ hiện đại. Do đó, giai cấp công nhân ngày càng phải có trình độ văn hóa cao. Khi phương thức công nghiệp chuyển dần sang phương thức hậu công nghiệp và sự ra đời kinh tế tri thức, người ta bắt đầu thấy bước phát triển về chất của người công nhân, của tổ chức giai cấp công nhân. C. Mác đã từng dự báo rằng, đại công nghiệp sẽ làm cho người lao động phát triển toàn diện. Dự báo ấy đang dần dần thể hiện trong thực tế. Người công nhân ngày nay không chỉ đấu tranh vì lợi ích kinh tế, mà còn đấu tranh cho tiến bộ xã hội và bảo vệ môi trường, cho hòa bình và hữu nghị giữa các dân tộc.

Sự phát triển kinh tế thị trường, người công nhân ngày càng cần phải vươn tới trình độ nghề nghiệp, trình độ văn hóa cao hơn. Sự phát triển như thế không chỉ để làm người lao động giỏi mà còn để làm con người mới trong mối quan hệ gia đình và xã hội. Một khía cạnh khác, phát triển giai cấp công nhân là do sự chuyển biến về cơ cấu kinh tế, nên cơ cấu giai cấp công nhân cũng thay đổi theo hướng hiện đại hóa. Sự phát triển đó đưa đến kết quả:

- Khoảng cách giữa lao động chân tay với lao động trí óc, giữa công nhân với trí thức ngày càng thu hẹp lại. Sự hợp tác giữa công nhân với trí thức trở thành một tất yếu trong phát

triển phương thức sản xuất hiện đại.

- Mối quan hệ giữa mức sống với lối sống được đặt ra. Trong quan hệ kinh tế thị trường định hướng XHCN giải quyết đúng mối quan hệ này sẽ tạo được động lực cho giai cấp công nhân, vừa phù hợp với tầm vóc giai cấp, vừa là môi trường sản sinh những con người mới bắt đầu từ giai cấp công nhân.

#### **IV. TÁC ĐỘNG CỦA SỰ NGHIỆP ĐỔI MỚI TOÀN DIỆN CỦA ĐẢNG ĐẾN Ý THỨC CHÍNH TRỊ GIAI CẤP CÔNG NHÂN**

Giai cấp công nhân vừa là người khởi xướng (thông qua bộ tham mưu của giai cấp là Đảng), vừa là người đi đầu thực hiện công cuộc đổi mới, mỗi công nhân phải tự đấu tranh về ý thức chính trị, vượt qua những cản trở để tự đổi mới nhằm thích nghi với cơ chế mới. Sự tác động của công cuộc đổi mới đối với ý thức chính trị giai cấp công nhân được thể hiện trên các mặt sau:

**Về cơ cấu**, giai cấp công nhân không còn bó hẹp trong lực lượng công nhân lao động ở các doanh nghiệp Nhà nước mà bao gồm tất cả người lao động trong các doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế, và do đó số lượng ngày càng tăng lên đáng kể. Cùng với nó là sự thay đổi về chất lượng, không còn thuần nhất như đội ngũ công nhân trong các doanh nghiệp nhà nước có lý tưởng rõ ràng, được tổ chức chặt chẽ, được giáo dục và rèn luyện thường xuyên thông qua các tổ chức

**Đảng, Công đoàn, Đoàn thanh niên, Hội Phụ nữ... Đối với số công nhân làm việc trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, trong các doanh nghiệp ngoài quốc doanh... nói chung bản chất của họ là người lao động xuất thân chủ yếu từ nông dân, có trình độ học vấn và giác ngộ nhất định, nhưng mục tiêu cụ thể và trước mắt của họ là công ăn việc làm, có thu nhập để nuôi sống bản thân và gia đình, nên ít quan tâm đến các vấn đề về chính trị, ý thức giai cấp.**

**Phải nói rằng, bấy lâu nay không chỉ một bộ phận không nhỏ quần chúng nhân dân đánh giá không đúng (xem thường về vị trí, vai trò của giai cấp công nhân) mà ngay cả giai cấp công nhân cũng không đánh giá đúng về chính mình, thậm chí có những người phủ nhận cả mục tiêu lý tưởng Độc lập dân tộc gắn liền với CNXH. Khi được hỏi về một số vấn đề công nhân quan tâm, có tới 95% công nhân trả lời chủ yếu quan tâm đến việc làm và thu nhập; chỉ có 40% số công nhân được hỏi có quan tâm tới vấn đề định hướng XHCN; 3,5% không trả lời. Thực tế cho thấy, nếu công nhân chưa giác ngộ về mục tiêu, lý tưởng, thiếu bản lĩnh và bản chất cách mạng thì sẽ khó có khả năng vượt qua mình trước những khó khăn của đất nước, trước cạm bẫy, cám dỗ của mặt trái cơ chế thị trường và trước những khúc quanh của lịch sử, do đó sẽ không đủ bản lĩnh và năng lực đấu tranh thắng lợi trước những trào lưu tư sản phản động và trước đòn tấn công chiến lược kiểu “diễn biến hòa bình” của các thế lực thù địch.**

**Cần khẳng định, giai cấp công nhân lớn mạnh thì Đảng và Nhà nước ta vững mạnh, bảo đảm vững chắc cho thành**

công của công cuộc công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, vì mục tiêu “Dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh”. Cho nên, trong lúc này một nghị quyết của Đảng về giai cấp công nhân không chỉ là định hướng cho việc xây dựng giai cấp công nhân vững mạnh mà còn là sự cổ vũ khích lệ, là cơ sở để nhà nước thể chế hóa thành luật pháp, thành hệ thống chính sách và cơ chế xây dựng và phát triển giai cấp công nhân.

Về cơ chế, sự chuyển đổi cơ chế từ tập trung, quan liêu bao cấp sang cơ chế thị trường định hướng XHCN đòi hỏi các doanh nghiệp và người lao động phải phấn đấu vươn lên, cạnh tranh để đứng vững trên thị trường nếu không sẽ bị phá sản và người lao động sẽ bị mất việc. Cuộc đấu tranh này diễn ra gay gắt ở các doanh nghiệp nhà nước trong những năm đổi mới. Đảng và Nhà nước ta đã mạnh dạn từng bước sắp xếp lại doanh nghiệp nhà nước, cho sáp nhập hoặc giải thể, cổ phần hóa, bán, khoán, cho thuê doanh nghiệp, điều đó tác động trực tiếp đến người lao động và giai cấp công nhân. Vì vậy, một số đông người lao động ra khỏi doanh nghiệp, một số được tham gia mua cổ phần, họ vừa là người lao động, vừa là người chủ sở hữu doanh nghiệp. Mặt tích cực của cơ chế mới là buộc mọi người phải tích cực lao động, làm nhiều, làm tốt thì hưởng nhiều. Làm ít, làm dở thì hưởng ít, tạo nên động lực thúc đẩy năng suất, chất lượng, hiệu quả sản xuất, kinh doanh, nhưng do hậu quả của cơ chế cũ để lại, nhiều công nhân khó thích nghi với cơ chế mới, phải chấp nhận thu nhập thấp hoặc

chuyển nghề, đời sống và công việc gặp khó khăn, tạo nên sự phân hóa mạnh ngay trong giai cấp công nhân, dẫn đến ảnh hưởng tiêu cực nhất định về mặt chính trị và xã hội. Hơn nữa, với cơ chế tuyển dụng lao động mới, do mất cân đối nghiêm trọng giữa cung và cầu lao động, nên thanh niên đến tuổi lao động thậm chí kể cả số đã qua đào tạo cũng rất khó kiếm việc làm, do đó đã nảy sinh không ít tiêu cực trong vấn đề giải quyết lao động và việc làm.

Về trình độ nghề nghiệp, tay nghề, đây là yếu tố có tính quyết định đến chất lượng giai cấp công nhân. Từ khi chuyển sang nền kinh tế thị trường, trước yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa số công nhân cũ tay nghề thấp không còn thích ứng; mặt khác, số lao động mới trưởng thành lại không được đào tạo chu đáo, tỷ lệ lao động được đào tạo chỉ chiếm chưa tới 28% trên tổng số lao động, nên càng thiếu hụt so với yêu cầu của công cuộc công nghiệp hóa, hiện đại hóa, nhất là trong xu thế hội nhập kinh tế khu vực và thế giới đang diễn ra hết sức nhanh chóng. Tình trạng thừa lao động giản đơn và thiếu lao động có tay nghề cao phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đang trở nên phổ biến và trầm trọng là một mâu thuẫn lớn trong sự nghiệp phát triển kinh tế, xây dựng và phát triển giai cấp công nhân.

Qua số liệu thống kê cho thấy tỷ lệ công nhân có trình độ học vấn rất thấp: PTCS chiếm 15,46%; PTTH mới đạt 31,66%; số công nhân có trình độ trung cấp 13,29%; trình độ đại học chỉ chiếm 4,34%. Về trình độ bậc thợ của công nhân chủ yếu

là bậc 3 và 4 chiếm 36,36%; bậc 6 và 7 chiếm 10,96%; bậc 1 và 2 chiếm 13,24%. Đội ngũ công nhân như vậy trước mắt sẽ khó có thể hoàn thành tốt được chiến lược phát triển kinh tế - xã hội.

Ngày nay, trong xu thế trí tuệ hóa một cách phổ biến mọi lĩnh vực hoạt động của đời sống xã hội, thì yêu cầu trí thức hóa công nhân là khách quan và cấp bách. Thực tiễn cách mạng cho thấy, để giai cấp công nhân nắm quyền lãnh đạo cách mạng, nhất thiết giai cấp công nhân phải là giai cấp đại diện cho phương thức sản xuất tiên tiến. Giai cấp công nhân chỉ có thể vượt qua thách thức, chớp lấy thời cơ, chủ động hội nhập và thực sự là giai cấp lãnh đạo, lực lượng đi đầu trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa, cùng với chiến lược nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài, làm cho giai cấp công nhân Việt Nam lớn mạnh toàn diện.

Về tâm lý xã hội, vẫn còn nhiều người chưa thật coi trọng và đề cao người công nhân và giai cấp công nhân. Đa số thanh niên mới lớn lên, học xong trung học phổ thông thì đại bộ phận đều muốn vào đại học, rất ít người đi học nghề hoặc đi làm công nhân, dù trình độ và khả năng khó có thể trúng tuyển và theo học được đại học. Trong chọn ngành thì số đông muốn đi vào các ngành có liên quan đến lãnh đạo, quản lý, ít người muốn thi vào các ngành kỹ thuật gắn bó với sản xuất trực tiếp, như nông nghiệp, công nghiệp, vì vất vả mà thu nhập thấp. Về mặt tình cảm hầu hết các gia đình đều mong muốn con em mình thi vào đại học, xem đó là vinh dự, ít



người khuyến khích con đi học nghề, đi làm thợ. Trong khi đó các phương tiện thông tin đại chúng thì đề cao các em đậu vào hai, ba trường đại học, kích thích và lôi kéo học sinh thi nhiều trường rất tốn kém. Việc coi trọng mở rộng đào tạo đại học, coi nhẹ đào tạo nghề và công nhân, cũng là một xu hướng làm giảm số lượng thanh niên đăng ký học nghề. Năm 1998, số công kỹ thuật được đào tạo là 75.800 người, trung học chuyên nghiệp 197.000 người, còn đại học và cao đẳng là 716.000 người. Như vậy, tỷ lệ công nhân/trung cấp/đại học là 1/2, 6/9/5, trong khi cơ cấu đào tạo ở các nước là 15/4/1, cơ cấu đào tạo trên đưa đến cơ cấu lao động ở ta là 1 đại học - 1,5 trung cấp - 3,5 công nhân, trong khi ở nhiều nước tỷ lệ đó là 1 - 4 - 10. Cơ cấu đào tạo ngành nghề cũng không hợp lý, nặng về khoa học xã hội và nhân văn, kinh tế, tài chính... Coi nhẹ đào tạo các ngành kỹ thuật, như cơ khí, luyện kim, nông nghiệp... Với điều kiện tâm lý xã hội như vậy, nên lực lượng lao động trực tiếp và đội ngũ công nhân khó có thể phát triển cao để phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

**Về mặt chính trị và lý tưởng cách mạng**, từ bốn vấn đề đã nêu trên đây, qua thực tiễn kinh tế-xã hội cũng như qua những vấn đề lý luận về vai trò của giai cấp công nhân, trong điều kiện phát triển kinh tế tri thức, đã phần nào tác động nhất định đến vai trò và sứ mệnh lịch sử của giai cấp công nhân. Những yêu cầu cao về trình độ học vấn và kỹ thuật, công nghệ; sự giảm mạnh “công nhân cổ xanh” và tăng nhanh

“công nhân cổ trắng”; sự ra đời khái niệm “công nhân trí thức”; sự thay đổi quan hệ và vai trò công nhân trong doanh nghiệp, sự phát triển nền kinh tế nhiều thành phần... đang đặt ra yêu cầu cấp thiết phải nghiên cứu một cách cơ bản và khoa học về sứ mệnh của giai cấp công nhân. Từ đó, có đường lối và cơ chế chính sách phù hợp nhằm khẳng định vai trò và sứ mệnh của giai cấp công nhân trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa, tạo điều kiện để phát triển cả về số lượng và chất lượng giai cấp công nhân Việt Nam nói chung và ở Đồng Nai nói riêng trong thế kỷ XXI.

Trong điều kiện phát triển kinh tế thị trường định hướng XHCN ở nước ta hiện nay, trên lĩnh vực ý thức chính trị để không ngừng phát triển đội ngũ công nhân cũng cần nhìn thấy cả mặt được và chưa được.

Trước hết, không thể phủ nhận giai cấp công nhân Việt Nam trước đây cũng như hiện nay vẫn là cơ sở chính trị-xã hội quan trọng nhất của Đảng Cộng sản Việt Nam, là chỗ dựa vững chắc của Đảng và Nhà nước ta. Giai cấp công nhân tích cực ủng hộ đường lối, chính sách của Đảng, Nhà nước đi đầu trong đấu tranh chống tham nhũng. Giai cấp công nhân giữ vai trò quyết định trong việc thúc đẩy kinh tế - xã hội phát triển, góp phần giữ vững ổn định chính trị, an ninh quốc phòng.

Tuy nhiên, bên cạnh những mặt mạnh nói trên, giai cấp công nhân còn có một bộ phận chưa nhận thức đầy đủ về vị trí, vai trò và sứ mệnh lịch sử của giai cấp mình, ý thức tổ chức kỷ luật, tác phong công nghiệp, văn hóa công nghiệp còn yếu, nhiều công nhân không hiểu rõ giai cấp công nhân là gì? Tại

sao lại có sứ mệnh lịch sử như thế? Hơn nữa, nhiều công nhân chưa biết mục đích của chủ nghĩa Mác-Lênin là gì? Tư tưởng Hồ Chí Minh ra sao... Nếu có biết, họ cũng chỉ hiểu đại khái qua loa và rất chung chung, thật sự thì họ chưa hiểu.

Mặt khác, trong điều kiện kinh tế thị trường, công nhân nước ta còn đang đứng trước những thử thách gay gắt về việc làm, thu nhập, đời sống và cả vấn đề năng lực thực hiện quyền dân chủ. Bên cạnh một số công nhân có thu nhập cao, vẫn còn số đông công nhân có thu nhập thấp, đời sống gặp nhiều khó khăn. Nhiều công nhân ở khu vực tư nhân, nhất là khu vực liên doanh với nước ngoài, vẫn còn bị bóc lột. Trong khi đó, việc xác định lập trường, quan điểm giai cấp công nhân ít được các cấp có thẩm quyền quan tâm. Việc giáo dục ý thức giác ngộ giai cấp, nhất là cho lớp trẻ lâu nay chưa được coi trọng. Các cuộc sinh hoạt công nhân chủ yếu là phổ biến chế độ, chính sách, quyền lợi. Nhiều cán bộ đảng viên ngại tuyên truyền, giác ngộ chính trị cho công nhân. Thậm chí ngay trong cán bộ, đảng viên cũng còn có những nhận thức không đúng về vai trò, sứ mệnh lịch sử của giai cấp công nhân. Trong khi đó, việc tuyên truyền giáo dục lý luận chính trị trong công nhân chưa được quan tâm đúng mức. Qua số liệu điều tra cho thấy mới chỉ có gần 1% công nhân được học lý luận chính trị sơ cấp; gần 4% qua các lớp trung cấp. Bên cạnh đó, kẻ thù lại tập trung xuyên tạc, phủ định vai trò lãnh đạo của Đảng, tách Đảng ra khỏi giai cấp, xuyên tạc con đường đi lên CNXH, thổi phồng và khoét sâu những thiếu sót, sai lầm một cách có dụng ý và mục đích là hạ thấp vị thế của giai cấp công nhân,

của Đảng đối với cách mạng.

Để có giác ngộ thực sự về sứ mệnh lịch sử của mình, người công nhân cần phải hiểu tính chất, mục đích hệ tư tưởng, tổ chức nguyên tắc hoạt động của Đảng, bản chất, hình thức tổ chức của Nhà nước ta, những vấn đề cơ bản trong đường lối chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước... Song, vì chưa hiểu hết đầy đủ về những vấn đề nói trên, cho nên còn có nhiều công nhân không muốn vào Đảng, có một bộ phận không nhỏ công nhân thờ ơ đối với việc đấu tranh, xây dựng Nhà nước pháp quyền của dân, do dân, vì dân.

Kết quả điều tra ban đầu của một số nhà xã hội học cho thấy nhận thức chính trị của giai cấp công nhân nước ta không đồng đều. *Một bộ phận công nhân tiên tiến có nhận thức cao, một bộ phận không nhỏ có nhận thức trung bình, và một bộ phận công nhân còn nhận thức kém.*

Do đó, vấn đề cấp bách đặt ra đối với công tác tư tưởng chính trị trong giai cấp công nhân trong thời gian tới, là làm cho giai cấp công nhân có lập trường đúng đắn, có đạo đức cách mạng và lối sống lành mạnh bằng việc thường xuyên được giáo dục bồi dưỡng ý thức giai cấp và học tập không ngừng để nâng cao trình độ nhận thức về lý luận chính trị. Chủ tịch Hồ Chí Minh khẳng định rõ, không có lý luận về CNXH khoa học thì không thể có lập trường giai cấp vững vàng. Vì vậy, tổ chức Đảng, chính quyền và công đoàn phải tìm mọi cách tạo điều kiện cho giai cấp công nhân Việt Nam được học tập một cách có hệ thống từ thấp đến cao về chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và đường lối của

Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước, đồng thời với việc nâng cao trình độ học vấn, khoa học, công nghệ, chuyên môn, nghiệp vụ cho giai cấp công nhân.

## **V. VẤN ĐỀ NÂNG CAO Ý THỨC CHÍNH TRỊ CỦA GIAI CẤP CÔNG NHÂN**

Khảo sát thực trạng tác động của nội lực, ngoại lực đối với ý thức chính trị của giai cấp công nhân nước ta cho thấy, việc nâng cao hơn nữa ý thức chính trị của giai cấp công nhân nước ta hiện nay là một nhiệm vụ vừa cấp bách, vừa lâu dài. Theo đó, xác định những quan điểm cơ bản để nâng cao hơn nữa ý thức chính trị của giai cấp công nhân:

**Nâng cao ý thức chính trị cho giai cấp công nhân phải được coi là nhiệm vụ quan trọng và cấp bách**

Trong tính tổng thể của ý thức xã hội, ý thức chính trị chi phối đến xu hướng và bản chất của các hình thái ý thức cụ thể khác (đạo đức, lối sống, thẩm mỹ). Do vậy, nâng cao ý thức chính trị cho giai cấp công nhân chính là cơ sở xây dựng và nâng cao đời sống tinh thần của công nhân. Công nhân có ý thức chính trị, nhất là về mặt giác ngộ giai cấp, mới trở thành giai cấp tự giác, xứng đáng với vị trí lãnh đạo xã hội của mình. Ý thức chính trị của công nhân được nâng cao có ý nghĩa lớn lao đối với việc củng cố và tăng cường ý thức chính trị của toàn xã hội. Hiện nay, ý thức chính trị ấy của công nhân chưa tương xứng với vị trí chủ đạo của giai cấp này

trong xã hội, và chưa đáp ứng được so với đòi hỏi của sự nghiệp đổi mới và công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Vì thế, nâng cao hơn nữa ý thức chính trị của giai cấp công nhân là một nhiệm vụ cực kỳ quan trọng của Đảng, mà trước hết là của chính giai cấp công nhân.

**Nâng cao ý thức chính trị của giai cấp công nhân phải đặt trong tổng thể xây dựng toàn diện giai cấp này ở nước ta**

Ý thức chính trị là một hình thái ý thức xã hội, nó tồn tại trong một tổng thể và bị chi phối qua lại bởi những hình thái ý thức khác. Chúng ta, không thể nâng cao ý thức chính trị của công nhân nếu tách biệt hoặc coi nhẹ những mặt khác của xây dựng toàn diện giai cấp công nhân.

Chính vì thế, Đại hội lần thứ IX của Đảng đã yêu cầu đối với giai cấp công nhân, cần coi trọng phát triển về số lượng và chất lượng, nâng cao giác ngộ và bản lĩnh chính trị, trình độ học vấn và nghề nghiệp, thực hiện trí thức hóa công nhân, nâng cao năng lực ứng dụng và sáng tạo công nghệ mới, lao động đạt năng suất, chất lượng và hiệu quả ngày càng cao, xứng đáng là một lực lượng đi đầu trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và vai trò lãnh đạo cách mạng trong thời kỳ mới. Bảo vệ quyền lợi, từng bước nâng cao đời sống vật chất và tinh thần của giai cấp công nhân trong điều kiện thực hiện cơ chế thị trường. Tăng cường đào tạo cán bộ lãnh đạo, quản lý và kết nạp đảng viên từ những công nhân ưu tú; tăng thành phần công nhân trong đội ngũ cán bộ lãnh đạo các cấp, các ngành.

Từ những quan điểm trên, có thể khẳng định muốn nâng cao ý thức chính trị cho giai cấp công nhân phải kết hợp phong phú các hình thức học tập, hội họp, báo chí, văn nghệ, nghĩa là có thể lồng ghép nội dung giáo dục ý thức chính trị vào nội dung xây dựng giai cấp công nhân ở những mặt khác và ngược lại.

### **Xây dựng ý thức chính trị cho công nhân ở mọi loại hình doanh nghiệp**

Doanh nghiệp không chỉ là nơi công nhân thể hiện vai trò kinh tế mà cả vai trò chính trị-xã hội của mình. Cũng ở chính doanh nghiệp, công nhân trưởng thành về kỹ thuật và tay nghề, tư tưởng và đạo đức. Do đó, việc xây dựng và nâng cao ý thức chính trị của công nhân phải bắt đầu từ cơ sở doanh nghiệp. Ý thức chính trị của công nhân được tăng cường thông qua tổng thể các hoạt động trong doanh nghiệp, trong đó có sản xuất, kinh doanh. Hiện nay, công nghiệp nước ta đang trong quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế, cơ cấu lao động theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa và phù hợp với nền kinh tế nhiều thành phần, do vậy các doanh nghiệp đang có nhiều biến đổi. Xuất phát từ những điều kiện cụ thể của từng doanh nghiệp mà thực hiện nâng cao ý thức chính trị của công nhân một cách phù hợp. Các loại hình doanh nghiệp (doanh nghiệp nhà nước, doanh nghiệp dân doanh, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài...) cần có nội dung, hình thức thích hợp để xây dựng và nâng cao ý thức chính trị cho công nhân.

**Dưới sự lãnh đạo của Đảng, các tổ chức chính trị-xã hội đều có trách nhiệm tham gia xây dựng và nâng cao ý thức chính trị của giai cấp công nhân**

Sự lãnh đạo chính trị tư tưởng của Đảng có tác động trực tiếp đến ý thức chính trị của công nhân. Phương hướng xây dựng và nâng cao ý thức chính trị cho công nhân cần được các cấp bộ Đảng xác định phù hợp với các ngành, các lĩnh vực và đơn vị của công nhân. Tùy theo vị trí và điều kiện cụ thể của mình mà các tổ chức của công nhân, nhất là công đoàn, tham gia vào nâng cao ý thức chính trị của công nhân theo tình thần chung mà cấp bộ Đảng đã vạch ra.

Xây dựng và nâng cao ý thức chính trị cho công nhân là cả một quá trình, phải từng bước làm cho người công nhân ý thức tự giác vươn lên. Mọi sự tác động từ các tổ chức, bằng các hình thức khác nhau nhằm nâng cao ý thức chính trị cho công nhân, chỉ có thể có kết quả, khi được chính người công nhân có ý thức tiếp nhận. Tất nhiên, để có ý thức này là cả một quá trình, bởi vì như chúng ta đã biết, ý thức chính trị của công nhân là tổng hợp những nhận thức nhiều mặt như đã nêu ở trên. Ý thức chính trị là vấn đề nhạy cảm, thường xuyên bị tác động bởi các điều kiện khách quan. Do vậy, xây dựng ý thức chính trị cho công nhân cũng phải thường xuyên và điều đó lại càng đòi hỏi không chỉ là sự tác động từ bên ngoài, mà cần tạo nên sự tự giác của bản thân người công nhân. Người công nhân chủ động học hỏi lý luận chính trị, tìm hiểu đường lối và chính sách, tích cực tham gia các hoạt động chính trị-xã hội của doanh nghiệp và của xã hội



sẽ dần nâng cao và củng cố vững vàng ý thức giai cấp, lập trường tư tưởng của mình.

### **Về ý thức chính trị trong vấn đề đình công của công nhân**

Đình công có ảnh hưởng tích cực về chính trị, bởi vì qua đó, giai cấp công nhân trưởng thành hơn về nhận thức pháp luật, hiểu rõ được quyền lợi, nghĩa vụ của mình trong doanh nghiệp, trong quan hệ lao động và mang lại cho công nhân ý thức làm chủ, cho doanh nghiệp không khí dân chủ và thái độ hợp tác giữa người lao động và người sử dụng lao động. Tuy nhiên, ảnh hưởng tiêu cực của đình công cũng không thể tránh khỏi. Đó là ảnh hưởng ít nhiều đến an ninh trật tự, môi trường đầu tư, thiệt hại kinh tế - xã hội cả về phía người lao động lẫn người sử dụng lao động và từ đó ảnh hưởng đến sự lành mạnh của đời sống chính trị nói chung. Nếu đình công không đúng pháp luật, tính tích cực giảm đi rất nhiều và để lại hậu quả tiêu cực lớn hơn. Và nhất là, nếu đình công bị lạm dụng, bị kẻ xấu kích động sẽ khó lường được hậu quả không chỉ về kinh tế mà còn cả chính trị. Lúc đó, ý thức chính trị của công nhân tham gia đình công bị hạ thấp và ảnh hưởng chung đến ổn định chính trị-xã hội của đất nước.

Do vậy, phải chú ý hơn nữa đến vấn đề đình công của công nhân. Chú ý hơn nữa ở đây là cần hiểu rõ được nguyên nhân và bản chất của đình công ở nước ta hiện nay, đình công có ảnh hưởng nhiều mặt (cả tích cực lẫn tiêu cực) đến ý thức chính trị của công nhân, và đặc biệt là cần phải có được những giải pháp theo hai phương diện: để phòng ngừa đình công và

**để giải quyết đình công.**

Phòng ngừa đình công phải bằng tổng thể các giải pháp như nâng cao đời sống công nhân, cải thiện môi trường lao động, hoàn thiện quy chế hợp đồng lao động; tăng cường lãnh đạo của Đảng và hoạt động của công đoàn trong doanh nghiệp, hoàn thiện hệ thống pháp luật về quan hệ lao động, đổi mới hệ thống chính sách xã hội đối với công nhân; nâng cao trình độ học vấn, pháp luật và giáo dục tư tưởng chính trị cho công nhân. Cũng như vậy, giải quyết đình công cũng cần nhiều giải pháp đồng bộ; có qui định rõ ràng các đối tượng vi phạm quan hệ lao động, hoàn chỉnh pháp luật về thủ tục giải quyết đình công, tăng cường quản lý nhà nước về lao động, nâng cao vai trò công đoàn trong việc phối hợp với các cơ quan chức năng trong giải quyết đình công, mở rộng tư vấn pháp luật về đình công.

### **Về ý thức chính trị của công nhân trong tổ chức công đoàn**

Dưới sự lãnh đạo của Đảng, phát huy vai trò của công đoàn cùng với chuyên môn và các tổ chức khác của công nhân trong việc nâng cao ý thức chính trị của công nhân. Công nhân có thể tham gia nhiều tổ chức, nhưng công đoàn là tổ chức chính trị-xã hội rộng lớn nhất, đại diện cho quyền lợi hợp pháp chính đáng của công nhân, đại diện và động viên người lao động tham gia quản lý nhà nước, tổ chức giáo dục người lao động làm tròn trách nhiệm công dân. Như vậy, công đoàn là trường học XHCN cho lao động nói chung và công

nhân nói riêng. Và với ý nghĩa này, công đoàn phải có trách nhiệm trực tiếp tham gia xây dựng và nâng cao ý thức chính trị cho công nhân.

Công đoàn là một tổ chức trong hệ thống chính trị, cho nên công đoàn tham gia xây dựng và nâng cao ý thức chính trị cho công nhân dưới sự lãnh đạo của Đảng. Điều này thể hiện ở chỗ:

- Ý thức chính trị hướng tới xây dựng và nâng cao cho giai cấp công nhân là ý thức chính trị mới XHCN, trên cơ sở của chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, quan điểm của Đảng. Mục đích của việc nâng cao ý thức chính trị là để có được những công dân Việt Nam giác ngộ về lý tưởng, có đạo đức và lối sống văn hóa, gương mẫu lao động và hoạt động xã hội, vì thắng lợi của sự nghiệp đổi mới “Dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh”.

- Các hoạt động nhằm nâng cao ý thức chính trị của công nhân phải theo tinh thần chỉ đạo của các cấp bộ Đảng, phù hợp với đường hướng, nhất là về công tác tư tưởng, mà Nghị quyết của tổ chức Đảng cơ sở nêu ra. Sau nữa, công nhân là đảng viên phải có tinh thần cao nhất trong việc nâng cao ý thức chính trị cho mình, tích cực trong các hoạt động của công đoàn nhằm nâng cao ý thức chính trị cho công nhân nói chung, qua các quá trình đó mà tham gia góp ý với Đảng, với công đoàn để hoàn thiện, tăng cường chất lượng các hoạt động này. Do có sự lãnh đạo của Đảng, nên hiện nay ở nước ta, các nhiệm vụ nói chung của công đoàn theo luật định cũng như đã diễn ra trong thực tiễn đều có tác động không nhỏ đến ý

thức chính trị của công nhân. Để thấy rõ điều này, có thể điểm lại các mặt hoạt động chung của công đoàn nước ta những năm vừa qua và hiện nay.

**Một là**, đẩy mạnh các phong trào thi đua yêu nước, phát huy nội lực phấn đấu hoàn thành tốt các chỉ tiêu kinh tế-xã hội của từng năm.

**Hai là**, đẩy mạnh công tác tuyên truyền, giáo dục đào tạo, bồi dưỡng nâng cao nhận thức chính trị; trình độ văn hóa, nghề nghiệp cho công nhân.

**Ba là**, bảo vệ lợi ích chính đáng cho công nhân. Tích cực tham gia xây dựng pháp luật và hoàn chỉnh các chính sách về lao động, bảo hiểm xã hội, bảo hộ lao động, tiền lương, tiền thưởng, xây dựng cơ chế kiểm tra, giám sát việc thực hiện chính sách đó.

**Bốn là**, vận động công nhân tích cực tham gia xây dựng, chỉnh đốn Đảng, xây dựng bộ máy nhà nước trong sạch (theo Nghị quyết Trung ương 6 - lần 2).

**Năm là**, phát triển đoàn viên, xây dựng tổ chức công đoàn vững mạnh theo tinh thần Nghị quyết 3b của Ban chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

**Sáu là**, hoạt động đối ngoại (theo hướng mở rộng góp phần xây dựng công đoàn Việt Nam vững mạnh trong quá trình hội nhập quốc tế của Việt Nam).

Như vậy, công đoàn có vai trò thật sự quan trọng đối với xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam nói chung và nâng cao ý thức chính trị của công nhân nói riêng. Các hoạt động trên của công đoàn nếu đạt kết quả tốt thì sẽ có ý

ngĩa rất lớn đối với việc nâng cao ý thức chính trị cho giai cấp công nhân.

Để thực hiện tốt nhiệm vụ của mình, trong đó có nội dung xây dựng và nâng cao ý thức chính trị cho công nhân. Công đoàn cần phối hợp chặt chẽ với chuyên môn và các tổ chức khác của công nhân, trước hết là các tổ chức trong hệ thống chính trị. Tất nhiên, trong các mối quan hệ với chuyên môn và các tổ chức này, công đoàn có những vị trí khác nhau. Nhưng nếu khéo quan hệ, vì lợi ích chung để phát triển công nhân, phát triển doanh nghiệp sẽ tạo nên sự đoàn kết, hợp lực trong việc nâng cao ý thức chính trị của giai cấp công nhân. Hiện nay, vấn đề đặt ra là phải tiếp tục xây dựng và củng cố các tổ chức công đoàn. Qua đó, phát triển đoàn viên, không còn những doanh nghiệp thiếu tổ chức công đoàn, cán bộ công đoàn vững mạnh, hoạt động công đoàn có bước phát triển mới, như tinh thần Nghị quyết 3b của Ban chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

### **Về sự lãnh đạo của Đảng đối với ý thức chính trị giai cấp công nhân**

Thực tiễn nước ta chỉ rõ, nguồn gốc mọi thắng lợi của cách mạng Việt Nam hơn 74 năm qua chính là nhờ có sự lãnh đạo đúng đắn của Đảng, đội tiên phong dày dạn của giai cấp công nhân Việt Nam. Người đại biểu trung thành và đầy đủ những lợi ích sống còn, những nguyện vọng sâu xa và chính đáng của nhân dân Việt Nam, của cả dân tộc Việt Nam, kết hợp nhuần nhuyễn và thành công khoa học cách mạng

của giai cấp công nhân là chủ nghĩa Mác-Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh với ý chí kiên cường, lòng yêu nước nồng nàn, sức sáng tạo vô tận của nhân dân Việt Nam. Đảng Cộng sản Việt Nam ra đời, tồn tại và phát triển là vì sự nghiệp của giai cấp công nhân và nhân dân lao động Việt Nam. Hiện nay, trong quá trình đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, giai cấp công nhân đang phát triển nhanh chóng về số lượng và chất lượng. Yêu cầu tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với giai cấp công nhân đang đặt ra bức thiết, không chỉ vì giai cấp công nhân mà trước hết và chủ yếu là vì sự nghiệp của Đảng và của đất nước, dân tộc. Để thực hiện được điều đó cần có một hệ giải pháp toàn diện, đồng bộ, có trọng tâm, trọng điểm tạo chuyển biến thực sự trong thực tiễn. Trước mắt cần quan tâm những nội dung sau:

- *Nâng cao nhận thức xã hội về tầm quan trọng của việc xây dựng giai cấp công nhân trong thời kỳ mới* không chỉ là vấn đề có tính nguyên tắc lý luận được thể hiện trong các văn kiện, nghị quyết của Đảng mà còn được cụ thể hóa trong chủ trương chính sách của Nhà nước, trong các chương trình hành động thiết thực của các tổ chức Đảng, của cán bộ, đảng viên ở các ngành, các cấp từ Trung ương tới địa phương, cơ sở. Xây dựng giai cấp công nhân vững mạnh là tạo nên cái nền, gốc vững chắc góp phần quan trọng xây dựng Đảng trong sạch, vững mạnh, nhân tố quyết định thắng lợi sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Đảng là nhân tố quyết định biến khả năng lãnh đạo thành hiện thực lãnh đạo của giai cấp công nhân. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã chỉ rõ; giai cấp

công nhân mà không có Đảng lãnh đạo thì không làm cách mạng được. Đảng mà không có giai cấp công nhân cũng không làm gì được.

- *Giữ vững và tăng cường bản chất giai cấp công nhân trong xây dựng và phát triển Đảng* là điểm xuyên suốt có ý nghĩa quan trọng hàng đầu của Đảng ta trong giai đoạn cách mạng hiện nay. Giữ vững và tăng cường quan điểm lập trường giai cấp công nhân chính là tuyệt đối trung thành với lợi ích của giai cấp công nhân, nhân dân lao động và toàn dân tộc, phấn đấu cho mục tiêu độc lập dân tộc và CNXH. Trong xây dựng và phát triển Đảng hiện nay, phải kiên định chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, vận dụng sáng tạo vào hoàn cảnh cụ thể của Việt Nam để hoàn chỉnh Cương lĩnh, đường lối và từ thực tiễn mà tổng kết, khái quát, bổ sung, phát triển làm phong phú thêm học thuyết cách mạng và khoa học đó. Thực tiễn cách mạng nước ta cho thấy mối quan hệ gắn bó mật thiết giữa Đảng Cộng sản, đội tiên phong và toàn bộ giai cấp công nhân.

Đảng ta luôn xác định vị trí, vai trò quan trọng của giai cấp công nhân Việt Nam, khẳng định đó là giai cấp chủ đạo, là đội quân chủ lực, lực lượng đi tiên phong và quyết định trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa là lực lượng cơ bản, cơ sở xã hội quan trọng của chế độ XHCN ở Việt Nam. Đảng Cộng sản Việt Nam là Đảng của giai cấp công nhân Việt Nam, toàn Đảng có trách nhiệm chăm lo đội ngũ giai cấp công nhân ngày càng vững mạnh và phải quán triệt lập trường của giai cấp công nhân trong mọi hoạt động cách mạng.

Nói cách khác, mối quan hệ Đảng Cộng sản và giai cấp công nhân phải được thể hiện ở các lĩnh vực. Thống nhất và nâng cao nhận thức về vai trò quyết định của giai cấp công nhân trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước theo định hướng XHCN, bảo đảm các điều kiện vật chất, môi trường pháp luật, văn hóa, xã hội để giai cấp công nhân thực hiện được sứ mệnh đó. Nhờ vậy, Đảng phát huy vai trò tiên phong lãnh đạo của giai cấp công nhân đối với xã hội. Có thể khẳng định, giai cấp công nhân mà không có đội tiên phong là Đảng Cộng sản lãnh đạo thì chẳng khác nào con tàu thiếu người cầm lái, dễ mất phương hướng và không thể hoàn thành sứ mệnh lịch sử của mình. Ngược lại, Đảng không gắn bó mật thiết với giai cấp công nhân, không giữ vững bản chất của giai cấp công nhân thì không còn là một Đảng tiên phong cách mạng.

Trong xây dựng và phát triển Đảng, cần đặc biệt quan tâm phát triển đảng viên là công nhân, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng cán bộ trưởng thành từ phong trào công nhân. Một vấn đề bức xúc hiện nay là tỷ lệ đảng viên xuất thân từ công nhân rất thấp (khoảng 10% trên tổng số đảng viên của Đảng) và phân bố không đều, ở các doanh nghiệp nhà nước tỷ lệ đảng viên làm công nhân trực tiếp sản xuất ít hơn làm công tác gián tiếp. Hơn nữa, ở khu vực kinh tế ngoài quốc doanh hiện nay (liên doanh, doanh nghiệp tư nhân, hợp tác xã, công ty) đều hoạt động theo đường lối cách mạng của Đảng, tập hợp, giáo dục, tổ chức quần chúng công nhân và lao động phấn đấu thực hiện đường lối của Đảng, phản ánh cho Đảng yêu



cầu và nguyện vọng của công nhân lao động. Vấn đề cấp thiết trước mắt là phải thu hút được đông đảo người lao động ngoài quốc doanh vào tổ chức công đoàn, nghiệp đoàn. Việc tổ chức công đoàn theo ngành nghề như hiện nay là rất cần, song vẫn bảo đảm được sự thống nhất của giai cấp công nhân và sự lãnh đạo toàn diện thống nhất của Đảng thông qua công đoàn trên một địa phương, khu vực.

*- Không ngừng nâng cao năng lực, hiệu quả quản lý nhà nước dưới sự lãnh đạo của Đảng, một nhân tố quyết định đảm bảo giai cấp công nhân thực hiện sứ mệnh lịch sử của mình.*

Chính quyền là vấn đề cơ bản của cách mạng, là công cụ quản lý xã hội của giai cấp cầm quyền. Trong giai đoạn hiện nay, chính quyền phải trở thành công cụ quản lý hữu hiệu đảm bảo cho giai cấp công nhân thể hiện được vai trò lãnh đạo xã hội về mặt kinh tế. Hiện nay nhiều vấn đề về kinh tế cần quy định rõ vai trò lãnh đạo của giai cấp công nhân nên được Nhà nước khẩn trương chế định, hoàn thiện và có cơ chế bảo đảm:

- ♦ Xây dựng kinh tế thị trường theo định hướng XHCN.
- ♦ Sắp xếp và tổ chức lại các doanh nghiệp Nhà nước theo Nghị quyết Trung ương 3 (khóa IX), bảo đảm vai trò chủ đạo của doanh nghiệp nhà nước trong nền kinh tế quốc dân.
- ♦ Việc cổ phần hóa doanh nghiệp Nhà nước không được biến thành tư nhân hóa doanh nghiệp Nhà nước, vì điều đó trái định hướng của Đảng trong Nghị quyết Trung ương 3 (khóa IX), làm tăng thêm sự phân hóa giàu nghèo là vấn đề đang nhức nhối trong xã hội và trong giai cấp công nhân.

♦ Vấn đề liên doanh hợp tác với nước ngoài bảo đảm xây dựng nền kinh tế đất nước độc lập, tự chủ, giai cấp công nhân và nhân dân lao động vẫn là người làm chủ đất nước, làm chủ xã hội của mình.

Như vậy, tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với ý thức chính trị giai cấp công nhân nằm trong tổng thể giải pháp xây dựng và chỉnh đốn Đảng theo tinh thần Nghị quyết Trung ương 6 (lần 2) khóa VIII. Đảng không lãnh đạo được giai cấp công nhân, không nắm được giai cấp công nhân, giai cấp công nhân không đi theo Đảng thì mất tất cả, kể cả sự lãnh đạo của Đảng đối với xã hội.

Đại hội lần thứ IX của Đảng đã định hướng đối với giai cấp công nhân, coi trọng phát triển về số lượng và chất lượng, nâng cao giác ngộ và bản lĩnh chính trị, trình độ học vấn và nghề nghiệp, thực hiện trí thức hóa công nhân, nâng cao năng lực ứng dụng và sáng tạo công nghệ mới, lao động đạt năng suất, chất lượng và hiệu quả ngày càng cao, xứng đáng là một lực lượng đi đầu trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và vai trò lãnh đạo cách mạng trong thời kỳ mới. Vậy là theo quan điểm của Đảng ta, để phát huy sức mạnh đại đoàn kết toàn dân, tiếp tục đổi mới, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc Việt Nam XHCN, bên cạnh việc mở rộng và phát huy dân chủ trong đời sống xã hội dưới sự lãnh đạo của Đảng, để khơi dậy và nhân lên sức mạnh to lớn của nguồn lực con người, của sức mạnh khối đại đoàn kết dân tộc, vấn đề có tính nguyên tắc là cần xác định vị trí của các giai tầng và thể hiện rõ quan điểm của Đảng đối với các giai cấp, tầng

lớp xã hội trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa (do trong xã hội chúng ta có nhiều giai cấp, tầng lớp, nhiều cộng đồng người và nhóm xã hội khác nhau). Là giai cấp có vai trò lãnh đạo cách mạng trong thời kỳ mới, giai cấp công nhân Việt Nam luôn được coi trọng và phát triển cả về số lượng và chất lượng. Tuy nhiên, do điều kiện hình thành và phát triển trong một nước thuộc địa nửa phong kiến tiến thẳng lên CNXH bỏ qua chế độ tư bản chủ nghĩa, bởi thế, những tiền đề, điều kiện cần thiết để phát huy vai trò to lớn của giai cấp công nhân chưa được tạo ra một cách đầy đủ. Đã đến lúc chúng ta cần có sự đổi mới trong nhận thức về vị trí, vai trò của giai cấp công nhân, từ đó có sự đầu tư thỏa đáng, có cơ chế, chính sách phù hợp để xây dựng và phát triển giai cấp công nhân tương xứng với địa vị kinh tế-xã hội của nó.

Đến năm 2020, nước ta cơ bản trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại, trong chiến lược phát triển kinh tế-xã hội thời kỳ 2001-2010, Đảng ta đặt ra yêu cầu tỷ trọng công nghiệp trong GDP phải đạt 40-41%; nông nghiệp đạt 16-17%; dịch vụ đạt 42-43%. Để đạt được điều đó đòi hỏi một mặt giai cấp công nhân phải tự trưởng thành cùng với sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa; mặt khác đòi hỏi Đảng, Nhà nước, các tổ chức chính trị-xã hội khác phải cùng với tổ chức công đoàn coi công tác tư tưởng chính trị góp phần xây dựng giai cấp công nhân lớn mạnh, toàn diện, vừa là nhiệm vụ, trách nhiệm quan trọng, vừa là bảo đảm cho Đảng và Nhà nước vững mạnh, bảo đảm đẩy nhanh công nghiệp hóa, hiện đại hóa thành công như mong muốn.

Đã đến lúc Đảng cần phải có chiến lược xây dựng giai cấp công nhân gắn liền với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội, coi việc xây dựng giai cấp công nhân vững mạnh toàn diện là một trong những quan điểm phát triển kinh tế - xã hội và được thể hiện bằng quan điểm, cương lĩnh, đường lối của Đảng, bằng hệ thống pháp luật, cơ chế chính sách đồng bộ của Nhà nước, bằng tổng hợp các biện pháp kinh tế, chính trị tư tưởng, tổ chức và cán bộ...

Trong điều kiện hiện nay, để giữ vững và phát huy vai trò lãnh đạo, bản chất của giai cấp công nhân thực sự là lực lượng đi đầu trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa là lực lượng lãnh đạo và là nòng cốt của khối liên minh công-nông-trí thức, thiết nghĩ Đảng, Nhà nước sớm chỉ đạo giải quyết một số nhu cầu từ thực tiễn:

**Một là:** Trung ương Đảng sớm có nghị quyết về giai cấp công nhân để trên cơ sở đó có nhận thức đúng về vị trí, vai trò của giai cấp công nhân, đánh giá đúng thực trạng, xu hướng vận động của giai cấp công nhân nước ta trong điều kiện phát triển kinh tế thị trường định hướng XHCN trong xu thế toàn cầu hóa kinh tế và hội nhập kinh tế quốc tế hiện nay, từ đó có thái độ đúng, cơ chế chính sách đúng xây dựng và phát triển giai cấp công nhân đáp ứng yêu cầu của công cuộc đẩy nhanh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Trên cơ sở nghị quyết của Đảng về giai cấp công nhân, Đảng, công đoàn cần tiến hành đợt sinh hoạt chính trị sâu rộng trong toàn xã hội và giai cấp công nhân nhằm nâng cao nhận thức cho cán bộ đảng viên và nhất là giai cấp công nhân

về vai trò, sứ mệnh lịch sử của giai cấp công nhân trong thời kỳ mới, từ đó tạo ra dư luận xã hội (có người xem đây như là thứ quyền lực thứ tư, sau quyền lập pháp, quyền hành pháp, quyền tư pháp), xây dựng thể chế và xác định trách nhiệm của toàn Đảng, toàn dân về việc xây dựng và phát triển giai cấp công nhân. Cũng thông qua đợt sinh hoạt chính trị này mà giai cấp công nhân nhận thức đúng đắn hơn về địa vị và trách nhiệm của mình, nâng cao ý thức chính trị, bản lĩnh giai cấp và tính tự giác trong xây dựng và phát triển giai cấp công nhân tương xứng với một nước công nghiệp theo hướng hiện đại vào năm 2020.

**Hai là:** Trên cơ sở nghị quyết về giai cấp công nhân, Nhà nước cần có chiến lược tổng thể về giai cấp công nhân lớn mạnh về mọi mặt, phát triển về số lượng, giác ngộ về giai cấp, nâng cao trình độ học vấn, tay nghề, có năng lực ứng dụng và sáng tạo công nghệ mới, có tác phong công nghiệp và ý thức tổ chức kỷ luật, lao động đạt năng suất, chất lượng, hiệu quả ngày càng cao.

Trên cơ sở những quan điểm phát triển được đề ra phù hợp với điều kiện cụ thể của Việt Nam để tiếp tục phát triển kinh tế thị trường định hướng XHCN, Đảng ta đã xác định nội dung chủ yếu của chiến lược phát triển kinh tế - xã hội thời kỳ 2001-2010 bao gồm sự hình thành và phát triển hợp lý cơ cấu ngành, cơ cấu vùng, cơ cấu thành phần kinh tế, tạo lập đồng bộ các yếu tố thị trường, hình thành đồng bộ thể chế kinh tế thị trường định hướng XHCN và nâng cao hiệu lực quản lý kinh tế của Nhà nước. Phù hợp với chiến lược kinh tế

- xã hội có tính khả thi này và để chiến lược đó được hiện thực hóa một cách sinh động ở nước ta, tất yếu đòi hỏi phải có chiến lược xây dựng và phát triển giai cấp công nhân trên cơ sở liên minh giữa giai cấp công nhân - nông dân - trí thức. Giai cấp công nhân sẽ thấy sự định hướng, động viên cổ vũ tinh thần ở chiến lược phát triển kinh tế - xã hội, còn chiến lược phát triển kinh tế - xã hội sẽ hiện thực hóa một khi có lực lượng vật chất là giai cấp công nhân lớn mạnh cả về số lượng và chất lượng. Điều này đòi hỏi Đảng, Nhà nước cần tăng cường đội ngũ công nhân hiện có, chủ động đào tạo và xây dựng giai cấp công nhân theo cơ cấu ngành, cơ cấu vùng kinh tế, đặc biệt là cơ cấu thành phần kinh tế để làm sao kinh tế nhà nước đóng vai trò chủ đạo cùng kinh tế hợp tác trở thành nền tảng của nền kinh tế quốc dân, thì đội ngũ công nhân trong các doanh nghiệp nhà nước ngày càng trở thành lực lượng nòng cốt và thực sự là tấm gương sáng cho đội ngũ công nhân ở khu vực dân doanh. Cố nhiên, để chiến lược phát triển giai cấp công nhân đáp ứng và phù hợp với yêu cầu chiến lược phát triển kinh tế-xã hội, Nhà nước cần tăng đầu tư phát triển đa dạng hình thức đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng cho công nhân lao động, trước mắt là khôi phục các trường dạy nghề, các trường trung cấp và các trường đại học, thực hành ở các vùng trung du, miền núi, phấn đấu đến năm 2010, có 40% công nhân lao động được đào tạo.

**Ba là:** Trên cơ sở chiến lược phát triển giai cấp công nhân, Nhà nước cần xây dựng và thực hiện tốt cơ chế, chính sách tạo động lực cho giai cấp công nhân. Hội nghị Trung ương 7

(khóa VII), nguyên Tổng Bí thư Đỗ Mười đã chỉ rõ, xây dựng giai cấp công nhân phải bắt đầu từ việc tạo động lực cho giai cấp công nhân vươn lên phấn đấu trong công cuộc đổi mới đất nước... Động lực trực tiếp đối với người công nhân chính là những lợi ích thiết thực về việc làm, thu nhập, các nhu cầu ngày càng tăng về văn hóa, xã hội.

Trong điều kiện ở nước ta hiện nay, để tạo công ăn việc làm và thu nhập ngày càng cao cho công nhân là tổng thể các giải pháp kinh tế - xã hội, văn hóa trong đó việc thực hiện đúng đắn dân chủ và công bằng chính sách xã hội đối với công nhân, chính là bảo đảm việc làm thường xuyên và ổn định cho công nhân, thực hiện đúng chính sách tuyển dụng, đào tạo, sử dụng bảo đảm chế độ tiền lương, thưởng, trợ cấp thôi việc, trợ cấp thất nghiệp, bảo hiểm xã hội cho công nhân, bảo đảm sự thuận lợi cho việc giảm nhẹ công việc nội trợ gia đình của công nhân. Còn trong các giải pháp kinh tế cho sự phát triển giai cấp công nhân cần thiết phải chuyển dịch cơ cấu kinh tế, trong đó cần quan tâm hơn cả là cơ cấu thành phần kinh tế, tạo cơ hội thu hút lao động. Khuyến khích phát triển các làng nghề truyền thống, tạo cơ hội điều kiện cho công nhân tự tạo việc làm và có chính sách xuất khẩu thỏa đáng...

Bên cạnh việc thực hiện tốt chính sách xã hội đối với công nhân, cần đẩy mạnh công tác giáo dục chính trị tư tưởng, đánh thức sự giác ngộ ý thức giai cấp, nâng cao tính tích cực chính trị, lòng tự hào giai cấp của giai cấp công nhân. Tuy nhiên, sẽ là vô nghĩa một khi những lý tưởng tốt đẹp không

gắn liền với những lợi ích trực tiếp thiết thực của công nhân. Bởi vậy, công tác giáo dục chính trị tư tưởng cho công nhân phải gắn với biện pháp tổ chức, phát triển sản xuất, tạo công ăn việc làm và thu nhập ngày càng cao cho họ.

**Bốn là:** Xây dựng củng cố và phát huy vai trò của tổ chức công đoàn trong việc tổ chức tập hợp, giáo dục và bảo vệ lợi ích cho giai cấp công nhân.

Trong nền kinh tế thị trường với việc khuyến khích các thành phần kinh tế phát triển, phát huy tác dụng trong khuôn khổ pháp luật, xu hướng gia tăng đội ngũ công nhân cả về chất lượng và số lượng trong các thành phần kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài, thậm chí cả thành phần kinh tế tư bản tư nhân, đòi hỏi vai trò công đoàn ngày càng tăng không chỉ với tư cách là trường học quản lý, trường học kinh tế mà quan trọng hơn là trường học cộng sản chủ nghĩa. Trong các thành phần kinh tế ngoài quốc doanh không có tổ chức chính trị-xã hội nào có vai trò và khả năng tập hợp, bảo vệ lợi ích công nhân một cách hiệu quả như tổ chức công đoàn. Điều đó không chỉ xuất phát từ chức năng, nhiệm vụ của tổ chức công đoàn, đại diện và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của công nhân lao động, đại diện và tổ chức công nhân tham gia quản lý cơ quan, đơn vị, tổ chức quản lý kinh tế - xã hội, quản lý nhà nước, tổ chức giáo dục động viên công nhân lao động phát huy vai trò làm chủ, thực hiện nghĩa vụ công dân trong xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, mà hơn thế nữa, vai trò công đoàn còn được thể hiện ở vị trí đặc biệt của nó là cầu nối giữa công nhân lao động với Đảng, Nhà nước, cầu nối công nhân



và xã hội.

Tóm lại, xây dựng giai cấp công nhân trở thành lực lượng đi đầu trong sự nghiệp đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước ngày nay, không chỉ đặt ra yêu cầu phải quan tâm đến những giải pháp tình thế mà đến lúc đòi hỏi Đảng, Nhà nước cùng với việc xây dựng chiến lược phát triển kinh tế-xã hội cần xây dựng và thực hiện tốt chiến lược tổng thể về xây dựng và phát triển giai cấp công nhân. Những chính sách, cơ chế của Nhà nước không chỉ quan tâm tạo ra động lực trực tiếp cho việc phát huy vai trò giai cấp công nhân mà còn phải tạo ra động lực sâu xa nhằm khơi dậy và phát huy tổng lực sức mạnh của giai cấp công nhân với tư cách là lực lượng đi đầu trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Trong tổng hòa các giải pháp, việc quan tâm xây dựng, củng cố kiện toàn và phát huy vai trò to lớn của công đoàn là giải pháp vừa mang ý nghĩa tình thế vừa mang ý nghĩa chiến lược lâu dài.

*- Trình độ về mọi mặt của giai cấp công nhân Việt Nam - Những vấn đề đặt ra trong thời kỳ đẩy nhanh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*

Đại hội lần thứ IX của Đảng đề ra mục tiêu đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước nhằm đưa nước ta ra khỏi tình trạng kém phát triển, nâng cao rõ rệt đời sống vật chất, tinh thần của nhân dân tạo nền tảng để đến năm 2020 nước ta cơ bản trở thành một nước công nghiệp theo hướng hiện đại. Như vậy, công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước do Đảng ta đề ra là vì con người, nó là đòi hỏi khách quan của

chiến lược phát triển kinh tế-xã hội, là nguyện vọng bức xúc sâu xa nhất của giai cấp công nhân nói riêng và nhân dân ta nói chung. Đồng thời, công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước theo mục tiêu của Đảng đề ra là quá trình phấn đấu lâu dài gian khổ. Vì phải chuyển đổi một nền kinh tế chủ yếu là nông nghiệp lạc hậu, thành một nền công nghiệp hiện đại, gắn liền với hình thành quan hệ sản xuất tiên tiến. Trong sự nghiệp vẻ vang, nặng nề này, giai cấp công nhân Việt Nam có vai trò to lớn, họ là lực lượng nòng cốt đóng vai trò quyết định đến sự thành công của công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước theo định hướng XHCN. Bởi, giai cấp công nhân nước ta là lực lượng sản xuất cơ bản quan trọng trong nền kinh tế quốc dân, mặc dầu hiện nay giai cấp công nhân đang chiếm tỷ lệ nhỏ trong cơ cấu dân số và lực lượng lao động xã hội, song họ đang nắm giữ những cơ sở vật chất và các phương tiện sản xuất hiện đại nhất, quyết định phương hướng phát triển chủ yếu của nền kinh tế theo định hướng XHCN, hàng năm tạo ra khối lượng sản phẩm công nghiệp chiếm 40% tổng sản phẩm xã hội, bảo đảm 60% ngân sách nhà nước. Giai cấp công nhân nước ta đã, đang là cơ sở chính trị-xã hội của Đảng Cộng sản Việt Nam, là chỗ dựa vững chắc của Đảng, Nhà nước, lực lượng nòng cốt trong khối liên minh công-nông-trí thức, nền tảng khối đại đoàn kết toàn dân, họ là lực lượng kiên quyết ủng hộ và đi tiên phong trong công cuộc đổi mới đất nước.

Tuy nhiên, để sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước đi đến thắng lợi, thì điều kiện hàng đầu là phải xây

dựng được giai cấp công nhân phát triển về số lượng và chất lượng, xứng đáng là lực lượng đi đầu trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và vai trò lãnh đạo cách mạng trong thời kỳ mới. Do vậy, xây dựng giai cấp công nhân là công việc khẩn trương, vừa liên tục, lại mang tính khoa học, tính cách mạng và ý thức chính trị cao, xây dựng giai cấp công nhân vững mạnh là trách nhiệm của Đảng, Nhà nước, công đoàn và các tổ chức chính trị-xã hội, đồng thời là trách nhiệm của mọi người, mọi tập thể công nhân, trong đó có sự lãnh đạo của Đảng là nhân tố quyết định mọi thắng lợi của sự nghiệp cách mạng nói chung của công tác xây dựng giai cấp công nhân nói riêng.

Cần phải có một hệ thống các giải pháp toàn diện, đồng bộ về kinh tế - xã hội, khoa học, công nghệ, chính trị, văn hóa... Trước tiên, phải có chiến lược xây dựng giai cấp công nhân gắn với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội và gắn với từng bước đi của tiến trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Đây là hai nội dung gắn bó và tác động lẫn nhau, làm điều kiện cho nhau không thể coi nhẹ nội dung nào. Bằng các hoạt động thiết thực hiệu quả nhằm làm cho toàn Đảng, toàn dân nhận thức sâu sắc toàn diện vị trí, vai trò giai cấp công nhân và tầm quan trọng của việc xây dựng giai cấp công nhân thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Trên cơ sở nhận thức đúng đắn, Đảng phải bằng những hành động thiết thực để thể hiện sự quan tâm đối với xây dựng giai cấp công nhân. Sự quan tâm đó không chỉ thể hiện trong nghị quyết, đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà

nước, trong các chương trình hành động mà còn ở chính việc làm của tổ chức Đảng, của cán bộ đảng viên ở tất cả các cấp, các ngành. Chúng tôi cho rằng đây là giải pháp quan trọng, giải pháp mang tính đột phá cho chiến lược xây dựng giai cấp công nhân. Bởi nếu không có nhận thức đúng đắn sâu sắc trước tiên của đội tiên phong, bộ tham mưu chính trị của giai cấp công nhân thì không thể có sự quyết tâm cao và sự chuyển biến trong hành động trước tiên của đội ngũ tiên phong từ Trung ương tới cơ sở trong xây dựng giai cấp công nhân.

Như vậy, việc thực hiện mục tiêu xây dựng giai cấp công nhân và mục tiêu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước mà Đại hội IX đề ra là vô cùng khó khăn, phức tạp để có thể đạt được. Song, vấn đề đòi hỏi là phải thường xuyên đẩy mạnh công tác tư tưởng chính trị của Đảng, phải tăng cường công tác nghiên cứu lý luận, tổng kết thực tiễn về phong trào công nhân, công đoàn và phải gắn chặt công tác tư tưởng với công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng để Đảng không ngừng tăng cường bản chất giai cấp công nhân và thực sự trong sạch vững mạnh.

Đảng, Nhà nước cần có những giải pháp tích cực, đồng bộ, nhất quán, lâu dài, đẩy nhanh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước theo định hướng XHCN, mở cửa, chủ động hội nhập với khu vực và thế giới, quan tâm xây dựng và thực hiện cơ cấu kinh tế có khả năng sử dụng lao động và giải quyết việc làm tối đa, có hiệu quả. Đồng thời, từng bước hoàn thiện các chính sách nhằm giải phóng, phát huy mọi tiềm năng khuyến khích, tạo điều kiện thuận lợi cho mọi tổ chức

cá nhân thuộc mọi thành phần kinh tế đầu tư vào sản xuất, kinh doanh có hiệu quả và gắn phát triển kinh tế với tiến bộ xã hội, ngăn chặn và đẩy lùi các tệ nạn xã hội. Bởi chính sách phát triển kinh tế - xã hội đúng đắn ổn định sẽ tạo động lực phát triển kinh tế - xã hội và chính sự phát triển mạnh mẽ kinh tế - xã hội, một mặt sẽ thu hút ngày càng nhiều đội ngũ lao động trẻ, khỏe có trình độ bổ sung vào giai cấp công nhân, làm cho giai cấp công nhân lớn mạnh. Mặt khác, sẽ góp phần tạo ra những điều kiện kinh tế - xã hội nâng cao mặt bằng dân trí nói chung, nâng cao trình độ công nhân, lao động nói riêng và tạo cho công nhân lao động có nhu cầu, khát vọng được đào tạo. Đặc biệt, là tạo nên nhu cầu của nền kinh tế về lực lượng lao động có trình độ chuyên môn cần thiết, tạo động lực thúc đẩy người lao động học tập. Từ đó, sẽ góp phần thực hiện được mong muốn của Đảng, cả nước sẽ trở thành một xã hội học tập, sự phát triển kinh tế - xã hội còn tạo ra những điều kiện kinh tế - xã hội thuận lợi để đào tạo nâng cao trình độ học vấn cho công nhân, tạo cho giai cấp công nhân là những người có trí tuệ, có học vấn, có học thức cao tiêu biểu cho văn minh hiện đại của xã hội.

Cùng với việc thực hiện chiến lược phát triển kinh tế - xã hội cần quán triệt sâu sắc toàn diện quan điểm giáo dục đào tạo và khoa học công nghệ là quốc sách hàng đầu, đóng vai trò then chốt trong toàn bộ sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc XHCN. Quán triệt đúng đắn quan điểm đó để có chủ trương tích cực toàn diện trong phát triển khoa học công nghệ và trong công tác đào tạo bồi dưỡng, nâng cao học vấn, tay

nghề cho công nhân. Nhân tố con người, trong đó có giai cấp công nhân, đó là nguồn lực quan trọng bậc nhất quyết định cho thành công của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. *Nguồn lực có chất lượng cao và toàn diện là cái gốc bảo đảm cho thắng lợi của các chương trình mục tiêu đề ra.* Con người là giá trị hàng đầu của lực lượng sản xuất, đặc biệt là giai cấp công nhân, lực lượng đang nắm giữ những cơ sở vật chất quan trọng nhất, quyết định phương hướng phát triển của nền kinh tế.

Nên cần có những giải pháp mang tính đột phá cho thực hiện chiến lược đào tạo, bồi dưỡng công nhân lao động. Bởi khi công nhân lao động được đào tạo nâng cao trình độ học vấn, chuyên môn nghiệp vụ sẽ có khả năng tiếp thu khoa học công nghệ hiện đại, có năng lực ứng dụng và làm chủ khoa học hiện đại trong sản xuất kinh doanh, trong phục vụ đời sống xã hội để nền kinh tế nước ta có thể đi tắt đón đầu, từng bước hòa nhập với nền kinh tế thế giới. Nâng cao trình độ học vấn, chuyên môn nghiệp vụ cho công nhân lao động sẽ góp phần thúc đẩy đổi mới, nhưng đổi mới trong định hướng giá trị cá nhân và xã hội, nó hình thành xã hội của những người lao động, coi lao động sáng tạo là trung tâm của xã hội và tôn vinh những giá trị lao động có ích của mỗi người, nó sẽ kích thích cổ vũ những người lao động giỏi đang tạo ra của cải vật chất, tinh thần cho xã hội. Như vậy, sẽ tạo ra động lực mạnh mẽ góp phần nhanh chóng thực hiện mục tiêu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Trong công tác đào tạo, đào tạo lại Nhà nước cần quan tâm đầu tư thỏa đáng để tăng quy mô

và nâng cao chất lượng. Đồng thời, cần có kế hoạch đồng bộ nhằm thực hiện cân đối giữa hệ thống kinh tế, giữa đào tạo và sử dụng, khắc phục mất cân đối về tỷ lệ giữa cán bộ có trình độ đại học, trung học và công nhân có tay nghề cao. Để khai thác và phát huy được mọi tiềm năng cho đào tạo nghề, cần chú trọng đẩy mạnh xã hội hóa công tác đào tạo nghề cho công nhân bằng cách đa dạng hóa các hình thức đào tạo tập trung, tại chức, đào tạo ngay trong quá trình sản xuất, kinh doanh và đào tạo tại các trường, tại các cơ quan, xí nghiệp. Phát huy và tận dụng tối đa các hình thức đào tạo do nước ngoài tài trợ, các cơ sở đào tạo của Nhà nước, tập thể, cá nhân. Đặc biệt, cần chú trọng phát huy những tiềm năng trong công tác đào tạo của tổ chức quần chúng, nhất là của tổ chức công đoàn như các trung tâm xúc tiến việc làm, các tổ chức luyện tay nghề, thi thợ giỏi, phong trào phát huy sáng kiến cải tiến kỹ thuật, hội thi bàn tay vàng, nhằm giúp cho công nhân có cơ hội được học hành, được tri thức hóa, trước mắt giúp cho công nhân nắm bắt được kỹ thuật và công nghệ mới nhất, vừa có thể bắt tay ngay vào sản xuất trong các dây chuyền sản xuất hiện đại.

Trong đào tạo, đào tạo lại công nhân lao động để chủ động có nguồn kinh phí, cần sớm nghiên cứu hình thành quỹ đào tạo nghề, định hình thành lập quỹ đào tạo nghề các ngành, các địa phương và các doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế và có chính sách quản lý sử dụng hợp lý, có hiệu quả các nguồn quỹ trên. Chú trọng nâng cao chất lượng đào tạo nghề gắn với đẩy mạnh công tác giáo dục chính trị tư tưởng

trong công nhân lao động nhằm giáo dục bồi dưỡng lòng yêu nước, tinh thần làm chủ tập thể và củng cố lập trường tư tưởng vững vàng, ý chí tự lực tự cường quyết tâm vươn lên thoát khỏi sự nghèo nàn lạc hậu. Muốn vậy, Nhà nước cần sớm xây dựng hoàn thiện cơ chế quản lý, động viên khuyến khích những cơ sở dạy nghề chất lượng cao, những giáo viên, học viên giỏi. Cần thường xuyên kiểm tra giám sát công tác dạy nghề và kiên quyết có biện pháp xử lý những cơ sở dạy nghề vì mục đích kinh doanh không bảo đảm chất lượng.

Nhà nước cần tích cực chủ động nghiên cứu, từng bước hoàn thiện các chính sách xã hội và các chính sách động viên khuyến khích tôn vinh tinh thần đối với giai cấp công nhân, không ngừng chăm lo đời sống vật chất, tinh thần cho công nhân nhằm tạo ra những triển vọng, phát triển mới cho công nhân và xây dựng được niềm tự hào đối với công nhân và gia đình để tạo cho công nhân gắn bó và trung thành với giai cấp, với dân tộc, nỗ lực vươn lên trong lao động và học tập, cống hiến ngày càng nhiều sức lực, trí tuệ cho giai cấp, cho dân tộc trong sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc Việt Nam XHCN.

Trong các chính sách xã hội hiện nay, đặc biệt cần quan tâm đến chính sách tiền lương, tiền thưởng hợp lý, đúng nguyên tắc phân phối theo lao động. Nghiên cứu chính sách nhà ở, bảo hiểm xã hội, bảo hộ lao động, chăm lo cải thiện điều kiện lao động, phòng chống có hiệu quả tai nạn lao động, các bệnh nghề nghiệp. Chú trọng việc mở rộng và tổ chức thực hiện tốt quy chế dân chủ ở cơ sở, có chính sách bảo vệ và phát huy quyền làm chủ của công nhân lao động. Chăm sóc



tốt sức khỏe cho công nhân lao động, nhất là đối với lao động nữ, lao động nặng nhọc, độc hại. Thực hiện các chế độ chính sách đối với người lao động, đấu tranh chống quan liêu, tham nhũng, các tệ nạn xã hội nhằm bảo đảm cho các chính sách được thực hiện nghiêm túc.

Đối mới, tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với Nhà nước, các đoàn thể chính trị-xã hội, đặc biệt với tổ chức công đoàn, để một mặt công đoàn có điều kiện hoạt động tốt các chức năng tuyên truyền giáo dục, đại diện và tổ chức cho công nhân lao động tham gia quản lý kinh tế, quản lý nhà nước, tham gia xây dựng chính sách, pháp luật và chăm lo bảo vệ lợi ích công nhân lao động. Mặt khác, thông qua tổ chức công đoàn để tổ chức tập hợp quần chúng, đoàn kết giáo dục công nhân lao động, tác động và bảo đảm sự lãnh đạo của Đảng đối với giai cấp công nhân, chú trọng bồi dưỡng phát triển Đảng trong công nhân, nhất là đội ngũ công nhân trẻ để một mặt thông qua phong trào công nhân tăng cường, nâng cao sức chiến đấu của tổ chức Đảng, nâng cao bản chất giai cấp công nhân và bản lĩnh chính trị trong Đảng, bảo đảm dân chủ trong kỷ cương, đoàn kết thống nhất trong Đảng. Hơn nữa, để nâng cao năng lực, hiệu quả lãnh đạo của Đảng đối với Nhà nước, các đoàn thể chính trị-xã hội nhằm tạo nên sức mạnh đồng bộ trong việc thực hiện chiến lược xây dựng giai cấp công nhân, tạo điều kiện cho giai cấp công nhân phát huy vai trò, sứ mệnh của mình trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước vì mục tiêu “Dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh”.

**Trong quá trình hình thành và phát triển giai cấp công nhân Việt Nam đã trải qua nhiều thách thức lịch sử:**

- Là giai cấp ra đời từ chính sách khai thác thuộc địa của chủ nghĩa thực dân, chịu sự áp bức và chi phối của chủ nghĩa tư bản ngoại quốc.

- So với giai cấp công nhân các nước trên thế giới, nhất là các nước công nghiệp phát triển thì giai cấp công nhân Việt Nam ra đời muộn hơn rất nhiều. Giai cấp công nhân Việt Nam vừa ít về số lượng, thấp về trình độ kỹ thuật. Đại bộ phận trong số họ là từ nông dân gắn liền với đồng ruộng. Tư tưởng, trình độ của họ còn mang nặng tính sản xuất nhỏ, chưa trải qua hoạt động kinh tế đại công nghiệp.

- Vừa mới ra đời, giai cấp công nhân Việt Nam đã gánh vác sứ mệnh lịch sử là lãnh đạo dân tộc đấu tranh giành độc lập.

- Cuộc chiến tranh giải phóng dân tộc kéo dài đã ảnh hưởng đến nền sản xuất công nghiệp Việt Nam, ảnh hưởng đến sự phát triển cần thiết của giai cấp công nhân cả về số lượng và chất lượng.

- Sự sụp đổ của hệ thống XHCN ở Liên Xô và các nước Đông Âu đã tạo nên những khủng hoảng không nhỏ đối với phong trào cộng sản và công nhân quốc tế. Những ảnh hưởng trên phạm vi toàn cầu đã có những tác động nhiều chiều đến sự trưởng thành của giai cấp công nhân từng quốc gia, trong đó có giai cấp công nhân Việt Nam - giai cấp cầm quyền thông qua Đảng của mình.

**Chính sách đổi mới của Đảng Cộng sản Việt Nam đã tạo**

điều kiện cho nền kinh tế Việt Nam phát triển mạnh mẽ, từ đó một nền kinh tế nhiều thành phần ra đời, tạo nên một diện mạo khác hơn so với trước đây. Từ một hình thức sở hữu công hữu với hai thành phần kinh tế bao gồm nhà nước và kinh tế tập thể, nay đã xuất hiện nhiều thành phần kinh tế với những mối quan hệ đa dạng giữa người công nhân và người quản lý. Trong những năm gần đây, các xí nghiệp tư nhân trong nước, các công ty liên doanh góp vốn, các công ty 100% vốn nước ngoài do người nước ngoài quản lý xuất hiện ngày càng nhiều đã làm cho diện mạo giai cấp công nhân có nhiều thay đổi.

Chúng ta xây dựng CNXH bỏ qua giai đoạn tư bản chủ nghĩa cũng có nghĩa là chúng ta chưa có sẵn một nền đại công nghiệp, chưa có sẵn một đội ngũ công nhân hiện đại, đáp ứng yêu cầu phát triển của thời đại. Trong khi đó kinh tế tri thức đã xuất hiện trên phạm vi toàn cầu, cuốn hút các hoạt động sản xuất công nghiệp vào dòng chảy chung của thời đại, chúng ta không tránh khỏi trào lưu chung ấy. Những quy chuẩn quốc tế đã đòi hỏi giai cấp công nhân Việt Nam phải có những bước phấn đấu không ngừng trong xu thế hội nhập, hợp tác, cạnh tranh trong khi chúng ta mới bắt đầu sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa chưa có sẵn một nền công nghiệp đại cơ khí, một đội ngũ công nhân lành nghề trình độ cao.

Như vậy, do những đặc điểm lịch sử dân tộc và thời đại, do nhiệm vụ chính trị chi phối, giai cấp công nhân Việt Nam đang đứng trước nhiều sự thách thức mới vinh quang và nghiêm ngặt, nhiều thời cơ và thách thức. Với vai trò là giai cấp tiên

phong, giai cấp lãnh đạo thông qua Đảng của mình, giai cấp công nhân Việt Nam lại một lần nữa bước vào cuộc thử thách mới phấn đấu vươn lên vũ đài chính trị, vũ đài khoa học-kỹ thuật, vũ đài của kinh tế tri thức, hòa nhập trong xu thế tất yếu của thời đại. Nguyên lý cơ bản và khách quan là vậy, nhưng để đạt được mục đích đó là cả một trách nhiệm, một quyết tâm không nhỏ.

Trước áp lực của dân số và khả năng hạn hẹp của nền kinh tế nông nghiệp truyền thống, lực lượng lao động nông nghiệp dư thừa tăng lên không ngừng và tạo nên những việc làm đòi hỏi mới đối với khu vực kinh tế công nghiệp, kinh tế dịch vụ. Những người công nhân bước vào sản xuất tại các nhà máy, xí nghiệp hầu hết là lực lượng lao động dư thừa từ các vùng nông thôn, họ chưa qua đào tạo, chưa cả về nhận thức chính trị, chưa cả về trình độ chuyên môn nghiệp vụ, về kỹ thuật cơ bản. Họ đến làm việc vì nhu cầu cơm ăn áo mặc. Hầu hết họ chưa đáp ứng được yêu cầu của các nhà máy, xí nghiệp. Kinh tế nhiều thành phần đã tạo cho công nhân trong từng doanh nghiệp có nhận thức về vai trò của mình có khác nhau, với vị trí trách nhiệm không đồng nhất như đội ngũ công nhân Việt Nam những năm 1960 - 1970. Cùng một lúc hiện diện nhiều quan niệm: Quan niệm mình là kẻ làm thuê kiếm sống; quan niệm mình là giai cấp tiên phong lãnh đạo cách mạng. Nhận thức theo chiều hướng nào cũng không trọn vẹn đầy đủ trong điều kiện hôm nay. Đã không ít doanh nghiệp, công nhân tồn tại với tình trạng bấp bênh vì họ chỉ

thạo một chỗ đứng trong dây chuyền sản xuất, mang tính thao tác đơn giản. Nếu mất việc làm họ sẽ khó tìm được việc làm mới, thất nghiệp và đói nghèo. Khi đó chủ nhân thuê muốn họ lại là người nước ngoài và quan hệ giữa họ là quan hệ chủ - tớ với những quy tắc và cách ứng xử đôi lúc nghiệt ngã. Nếu người công nhân đòi hỏi được ứng xử theo nghĩa truyền thống, duy trì tình cảm coi nhẹ những chuẩn mực chặt chẽ của lao động công nghiệp thì những mâu thuẫn chủ - tớ sẽ diễn ra và nhiều bi kịch sẽ đến, cả với công nhân cả với người chủ. Thực tế ở nhiều xí nghiệp liên doanh mà chúng ta được biết, một phần cũng xuất phát từ mâu thuẫn này.

Trong điều kiện hiện nay, khi mà lực lượng lao động có nhu cầu làm việc ngày càng tăng trong các nhà máy xí nghiệp, khi mà nền kinh tế nhiều thành phần với quyền quản lý đa dạng thì vấn đề then chốt là phải giáo dục cho giai cấp công nhân một cách nhìn toàn diện và đúng thực tế hơn. Giáo dục cho giai cấp công nhân nhận thức được bản chất tiên phong của giai cấp công nhân, giai cấp đại diện cho lực lượng sản xuất mới của thời đại, cả trong nền kinh tế công nghiệp, kinh tế dịch vụ, và cả kinh tế tri thức; là chủ nhân chân chính của mọi loại hình sản xuất công nghiệp dưới bất kỳ hình thức đầu tư và sở hữu nào.

- *Giáo dục cho giai cấp công nhân nhận thức được yêu cầu kỹ thuật của sản xuất, nhất là sản xuất hàng hóa trong xu thế hội nhập, cạnh tranh. Để giải quyết yêu cầu này không còn con đường nào khác là phải không ngừng học hỏi, nâng*

cao trình độ tay nghề, phát huy sáng tạo mang lại hiệu quả cao, phải coi nhà máy, doanh nghiệp là của chính mình, có ý thức, tự giác và trách nhiệm trong công việc dù đó là doanh nghiệp nhà nước hay doanh nghiệp tư nhân hay doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Giai cấp công nhân cần nhận thức được tính kỷ luật nghiêm ngặt của nền sản xuất công nghiệp. Mỗi người công nhân, mỗi kỹ thuật viên trong các doanh nghiệp phải phát huy vai trò gương mẫu.

Có thể lấy mặt được của Trung Quốc là một tấm gương cho vấn đề này. Một số doanh nghiệp do nước ngoài đầu tư và chủ quản lý cũng là người nước ngoài, họ đánh giá, những cán bộ kỹ thuật, công nhân làm việc trong nhà máy, xí nghiệp của họ là những đảng viên thì hầu hết là những cán bộ gương mẫu trong lao động. Tính ưu việt của Đảng thể hiện trong các nhà máy, xí nghiệp mạnh đến mức nhiều ông chủ nước ngoài khi tuyển cán bộ công nhân bao giờ cũng chú trọng xem người xin việc là đảng viên hay chưa, nếu là đảng viên thì họ nhận ngay. Thậm chí có một số ông chủ đã làm đơn xin được gia nhập Đảng Cộng sản Trung Quốc. Đối với một số ông chủ đầu tư nước ngoài thì không đầu tư ở đâu tốt hơn đầu tư vào Trung Quốc và không có tổ chức nào giáo dục tính kỷ luật, tự giác cho công nhân bằng tổ chức Đảng. Chính bằng cách này, Đảng Cộng sản Trung Quốc đã biến nguồn vốn đầu tư nước ngoài, cách quản lý của nước ngoài, kỹ thuật tiên tiến nước ngoài trở thành nguồn lực cho nền kinh tế công nghiệp Trung Quốc. Giai cấp công nhân Trung Quốc dưới sự lãnh đạo của

**Đảng đã thực sự trở thành chủ nhân chân chính và hợp pháp của mọi nhà máy xí nghiệp, mọi loại hình sản xuất đầu tư.**

**Hàn Quốc, lại có những bước đi khác mà chúng ta cũng nên xem xét những mặt được của họ để học tập. Trong những năm 1960, Chính phủ Hàn Quốc đã có những chính sách quy tụ những người lao động ở nông thôn ra thành phố, hình thành những khu lao động đặc biệt để đào tạo, huấn luyện thành những người có tay nghề, kỹ thuật, kỷ luật trong sản xuất công nghiệp nhằm bổ sung cho các nhà máy xí nghiệp. Chính đội ngũ công nhân được đào tạo này, đã trở thành lực lượng chính đưa Hàn Quốc từ một nền kinh tế nông nghiệp phụ thuộc nước ngoài, vượt qua chiến lược nền kinh tế thay thế nhập khẩu ở những năm 60 hoàn thành chiến lược nền kinh tế hướng về xuất khẩu ở thập niên 70 và trở thành một cường quốc công nghiệp ở châu Á cũng như trên thế giới. Các thành phố lớn của Hàn Quốc, đặc biệt là thủ đô Sơ-un hiện tại đã trở thành thành phố mang chức năng trung tâm kinh tế dịch vụ hậu công nghiệp. Chính sách đào tạo cơ bản từ đầu đội ngũ công nhân là một trong những kinh nghiệm quý báu, những nhân tố thành công của nền kinh tế công nghiệp Hàn Quốc. Phải chăng, những mặt làm được của Hàn Quốc, Trung Quốc là những kinh nghiệm mà chúng ta có thể học tập.**

**Trình độ non kém về kỹ thuật, tay nghề, những nhận thức không trọn vẹn, biện chứng, mang nhiều tính khiên cưỡng và máy móc về vai trò giai cấp công nhân trong điều kiện mới đã trở thành lực cản cho nhiều khu vực sản xuất công nghiệp,**

gây khó cả cho giới chủ và cả công nhân, do đó ảnh hưởng đến nguồn đầu tư của nước ngoài vào Việt Nam.

Để giải quyết những yêu cầu này, trách nhiệm thuộc về các tổ chức Đảng, công đoàn trong việc lãnh đạo và đào tạo công nhân cả trong nhận thức chính trị, trong chuyên môn nghiệp vụ. Có thể mở rộng nhiều hình thức đào tạo: đào tạo tại chỗ, thường xuyên nhằm phù hợp với chức năng nghề nghiệp của từng nhà máy, xí nghiệp; đào tạo tổng thể cơ bản thông qua tổ chức công đoàn, các trường dạy nghề cũng như các cơ sở đào tạo chuyên nghiệp. Mở các trường dạy nghề với nhiều chương trình đào tạo phong phú, có chính sách và kế hoạch sử dụng hợp lý, chủ động. Giải quyết tốt khâu đào tạo ngành nghề, chuyên môn kỹ thuật sẽ góp phần giải quyết hàng loạt vấn đề trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực.

Tạo nguồn lực lao động kỹ thuật, công nghệ đáp ứng kịp thời những đòi hỏi của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Giảm được sự quá tải của việc đào tạo cử nhân và kỹ sư trong các trường đại học vốn không xuất phát từ một nhu cầu, một chiến lược phát triển nguồn lao động nào. Người công nhân nếu được đào tạo tốt sẽ nhanh chóng đáp ứng yêu cầu của sản xuất công nghiệp thì sẽ nâng cao mức sống, nâng cao tay nghề, ổn định vị thế trở thành người chủ nhân chính thức trước nền sản xuất mới không bị động. Đó chính là vấn đề then chốt và là nhiệm vụ của giai cấp công nhân Việt Nam.

Nhận thức đúng bản chất của thời đại, nhận thức đúng



những biến đổi tất yếu đang và sẽ diễn ra hiện nay để có những bước phát triển phù hợp, thích ứng hoàn cảnh là điều không thể khác của mọi nền sản xuất, của mọi quốc gia. Việt Nam chúng ta trên con đường hội nhập, hợp tác, cạnh tranh cũng không tách khỏi những đòi hỏi chung ấy. Xây dựng chiến lược phát triển phù hợp và giành phần thắng trong cuộc đấu tranh này là nhiệm vụ của giai cấp công nhân Việt Nam quang vinh dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam. Do đó, giáo dục, nâng cao nhận thức về vị trí, vai trò và sứ mệnh lịch sử của giai cấp công nhân trong tình hình hiện nay là vấn đề có ý nghĩa quan trọng quyết định sự nghiệp đổi mới.

## **PHẦN THỨ HAI**

# **THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TƯ TƯỞNG CHÍNH TRỊ TRONG GIAI CẤP CÔNG NHÂN Ở ĐỒNG NAI VÀ NHỮNG GIẢI PHÁP CHỦ YẾU TĂNG CƯỜNG CÔNG TÁC TƯ TƯỞNG CHÍNH TRỊ TRONG GIAI CẤP CÔNG NHÂN Ở ĐỒNG NAI TRONG THỜI GIAN TỚI**

## **I. THỰC TRẠNG ĐỘI NGŨ GIAI CẤP CÔNG NHÂN VÀ TƯ TƯỞNG CHÍNH TRỊ TRONG GIAI CẤP CÔNG NHÂN Ở ĐỒNG NAI**

### **1. Tổng quan về Đồng Nai**

Đồng Nai có diện tích tự nhiên 5.866,4 km<sup>2</sup> với dân số trên 2,1 triệu người, chiếm 25,5% diện tích tự nhiên và chiếm 38,8% dân số các tỉnh miền Đông Nam bộ. Có vị trí thuận lợi cho việc phát triển kinh tế với nhiều tuyến đường giao thông quốc gia đi qua, như quốc lộ 1, 20, 51; có tuyến đường sắt Bắc-Nam xuyên suốt chiều dài của tỉnh, có hệ thống cảng

sông thuận lợi cho giao thông đường thủy. Là tỉnh có trên 30 tộc người khác nhau cùng sinh sống, trong đó dân tộc Kinh chiếm đa số; có nhiều tôn giáo, trong đó Thiên Chúa giáo chiếm tỷ lệ 30% dân số. Tỉnh hiện có thị xã Long Khánh, thành phố Biên Hòa và 9 huyện: Vĩnh Cửu, Định Quán, Nhơn Trạch, Cẩm Mỹ, Long Thành, Tân Phú, Thống Nhất, Trảng Bom, Xuân Lộc. Địa giới hành chính của tỉnh Đồng Nai tiếp giáp với 5 tỉnh, thành phố, đó là:

- Phía Tây giáp thành phố Hồ Chí Minh, trung tâm công nghiệp thương mại, dịch vụ, khoa học - kỹ thuật lớn nhất nước.

- Phía Nam giáp tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu, khu công nghiệp dịch vụ dầu khí hàng đầu của cả nước và nơi có khu du lịch biển bốn mùa.

- Phía Đông giáp tỉnh Bình Thuận và Đông Bắc giáp tỉnh Lâm Đồng, nơi có nhiều tiềm năng kinh tế, đặc biệt có những khu du lịch nổi tiếng, như xứ sương mù (Đà Lạt) và Mũi Né (Phan Thiết).

- Phía Tây Bắc giáp tỉnh Bình Dương, là tỉnh đang hình thành các khu công nghiệp lớn và có nền kinh tế phát triển nhanh trong khu vực.

Nằm trong khu vực có nhiều ưu thế, tỉnh lại có nhiều nguồn lực để phát triển, với các điều kiện ưu đãi của tự nhiên như: tài nguyên khoáng sản phong phú, khoáng sản có vàng, thiếc, kẽm, có nhiều mỏ đá, cao lanh, than bùn, cát... kết cấu nền đất có độ cứng, chịu nén tốt thuận lợi cho việc xây dựng kết cấu hạ tầng các khu công nghiệp và các cụm công nghiệp-tiểu thủ công nghiệp; có tiềm năng thuận lợi cho việc phát

triển du lịch, với hệ thống khu di tích lịch sử khá nổi tiếng, quan cảnh thiên nhiên môi trường hấp dẫn, như du lịch sinh thái, du lịch trên sông... có đất đai màu mỡ với nhiều loại đất khác nhau, phần lớn là đất đỏ bazan, nơi đây sớm hình thành các vùng chuyên canh cây công nghiệp ngắn và dài ngày, vùng cây ăn trái nổi tiếng cung cấp nguyên liệu cho công nghiệp chế biến, hàng hóa cho xuất khẩu. Đồng Nai cũng là tỉnh có dân số đông, nguồn lao động dồi dào với trình độ đa dạng từ mọi miền đất nước hội tụ về đây lập nghiệp, đó là nguồn nhân lực quý báu cho sự nghiệp đẩy nhanh công nghiệp hóa, hiện đại hóa tỉnh nhà. Tất cả nguồn lực trên đã tạo cho Đồng Nai những thuận lợi lớn và những lợi thế đó đã và đang được tận dụng, phát huy cao độ trong công cuộc phát triển kinh tế-xã hội, nhất là từ khi thực hiện đường lối đổi mới của Đảng.

Bước sang thời kỳ đổi mới cơ chế quản lý kinh tế, chuyển từ cơ chế tập trung, bao cấp sang cơ chế thị trường định hướng XHCN. Lực lượng sản xuất ngày càng phát triển và quan hệ sản xuất từng bước xây dựng phù hợp với sự phát triển của lực lượng sản xuất. Căn cứ vào sự phân công lao động xã hội, vào điều kiện phát triển của các địa phương trong vùng kinh tế trọng điểm phía Nam và thế mạnh của Đồng Nai, Đảng bộ tỉnh đã tập trung sức đẩy mạnh phát triển ngành công nghiệp, đưa công nghiệp trở thành vị trí số một trong cơ cấu kinh tế của tỉnh.

Quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế ở Đồng Nai xét cho cùng là sự phát triển nhanh của ngành công nghiệp trên địa bàn theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa; từ đó, thúc

đẩy các ngành kinh tế và các lĩnh vực khác phát triển như: kết cấu hạ tầng, khoa học công nghệ, giáo dục đào tạo, văn hóa xã hội, an ninh quốc phòng... Sự chuyển dịch cơ cấu kinh tế từ năm 1986 đến nay, đã tạo điều kiện đẩy nhanh tốc độ tăng trưởng kinh tế trên địa bàn. Tốc độ tăng trưởng kinh tế bình quân giai đoạn 1986-2004 từ 12 - 13% năm, riêng năm 2004 là 13,56%.

Đã hình thành một số ngành công nghiệp chủ lực, sản xuất được 41 loại sản phẩm chủ yếu với sản lượng tăng nhiều lần so với năm 1986. Các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh liên tục phát triển từ một Khu công nghiệp Biên Hòa lên 17 khu công nghiệp được quy hoạch với diện tích 8.119,5 ha, trong đó 15 khu công nghiệp đã được Chính phủ phê duyệt. Và đã quy hoạch 21 cụm công nghiệp với tổng diện tích 620 ha trên địa bàn các huyện, thành phố Biên Hòa và thị xã Long Khánh.

Công nghiệp đã tác động vào nông nghiệp thông qua các chương trình: cơ giới hóa nông nghiệp, điện khí hóa nông thôn, thủy lợi hóa, hóa học hóa, chương trình 135, chương trình xóa đói giảm nghèo... đưa nông nghiệp từ tự túc, tự cấp chuyển sang sản xuất hàng hóa toàn diện và ổn định trên cả 2 lĩnh vực: trồng trọt và chăn nuôi. Mỗi năm, ngành công nghiệp cơ khí trên địa bàn đã cung cấp hàng ngàn máy nông ngư (máy bơm, máy xay xát, máy nổ, máy phát điện...) và nhiều loại phụ tùng khác cho sản xuất nông nghiệp. Ngành công nghiệp chế biến sử dụng nhiều nguyên liệu tại chỗ, tạo đầu ra cho các nông sản như: điều, bông, mía, thuốc lá... và chế biến

thức ăn gia súc phục vụ chăn nuôi. Bộ mặt nông thôn từng bước được cải thiện, giảm dần sự cách biệt về đời sống vật chất và tinh thần giữa thành thị và nông thôn.

Công nghiệp nói chung và công nghiệp chế biến nói riêng phát triển đã tạo động lực thúc đẩy ngành dịch vụ phát triển như: bưu chính viễn thông, tài chính, ngân hàng, giao thông, điện lực, cấp nước... Các hoạt động thu hút vốn đầu tư trong và ngoài nước ngày càng tăng. Phát triển công tác đối ngoại và kinh tế đối ngoại, tăng nhanh kim ngạch xuất nhập khẩu trên địa bàn.

Như vậy, cơ cấu kinh tế chuyển dịch theo hướng công nghiệp-dịch vụ- nông nghiệp đã tác động tích cực đến sự biến đổi diện mạo kinh tế-xã hội và sự biến đổi đó không chỉ diễn ra trên bình diện chung, mà tác động đến từng hộ gia đình và từng cá nhân. Vì thế, đến năm 2003 so với năm 1986 GDP bình quân đầu người ở Đồng Nai tăng lên 4,27 lần; chỉ tính thời kỳ 1994-2003 thu nhập bình quân đầu người mỗi năm tăng 12,35%, mức tăng này phù hợp với mức tăng trưởng kinh tế hàng năm của tỉnh và thu nhập bình quân/người năm sau cao hơn năm trước, từ 225,68 nghìn đồng (1994) lên 645,41 nghìn đồng (2003), tăng 25,83% so với năm 2001-2002, mức tăng cao hơn nhiều so với những năm trước đây.

## **2. Thực trạng giai cấp công nhân và tư tưởng chính trị trong giai cấp công nhân ở Đồng Nai**

Hơn 18 năm qua (1986-2003) kinh tế Đồng Nai có tốc độ tăng trưởng khá cao, liên tục. Tốc độ đó chủ yếu dựa vào sự

tăng trưởng của công nghiệp: trong 5 năm (1991-1995) tốc độ tăng trưởng công nghiệp của tỉnh bình quân 37% năm; trong giai đoạn 1996-2003 tuy bị tác động của cuộc khủng hoảng kinh tế tài chính trong khu vực, nhưng tốc độ tăng trưởng vẫn đạt 17,84% năm. Vì thế, năm 2003 Đồng Nai có quy mô kinh tế hơn 3 lần so với năm 1991, nên đã tích lũy được cơ sở vật chất kỹ thuật khá đồng bộ để tiếp tục phát triển kinh tế. Kết quả quan trọng trên là do sự cố gắng phấn đấu của toàn thể cán bộ và nhân dân trong tỉnh, trong đó có sự đóng góp không nhỏ của đội ngũ giai cấp công nhân Đồng Nai, *nổi bật là:*

- Trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, công nghiệp Đồng Nai là một trong những nơi diễn ra quá trình đổi mới trang thiết bị hiện đại, đổi mới và chuyển giao công nghệ một cách mạnh mẽ; nên năng suất lao động ngành công nghiệp giai đoạn 1996-2000 gấp 2 lần ngành dịch vụ và 14 lần ngành nông nghiệp. Điều đó cho thấy đội ngũ giai cấp công nhân Đồng Nai đã trở thành *lực lượng sản xuất cơ bản trong nền kinh tế của tỉnh, là lực lượng đi đầu trong ứng dụng khoa học-công nghệ vào quá trình sản xuất và họ đang nắm giữ những cơ sở vật chất, phương tiện, trang thiết bị hiện đại đó.*

- Cơ cấu kinh tế của tỉnh đã, đang và sẽ chuyển dịch theo hướng công nghiệp - dịch vụ - nông nghiệp, trong đó tỷ trọng công nghiệp của năm sau đều cao hơn năm trước (20,7% năm 1990 lên 56,2% năm 2003). Công nghiệp đã trực tiếp trang bị cho các ngành kinh tế và cho nông nghiệp những tư liệu sản xuất, như máy móc, công cụ, phương tiện kỹ thuật tiên tiến

và cung cấp nguyên vật liệu cho nông nghiệp... nên trình độ cơ giới hóa trong nông nghiệp Đồng Nai được nâng lên rõ rệt (năm 2003 cơ giới hóa khâu làm đất đạt 80%; tỷ lệ số hộ dùng điện chiếm 88%...). Điều đó cũng nói lên giai cấp công nhân Đồng Nai là lực lượng có vai trò to lớn trong sự nghiệp đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và chuyển dịch cơ cấu kinh tế trên địa bàn.

- Công nghiệp và dịch vụ được phát triển trên các huyện, thị xã và thành phố Biên Hòa, đặc biệt công nghiệp chế biến phát triển nhanh gắn với các vùng nguyên liệu, nên đã tạo ra nhiều việc làm, nâng cao giá trị nông sản phẩm và năng suất lao động ở nông thôn (xuất khẩu trên địa bàn qua sơ chế 100% và qua chế biến 98%); đồng thời thúc đẩy mạnh sự phân công lao động giữa các ngành, nên nó đã góp phần chuyển dịch nhanh cơ cấu kinh tế nông nghiệp, nông thôn và xây dựng nông thôn mới. Điều đó minh chứng đội ngũ giai cấp công nhân Đồng Nai là lực lượng thúc đẩy giao lưu hàng hóa giữa công nghiệp và nông nghiệp, giữa thành thị và nông thôn; là lực lượng góp phần nâng cao đời sống xã hội, trình độ dân trí và là trung tâm đoàn kết, tập hợp các giai cấp và các tầng lớp trên địa bàn. Mối quan hệ đó, chính là cơ sở để tăng cường khối liên minh công nhân-nông dân-trí thức trên địa bàn tỉnh.

Nhìn một cách tổng quát, cho tới nay giai cấp công nhân ở Đồng Nai thông qua Đảng tiên phong của mình vẫn là lực lượng lãnh đạo và là động lực quan trọng của sự nghiệp cách mạng. Song, là tỉnh nằm trong vùng kinh tế trọng điểm phía Nam “có vị trí, vai trò rất quan trọng cả về kinh tế và quốc



phòng; là vùng hoàn thành kế hoạch thu cao nhất cả nước về thu ngân sách, đồng thời cũng là vùng kẻ địch luôn tìm cách chống phá ta”, nên diện mạo của giai cấp công nhân Đồng Nai đang đặt ra những vấn đề rất đáng quan tâm, **đó là:**

- Giai cấp công nhân Đồng Nai đã, đang và sẽ có sự biến động, phát triển sâu sắc, toàn diện gắn với sự phát triển kinh tế-xã hội và là động lực chủ yếu của sự phát triển đó. Giai cấp gắn liền với kinh tế, nên vị trí kinh tế - đi liền đó vị thế xã hội của từng tầng lớp công nhân cũng đang trong quá trình chuyển đổi, từ nền kinh tế có 2 thành phần là chủ yếu (quốc doanh và tập thể) nay phát triển nhiều thành phần kinh tế: kinh tế nhà nước; kinh tế tập thể; kinh tế cá thể, tiểu chủ; kinh tế tư bản tư nhân; kinh tế tư bản nhà nước; kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài. Tương ứng với 6 thành phần kinh tế đó là 6 tầng lớp, hay 6 nhánh công nhân (6 thành phần hẹp trong GCCN) - xem bảng.

# LAO ĐỘNG CÔNG NGHIỆP Ở CÁC THÀNH PHẦN KINH TẾ

(Đ/v tính: người )

|                                 | 1995          | 2003           |
|---------------------------------|---------------|----------------|
| <b>Tổng số</b>                  | <b>77.996</b> | <b>226.447</b> |
| <b>+ Khu vực KT có vốn ĐTNN</b> | <b>23.027</b> | <b>148.327</b> |
| - Khu vực KT trong nước         | 54.969        | 78.120         |
| Trong đó - QD trung ương        | 15.778        | 11.800         |
| - QD địa phương                 | 13.385        | 12.500         |
| - Tập thể                       | 328           | 700            |
| - Tư nhân                       | 5.568         | 11.420         |
| - Cá thể                        | 17.384        | 18.400         |
| - Hỗn hợp                       | 2.526         | 23.300         |

(Nguồn: Niên giám thống kê Đồng Nai, năm 2004, tr.59)

Như vậy, về mặt *kiến trúc* đã nói lên tính không đồng nhất của đội ngũ giai cấp công nhân Đồng Nai và khác với quan niệm trước đây, giai cấp công nhân là “thuần nhất và đồng nhất”. Trong điều kiện đó không phải thành phần công nhân nào Đảng cũng *chủ động và tác động trực tiếp* việc xây dựng như đối với công nhân khu vực nhà nước. Qua khảo sát 5.400

công nhân của 13 doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế khác nhau trong tháng 10.2003: có 38,2% công nhân thường xuyên được học tập các nghị quyết của Đảng, trong đó doanh nghiệp nhà nước chiếm cao nhất: 51,9%; doanh nghiệp liên doanh: 40%; công ty cổ phần: 37,5%; công ty tư nhân: 32,8% và thấp nhất là doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài: 24,9%. Những doanh nghiệp nói trên phần lớn đều có tổ chức Đảng, nhưng có đến 57,5% công nhân ít được hoặc chưa được học tập nghị quyết của Đảng.

- Giai cấp công nhân Đồng Nai bên cạnh mối quan hệ tĩnht và bền vững do cùng một mục tiêu phấn đấu cho “Dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh”; nhưng do làm việc trong các thành phần kinh tế khác nhau, chỗ đứng và lợi ích cụ thể khác nhau, nên đã *xuất hiện thái độ bàng quan và sự lỏng lẻo* trong quan hệ giữa các tầng lớp công nhân; hiện tượng dễ thấy nhất là “ai lo phận nấy”. Công nhân trong từng đơn vị thuộc từng thành phần kinh tế dồn mọi tâm sức lo cho việc làm và thu nhập của mình (chỉ có 5% công nhân lĩnh lương ngoài tiêu dùng còn có tích lũy, số còn lại tạm đủ hoặc chỉ đáp ứng một phần nhu cầu cuộc sống gia đình), nên người chủ có làm việc gì phương hại đến lợi ích Nhà nước, thậm chí phương hại đến lợi ích của họ, họ cũng không tỏ thái độ phản đối, và không ít trường hợp ngại tham gia các đoàn thể, ngại học chính trị (chiếm 13,8%). Tình hình trên, nếu các thế lực thù địch thực hiện âm mưu “diễn biến hòa bình” ngay trong hàng ngũ công nhân, mà *Đảng lại buông lỏng trận địa tư tưởng chính trị trong công nhân, công đoàn*

*không giám sát, thu phục được công nhân, thì khối liên kết, đoàn kết trong đội ngũ giai cấp công nhân sẽ chịu sự thử thách khôn lường.*

- Giai cấp công nhân ở Đồng Nai về kiến thức, trình độ và tính chất nghề nghiệp rất khác nhau:

+ *Về kiến thức văn hóa*, là chìa khóa đi vào khoa học-kỹ thuật đã được nâng lên nhiều so với trước. Nhưng theo kết quả điều tra xã hội học của Cục thống kê và Liên đoàn Lao động tỉnh Đồng Nai năm 2002 cho thấy: trong số 30 nghìn lao động trong các cơ sở sản xuất, kinh doanh vẫn còn 8,35% trình độ văn hóa tiểu học; 52,19% trình độ trung học cơ sở; và 39,46% trình độ trung học phổ thông. Số liệu khảo sát gần đây (6.10.2003) cho thấy: có 21,5% trong số công nhân có trình độ học vấn thấp đang theo học các lớp bổ túc văn hóa để nâng cao trình độ; song số công nhân chưa tích cực học văn hóa hoặc không quan tâm còn chiếm tỷ lệ khá cao (19%).

+ *Về chuyên môn kỹ thuật*, cũng theo kết quả điều tra trên cho thấy: 51,54% số người không có chuyên môn kỹ thuật và 48,46% có chuyên môn kỹ thuật. *Về trình độ bậc thợ*: thợ bậc 1-3 chiếm tới 66,51%; thợ bậc 4 -5 có tỷ lệ 25,01%; thợ bậc 6 -7 chỉ có 6,88%. Qua khảo sát ngày 6.10.2003 số lượng này cho thấy: họ cũng đang tích cực học tập, rèn luyện tay nghề để vươn lên đáp ứng việc làm đang đảm nhận (49,2%).

+ *Về lý luận chính trị*, cũng theo kết quả điều tra nói trên: 68,26% công nhân chưa có trình độ lý luận chính trị; 6,20% số công nhân là đảng viên Đảng Cộng sản Việt Nam; 93,8% là người ngoài Đảng; 39,45% công nhân là đoàn viên

Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh. Số liệu khảo sát mới đây cho thấy, các tổ chức chính trị - xã hội hiệu quả hoạt động tốt còn ở mức khiêm tốn, như tổ chức Đảng hoạt động tốt, chiếm 35,7%; Công đoàn chiếm 45,5%; Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh chiếm 24,6%; Hội Cựu chiến binh chiếm 5,9%; Hội Liên hiệp thanh niên chiếm 1,7%.

Từ thực trạng nêu trên thấy rằng, trong đội ngũ giai cấp công nhân vẫn còn một bộ phận khá lớn chưa nhận thức được đầy đủ về vị trí, vai trò, sứ mệnh lịch sử của giai cấp mình; chưa quen với tác phong công nghiệp, còn tùy tiện, phân tán, thiếu chủ động, sáng tạo trong sản xuất, kinh doanh, lúng túng khi tiếp cận với công nghệ hiện đại và văn minh công nghiệp; không ít công nhân có biểu hiện mơ hồ về ý thức giai cấp, nặng tư tưởng phụng dưỡng; chỉ quan tâm tới cái lợi trước mắt, cục bộ mà không chú ý đến những lợi ích căn bản lâu dài. Trong khi đó các tổ chức chính trị-xã hội ở các doanh nghiệp hoạt động còn “mờ nhạt” với mức bình thường chiếm 67,3% và yếu kém chiếm 10,9%.

***- Yếu tố nước ngoài và tác động của nó với ý thức chính trị của công nhân trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài ở Đồng Nai***

Luật đầu tư nước ngoài tại Việt Nam được ban hành, trên địa bàn Đồng Nai bắt đầu xuất hiện các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, công nhân thuộc thành phần kinh tế này chiếm 65,2% tổng số công nhân trên địa bàn và tạo ra một nét mới có ý thức chính trị của giai cấp công nhân.

***- Những biểu hiện và tác động của yếu tố nước ngoài với***

***ý thức chính trị của giai cấp công nhân các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoàitrên địa bàn Đồng Nai.***

Người ta thường nhận diện các doanh nghiệp này qua lượng vốn. Theo báo cáo của UBND tỉnh Đồng Nai, tính đến cuối năm 2004 số dự án có vốn đầu tư nước ngoài đã cấp phép còn hiệu lực hoạt động là 583, với vốn đầu tư đăng ký là 7,044 tỷ USD (bình quân đạt 19,8 triệu USD/dự án). Tỷ lệ vốn là điểm căn bản để phân định mức độ tham gia của yếu tố nước ngoài trong liên doanh: Tỷ lệ góp vốn của các nhà đầu tư so với các hình thức góp vốn của Việt Nam (đất đai, cơ sở vật chất kỹ thuật, tiền... có thể khác nhau (từ vài chục % đến 100%) song các doanh nghiệp ấy bao giờ cũng có một nét chung là lao động sống của công nhân Việt Nam kết hợp với công nghệ và tư bản bất biến của các nhà đầu tư tạo nên đặc thù hoạt động của các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, công nhân Việt Nam và yếu tố nước ngoài. Cơ cấu vốn tại Đồng Nai cũng có một tỷ lệ khá cao dành cho lĩnh vực sản xuất và dịch vụ công nghiệp. Hơn 50% lượng vốn đầu tư vào ngành công nghiệp xây dựng; vốn đăng ký vào sản xuất công nghiệp là 23,54%; giao thông, bưu điện chiếm 14,32%. Liên doanh là loại hình thu hút nhiều vốn nhất 221 dự án, với 5,78 tỷ USD. Hợp đồng hợp tác kinh doanh là loại hình có số vốn đăng ký bình quân cao nhất, 44,5 triệu USD/dự án. Tốc độ phát triển của khu vực này đã được nhìn nhận là khả quan, tốc độ tăng trưởng bình quân của giai đoạn 1996-2000 là 18,49%/năm. Tỷ trọng của khu vực có vốn đầu tư nước ngoài trong GDP của Đồng Nai cũng tăng từ 10,1% năm 1996 lên

12,9% năm 2000. Trong năm 2004 tốc độ tăng lượng vốn trên khu vực sản xuất công nghiệp của Đồng Nai được nhìn nhận là cao nhất nhì so với các lĩnh vực đầu tư khác.

Đánh giá chung, về hiệu quả kinh tế - xã hội của khu vực này có thể khẳng định đó là khu vực rất quan trọng tạo nên diện mạo mới cho công nghiệp Đồng Nai. Nhờ quy mô vốn lớn lại được đầu tư tập trung có ưu thế về trang thiết bị với đội ngũ cán bộ và công nhân có trình độ và kinh nghiệm, khu vực này đang đi đầu trong sản xuất ở các ngành mà sản phẩm đòi hỏi phải có trình độ công nghệ cao. Và tính đến năm 2003 khu vực này đã nộp ngân sách trên 500 triệu USD, tạo việc làm và thu nhập ổn định cho trên 148.000 lao động. Xét về yếu tố con người, bầu không khí chính trị xã hội trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài phụ thuộc vào 2 đối tác: công nhân Việt Nam (gồm cả những người sản xuất trực tiếp và những người làm công tác quản lý, dịch vụ, sản xuất) và đối tác nước ngoài tại các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài thường được gọi chung dưới tên là giới chủ (khái niệm giới chủ không bao hàm cán bộ quản lý Việt Nam). Giới chủ trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài là những nhà tư sản nước ngoài hoặc là người đại diện cho lợi ích của chủ tư bản tham gia quản lý hoạt động sản xuất trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Trong quan hệ công việc với đối tác Việt Nam họ có 2 tư cách: Là người sử dụng lao động và là giới chủ. Là người sử dụng lao động nên luật pháp và những hợp đồng lao động, thỏa ước lao động trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài được coi là cơ sở

pháp lý để điều chỉnh những quan hệ xã hội. Bên cạnh quyền họ có nghĩa vụ với đối tác. Luật Đầu tư nước ngoài tại Việt Nam điều 26 cũng quy định: Người sử dụng lao động, người lao động Việt Nam và người lao động nước ngoài phải tuân thủ các quy định của pháp luật lao động và pháp luật có liên quan, tôn trọng danh dự nhân phẩm và phong tục của nhau.

Với tư cách ông chủ bên cạnh việc tuân theo pháp luật Việt Nam, mục tiêu chính của họ là lợi nhuận, hay nói khác hơn là giá trị thặng dư (m). Họ đem vào Việt Nam phong cách điều hành công việc của nước họ, những nước đã công nghiệp hóa nhưng lấy tư nhân tư bản chủ nghĩa về tư liệu sản xuất làm quan hệ sản xuất chủ đạo, lợi ích của ông chủ tư bản được đặt lên hàng đầu. Họ là những người hiểu rõ các thủ đoạn chính trị và có kinh nghiệm trong vận dụng các tiền đề chính trị, coi đó là những yếu tố điều kiện để làm ăn kinh tế và không hề ngần ngại luồn lách, lợi dụng những kẽ hở của pháp luật, bắt chẹt những sơ hở của hợp đồng liên doanh, thỏa ước để có lợi nhuận cao nhất nhưng bề ngoài giới chủ lại thường tỏ ra không quan tâm đến các hoạt động chính trị, thậm chí những hoạt động chính trị hợp pháp trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài có khi còn bị giới chủ kỳ thị hoặc lạnh nhạt. Người nước ngoài cũng biết chúng ta có chi bộ trong doanh nghiệp, nhưng biết không có nghĩa là thừa nhận chính thức. Ngoài ra, có người trong giới chủ còn mang theo những thói quen chưa phù hợp với phong tục và tâm lý nước ta trong khi điều hành sản xuất và trên thực tế đã có không ít những va chạm với công nhân.



Theo đánh giá chung, mối quan hệ công nhân và giới chủ trên địa bàn Đồng Nai hiện chưa nổi cộm những vấn đề lớn. Mối quan hệ chủ - thợ không có những gay gắt đáng tiếc. Một số liên doanh làm ăn phát đạt, các giám đốc người nước ngoài hiểu được luật pháp, tâm lý người lao động Việt Nam đã tạo ra được không khí cởi mở hợp tác cùng có lợi... Hiện nay, nhìn bề ngoài chưa thấy có những biểu hiện giới chủ trực tiếp tác động vào ý thức chính trị của công nhân doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Tác động giới chủ vào những lĩnh vực có liên quan tới ý thức chính trị của công nhân của doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Đồng Nai chủ yếu là tác động gián tiếp. Sau đây là những biểu hiện được sắp xếp theo thứ tự tăng dần về ảnh hưởng không được tích cực đối với ý thức chính trị của công nhân:

*Một là*, giới chủ bằng kỷ luật lao động công nghiệp ít nhiều mang sắc thái cưỡng bức, bằng tác động kinh tế thông qua thưởng- phạt, từ đó tạo ra một xu hướng (mới đầu tưởng như vô hại) là chú trọng hiệu quả công việc, nhưng thực ra là thuần túy kinh tế và gián tiếp làm công nhân phai nhạt ý thức chính trị và từng bước xa rời những nhu cầu chính trị. Một số xí nghiệp, nhất là những xí nghiệp 100% vốn đầu tư nước ngoài, cường độ và thời gian lao động lớn đã vắt cạn sức lực của công nhân và thu hẹp tối đa thời gian nghỉ ngơi, học tập của họ. Tại các xí nghiệp này công nhân hầu như không còn thời gian để học tập, nâng cao nhận thức, giải trí... và hiển nhiên là thiếu những điều kiện cần cho sự phát triển ý thức chính trị của công nhân.

Trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, một bộ phận không nhỏ công nhân cũng đã xuất hiện tâm lý làm thuê. Tâm lý này, xuất hiện ra ở phong cách làm việc chỉ chú trọng công việc làm trọn phận sự, thụ động và ít chú ý đến các lĩnh vực chính trị-xã hội. Những hoạt động chính trị-xã hội của doanh nghiệp bị coi là công việc của những ban chuyên trách, nhiều người thờ ơ với các hoạt động mang tính tập thể. Đôi khi, về hình thức người ta có thể thấy đây đó những biểu hiện ban đầu của tính tích cực chính trị qua những cuộc đấu tranh của công nhân, song cũng do tác động của xu hướng này công nhân cũng mới chỉ tập trung chú ý các lợi ích kinh tế gần gũi. Hiện tượng này đã bị V.I.Lênin phê phán là hiện tượng thuần tuý kinh tế trong phong trào công nhân, và vì vậy mà phong trào không đi được xa.

**Hai là**, giới chủ tranh thủ mua chuộc và vô hiệu hóa một số cá nhân trong hội đồng quản trị, tổ chức công đoàn. Hiện nay, có một số cán bộ tham gia quản lý tại các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài có lương cao tới mức đáng ngờ, lương của họ trung bình gấp 15 lần, cá biệt gấp 30-40 lần lương của công nhân. Với mức lương như vậy giới chủ đang tạo ra một cách có chủ định sự phân hóa trong công nhân các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và làm cho một bộ phận gắn bó với lợi ích của giới chủ, xa rời lập trường giai cấp công nhân.

**Ba là**, giới chủ đang cô lập hóa lợi ích của doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài với lợi ích của xã hội và lợi ích của giai cấp công nhân, lấy lợi ích kinh tế cụ thể trước mắt của

doanh nghiệp làm tác nhân kích thích và từ đó làm công nhân sao lãng lập trường giai cấp, lu mờ ý thức chính trị.

Tác động này, còn dẫn đến tiêu cực khác làm nảy sinh trong một số công nhân tâm lý biết ơn ông chủ, gắn bó với quá trình bóc lột giá trị thặng dư, với tình cảm ân nhân, coi doanh nghiệp như gia đình - kiểu tình cảm của công nhân tại nhiều doanh nghiệp Nhật Bản. Với tác động này, ý thức chính trị, nhất là ý thức giai cấp của công nhân đang từng bước phai nhạt.

Như vậy, trên bề mặt giới chủ trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài dường như chưa có những biểu hiện, những tác động trực tiếp đến ý thức chính trị của công nhân nhưng sâu xa, bằng nhiều cách khác nhau, tác động của giới chủ lại có tính chi phối khá mạnh đến đời sống chính trị tinh thần của công nhân. Công nhân trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài đang phải vừa hợp tác vừa đấu tranh với một số đối tác khá giàu kinh nghiệm và nhiều thủ đoạn trong việc giải quyết mối quan hệ chủ - thợ.

***- Thực tiễn trong quan hệ với đối tác nước ngoài tại các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài trên địa bàn Đồng Nai cho ta một vài kinh nghiệm bước đầu.***

Về kinh nghiệm chính trị thì công nhân doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài đã bắt đầu có những so sánh và nhận thức khá rõ về độ chênh giữa hai loại hình doanh nghiệp doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài trên các phương diện, lương, sự hao tổn sức lao động, kỷ luật lao động, quan hệ xã hội, phúc lợi xã hội mà công nhân được hưởng... Họ đều nhận

thức được rằng về lương của một số doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài có thể trội hơn nhưng hao phí lao động (cường độ và độ dài thời gian lao động) lại lớn hơn. Kỷ luật lao động trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài cũng mang sắc thái cưỡng bức chứ không hoàn toàn do kỷ luật công nghiệp tạo nên. Quan hệ xã hội giữa công nhân doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và giới chủ là bất bình đẳng, rõ nhất là trong thu nhập. Vậy là những tri thức chính trị đúng mà công nhân có được do trải nghiệm qua thực tiễn.

Nhưng không phải lúc nào kinh nghiệm cũng cho họ nhận thức đúng. Sự phê phán của công nhân các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài về cách làm ăn của các doanh nghiệp nhà nước mà họ cho là dở thường được họ lý giải là do tập thể, công hữu, là phản ánh những nhận thức chưa đầy đủ về tính ưu việt của quan hệ sản xuất công hữu trong sản xuất công nghiệp. Cũng có những biểu hiện đáng lo ngại về nhận thức chính trị của một số công nhân. Một số người phai nhạt lý tưởng, họ thường tính toán, vào Đảng họ được gì, mất gì, một số người khá mơ hồ về vấn đề hợp tác và đấu tranh giai cấp trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

Luật Đầu tư nước ngoài tại Việt Nam đã có một pháp lý về quyền tham gia các tổ chức chính trị - xã hội của công nhân. Điều 27 quy định, các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài phải tôn trọng quyền của người lao động Việt Nam tham gia vào tổ chức chính trị - xã hội theo quy định của pháp luật Việt Nam. Đây là cơ sở pháp lý quan trọng cho các hoạt động chính trị - xã hội của công nhân. Tuy vậy, trên thực tế

vẫn còn nhiều khoảng trống pháp lý đã phải bù đắp bằng các thỏa ước lao động; ở một số doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài hoạt động của chi bộ phải bán công khai, tình trạng giới chủ bắt chẹt người lao động vì những sơ hở của luật pháp... Thực tiễn vấn đề nâng cao ý thức chính trị của giai cấp công nhân đang đòi hỏi sự phát triển của đường lối chính sách, hoàn thiện hệ thống pháp luật để tạo cơ sở pháp luật cho sự vận động phát triển của ý thức chính trị của giai cấp công nhân trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Cũng có khi vấn đề lại nảy sinh do sự thiếu kinh nghiệm trong khi làm việc với đối tác nước ngoài. Một số cơ sở tổ chức Đảng hiện sinh hoạt khó khăn vì khi bàn và ký hợp đồng, phía Việt Nam không nêu lên nhu cầu tổ chức cơ sở Đảng. Vì vậy, vẫn còn hiện tượng một số chi bộ tồn tại nửa công khai nửa bí mật, trạng thái đó làm cho chi bộ cơ sở hoạt động khó và chưa phát huy tác dụng mạnh mẽ. Hiện tượng này theo báo cáo của Đảng ủy khối kinh tế là do trong quá trình đàm phán, ký kết hợp đồng liên doanh phía chủ đầu tư Việt Nam không đưa ra yêu cầu thành lập tổ chức Đảng, trong công ty liên doanh hiện tượng này thường xảy ra đối với các liên doanh được cấp giấy phép trước khi có Nghị quyết Trung ương 3 khóa VII (về chủ trương thành lập tổ chức Đảng trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài).

Đặc điểm hoạt động của đối tác nước ngoài ở Việt Nam là hoạt động trên cơ sở luật pháp nước ta và hợp đồng, thỏa ước; họ là khách mà ta là chủ, nhập gia tùy tục, vì vậy tuy luật pháp chưa bắt buộc phía nước ngoài phải chấp nhận hoạt

động của tổ chức Đảng ở doanh nghiệp, nhưng kinh nghiệm của nhiều tổ chức Đảng hoạt động tốt cho thấy, nếu chúng ta luật hóa hoặc thỏa thuận với đối tác thì hoạt động của tổ chức cơ sở vẫn có thể tiến hành tốt đẹp. Thực tế ở một số doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài như Vedan, Ajinomoto... cho thấy phía đối tác không những tán thành mà còn tạo văn phòng cho cơ sở Đảng hoạt động.

Một kinh nghiệm cần được nhìn nhận và tiếp tục hoàn thiện là ngay trong quá trình ký kết hợp đồng liên doanh hiệp thương về nhân sự, các vị trí chủ chốt của liên doanh mà Việt Nam có quyền tham gia (ban giám đốc, hội đồng quản trị) phải lựa chọn được những đảng viên có phẩm chất và năng lực chuyên môn để cử họ tham gia, cán bộ là khâu có tính quyết định. Cần chọn các đồng chí vừa có năng lực chuyên môn, vừa có phẩm chất và liêm khiết vào làm liên doanh... Tính Đảng, tinh thần trách nhiệm, tính liêm khiết của các đồng chí cán bộ Đảng trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài là cực kỳ quan trọng.

Kinh nghiệm trong thời gian qua còn cho thấy, ý thức chính trị của người công nhân thường bộc lộ khi lợi ích bị xâm hại, khi danh dự người công nhân bị tổn thương do thái độ tiêu cực của giới chủ, hoặc khi mà doanh nghiệp xuất hiện tình huống xấu bởi tệ quan liêu, nạn tham nhũng... cùng với biến động phức tạp của đời sống chính trị, kinh tế quốc tế, những tác động của giới chủ...

Những nhân tố xuất hiện qua thực tế hoạt động của doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài trên địa bàn Đồng Nai dù

sao mới chỉ là ban đầu, nhiều tình huống sẽ tiếp tục còn xuất hiện cần phải giải quyết. Nó sẽ tạo ra xu hướng gia tăng những biểu hiện nhiều cấp độ về ý thức chính trị, trong đó những biểu hiện tích cực - phản ánh sự trưởng thành về ý thức chính trị của giai cấp công nhân; những phản ứng tâm lý xã hội mang tính chất chính trị, những hoạt động thể hiện tính tích cực chính trị, sẽ thể hiện những sắc thái khác nhau trong đời sống chính trị của giai cấp công nhân. Chẳng hạn, hiện tượng đình công, một cấp độ cao của phản ứng chính trị-xã hội trong doanh nghiệp đã nhiều lần xuất hiện trên địa bàn Đồng Nai, hoặc do tác động của yếu tố nước ngoài và qua giao lưu trong quá trình hội nhập cũng rất có thể xảy ra hiện tượng tập nhiễm những căn bệnh từng có trong phong trào công nhân quốc tế, như chủ nghĩa công liên, công đoàn vàng, từ đó gây ra những ảnh hưởng tiêu cực đến ý thức chính trị của giai cấp công nhân.

***- Những vấn đề đặt ra về ý thức chính trị của giai cấp công nhân trong quan hệ với đối tác nước ngoài.***

Thời gian qua cho thấy, ở nhiều doanh nghiệp, hoạt động giáo dục ý thức chính trị của người công nhân chưa đạt yêu cầu chung, vì bản thân cán bộ đảng viên còn nhận thức chưa sâu, chưa đủ về vai trò của công tác này. Nhận thức của cán bộ Đảng và công đoàn của những cán bộ Việt Nam tham gia ban giám đốc, hội đồng quản trị cần phải được thường xuyên nâng cao. Họ phải nhận thức rõ rằng chính nhận thức chính trị sâu sắc của họ và của từng người công nhân là cơ sở xã hội để đường lối chính sách của Đảng và Nhà nước thâm nhập

vào thực tiễn là cách hiện thực để bảo vệ thể chế, bảo vệ lợi ích chính trị của giai cấp công nhân. Do đó, hàng loạt vấn đề cần phải được đặt ra. Đó là:

+ Giải quyết đúng đắn mối quan hệ giữa kinh tế và chính trị, làm cho người công nhân thấy được mối quan hệ chặt chẽ của hai mặt này và thậm chí trong từng trường hợp, chính trị cần được ưu tiên hơn so với kinh tế, lợi ích của giai cấp, dân tộc phải là điểm xuất phát của tất cả hoạt động kinh tế.

+ Giải quyết đúng đắn mối quan hệ giữa hợp tác và đấu tranh trong nội bộ doanh nghiệp, cả hai bên (công nhân Việt Nam và đối tác nước ngoài) đều lấy chính trị làm điều kiện (luật pháp và những văn bản như thỏa ước lao động tập thể) và kinh tế là thước đo hiệu quả (phát triển sản xuất bảo đảm lợi ích của xã hội, doanh nghiệp và người lao động).

+ Giúp công nhân trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài phân biệt rõ hai mặt đối tác và giới chủ trong sử dụng lao động; là đối tác kinh tế họ được hưởng quyền và nghĩa vụ theo luật định; là giới chủ họ có tác động đến ý thức chính trị của giai cấp công nhân thông qua quá trình bóc lột giá trị thặng dư. Với đối tác nước ngoài kinh nghiệm còn cho thấy do có sự khác biệt về văn hóa, chính trị, tâm lý và cả những thói quen... Cho nên, ngoài sự điều chỉnh pháp luật, phía Việt Nam cần có những cuộc gặp gỡ, giao tiếp với đối tác nước ngoài để hai bên có thêm những hiểu biết và cùng giải quyết những khúc mắc nảy sinh.

+ Cần luật hóa hoạt động chính trị - xã hội của công nhân trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài bằng những



điều luật hoặc quy định mang tính pháp luật khẳng định vị thế của các tổ chức Đảng trong Luật đầu tư nước ngoài tại Việt Nam; chấm dứt tình trạng hoạt động bán công khai của chi bộ Đảng tại một số doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Tiếp tục hoàn thiện và bổ sung các bộ luật liên quan tới hoạt động chính trị - xã hội của công nhân trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, như Bộ Luật lao động, Luật Công đoàn, Luật pháp về đình công... theo xu hướng phù hợp với nhu cầu thực tiễn, dễ hiểu, dễ thực thi. Cần điều chỉnh một số thỏa ước lao động, bổ sung thêm những điều khoản về quyền tham gia, hoạt động chính trị - xã hội của công nhân trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và những bảo đảm cho quá trình thực hiện quyền đó được diễn ra bình thường theo luật định. Cần quan tâm và có những chính sách động viên kịp thời với đội ngũ chuyên trách công tác tư tưởng tại các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

Qua khảo sát các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài cho thấy, quy luật kinh tế thị trường và luật pháp của nước CHXHCN Việt Nam là hai tác động khác nhau, cùng tạo nên đặc thù về bối cảnh cho ý thức chính trị của người công nhân các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Công nhân trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài ở Việt Nam nói chung và ở Đồng Nai nói riêng, hơn hẳn công nhân trong các doanh nghiệp tại các nước tư bản ở chỗ, họ làm việc với tư cách là thành viên của giai cấp lãnh đạo xã hội, là người làm chủ và được pháp luật của Nhà nước CHXHCN Việt Nam thừa nhận và bảo vệ các quyền đó. Điều quan trọng nhất là

họ phải ý thức được sự khác biệt ấy. Một giai cấp ở cương vị lãnh đạo, trước hết phải tự ý thức được địa vị chính trị của mình và biết tự bảo vệ lợi ích chính trị chính đáng của mình.

### **3. Công tác tư tưởng chính trị trong giai cấp công nhân ở Đồng Nai hiện nay**

Bước vào thời kỳ đổi mới toàn diện do Đảng ta khởi xướng (12.1986), giai cấp công nhân Đồng Nai là lực lượng đi đầu và hưởng ứng cuộc đổi mới kiên quyết và tích cực đấu tranh xóa bỏ cơ chế tập trung quan liêu, bao cấp khắc phục những yếu kém trì trệ của cơ chế cũ, phát huy tính chủ động, sáng tạo trong sản xuất và công tác, hướng tới năng suất, chất lượng và hiệu quả phù hợp với nền kinh tế thị trường định hướng XHCN.

Quá trình đó, Đảng, Nhà nước, và các tổ chức chính trị-xã hội luôn có những chủ trương, giải pháp thiết thực nhằm giáo dục, nâng cao trình độ lý luận chính trị, bản lĩnh chính trị, năng lực trí tuệ, đạo đức cách mạng cho giai cấp công nhân cùng với việc nâng cao trình độ học vấn, nghề nghiệp, khả năng ứng dụng và sáng tạo công nghệ mới. Đáng chú ý trong nhiều doanh nghiệp nhà nước, công nhân lao động được quan tâm tạo điều kiện học tập nâng cao trình độ chính trị, học vấn, nghề nghiệp, chiếm tỷ lệ cao nhất (51,9%); của đa số các doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài chưa được giới chủ quan tâm, chiếm tỷ lệ thấp nhất (28,8%).

Cùng với sự phát triển chung, hệ thống tổ chức công đoàn

không ngừng được củng cố, phát triển và từng bước khẳng định được vị trí của mình trong điều kiện kinh tế thị trường có sự quản lý của nhà nước theo định hướng XHCN. Hiện nay, toàn tỉnh đã có 1.451 công đoàn cơ sở với hơn 192.000 đoàn viên trên gần 250.000 lao động. So với năm 1986 số đoàn viên tăng 5,6 lần, số công đoàn cơ sở tăng 13 lần. Các loại hình công đoàn cơ sở cũng đa dạng hơn, ngày càng đáp ứng yêu cầu tập hợp người lao động. Phong trào công nhân và hoạt động công đoàn có nhiều tiến bộ, các mặt hoạt động luôn gắn chặt với mục tiêu phát triển kinh tế-xã hội và an ninh quốc phòng trên địa bàn, thực hiện tốt chức năng tham gia quản lý kinh tế, giáo dục và bảo vệ quyền lợi, lợi ích hợp pháp chính đáng của công nhân lao động. Từ đó, người lao động ngày càng tin tưởng gắn bó với tổ chức công đoàn. Qua khảo sát 5.400 phiếu cho thấy tổ chức công đoàn hoạt động tốt, chiếm 44,8%; bình thường, chiếm 29%; yếu 2,9% và khó trả lời 3,9%.

Tuy nhiên, kết quả hoạt động công đoàn vẫn chưa tương xứng với yêu cầu của thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Hiện còn gần 25% trên tổng số công nhân chưa thành lập được tổ chức công đoàn (chủ yếu ở các doanh nghiệp ngoài quốc doanh); chưa có những nội dung, hình thức, biện pháp thích hợp để nâng cao hiệu quả công tác tuyên truyền giáo dục cho công nhân nhằm nâng cao giác ngộ chính trị, nhận thức, đầy đủ về vị trí vai trò, sứ mệnh lịch sử của giai cấp công nhân. Trình độ chính trị và hiểu biết pháp luật còn nhiều hạn chế, chủ yếu được học tập qua 5 bài lý luận chính

trị cơ bản và các lớp bồi dưỡng ngắn hạn về Luật Lao động và Luật Công đoàn. Số công nhân được qua các lớp sơ cấp chính trị trở lên qua khảo sát cho thấy, chỉ chiếm 25,2% trên tổng số công nhân trên địa bàn.

Trình độ và kỹ năng hoạt động của cán bộ công đoàn chưa đáp ứng yêu cầu phát triển của phong trào, nhất là hoạt động công đoàn khu vực kinh tế ngoài quốc doanh. Một bộ phận cán bộ công đoàn chưa thật sâu sát am hiểu công nhân lao động, hoạt động ở cơ sở nhiều lúc còn mang nặng hình thức, hành chính, phương pháp tuyên truyền vận động tập hợp công nhân lao động còn lúng túng. Mặt khác, những yêu cầu bảo đảm phục vụ cho công nhân lao động trong các khu công nghiệp tập trung về ăn ở, đi lại và sinh hoạt văn hóa, tinh thần, vui chơi giải trí... còn nhiều khó khăn, đang là đòi hỏi cấp bách, cần được các cấp, các ngành, giới chủ doanh nghiệp và toàn xã hội quan tâm giải quyết.

Nguyên nhân tồn tại trên, do quá trình chuyển đổi kinh tế từ cơ chế quản lý tập trung, bao cấp sang cơ chế thị trường định hướng XHCN, nhiều vấn đề mới được đặt ra, tổ chức công đoàn chưa nắm bắt kịp thời, chưa có kinh nghiệm giải quyết. Một mặt, đội ngũ cán bộ chuyên trách công đoàn còn yếu và thiếu, chưa được trang bị đầy đủ kiến thức về công tác công vận của Đảng trong tình hình mới, kể cả kinh nghiệm trong thực tiễn. Mặt khác, thời gian của hoạt động công đoàn cơ sở ở các doanh nghiệp ngoài quốc doanh còn quá ít, hoạt động chủ yếu là ngoài giờ sản xuất nên gặp không ít khó khăn. Chưa làm tốt công tác sơ, tổng kết phong trào để rút ra

những bài học kinh nghiệm và phương pháp hoạt động có hiệu quả trong điều kiện mới.

Trình độ học vấn, tay nghề, kiến thức quản lý, trình độ chính trị của đội ngũ công nhân lao động Đồng Nai còn nhiều bất cập so với yêu cầu, do đó dẫn đến sự mất cân đối trong cơ cấu lao động kỹ thuật, lao động giữa các ngành nghề. Tổ chức Đảng, tổ chức Đoàn TNCS Hồ Chí Minh... trong các doanh nghiệp ngoài quốc doanh chưa nhiều, nơi đã thành lập thì hoạt động còn lúng túng, ít hiệu quả. Bên cạnh đó, một bộ phận công nhân chỉ quan tâm đến việc làm, thu nhập chính, thậm chí còn hoài nghi dao động mỗi khi gặp khó khăn.

***- Tầm quan trọng của việc nâng cao ý thức giác ngộ giai cấp của giai cấp công nhân ở Đồng Nai***

Một trong những điều kiện làm cho giai cấp công nhân trưởng thành, chuyển từ tự phát sang tự giác là khi họ giác ngộ vị trí, vai trò xã hội của mình, so với các giai cấp khác trong xã hội, thấy rõ sứ mệnh lịch sử của giai cấp mình đối với sự phát triển của xã hội.

Lịch sử Việt Nam chứng minh rằng, giai cấp phong kiến suy tàn bất lực trước thách thức của thời đại, đầu hàng đế quốc trở thành kẻ thù của nhân dân, cuối cùng đã thất bại và sụp đổ hoàn toàn. Giai cấp tư sản Việt Nam non yếu, không thực hiện được vai trò của nó là lật đổ chế độ phong kiến. Dưới ách thống trị của bọn đế quốc, giai cấp tư sản chỉ mong thỏa hiệp với bọn đế quốc để tìm sự sống. Các tầng lớp tiểu tư sản tuy là sôi nổi, nhưng tư tưởng bế tắc không có đường ra.

Chỉ có giai cấp công nhân là dũng cảm nhất, cách mạng nhất, luôn luôn gan góc đương đầu với bọn đế quốc thực dân và bè lũ phong kiến, tay sai của chúng. Giai cấp công nhân Việt Nam với Đảng Cộng sản, có lý luận cách mạng tiên phong và kinh nghiệm của phong trào cộng sản và công nhân quốc tế, đã tỏ ra là người lãnh đạo xứng đáng và đáng tin cậy nhất của nhân dân Việt Nam. Dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản, giai cấp công nhân, nhân dân ta đã làm cuộc cách mạng tháng Tám thành công; đã đánh thắng hai tên đế quốc hùng mạnh nhất của thời đại, thống nhất đất nước, đưa cả nước tiến lên con đường xây dựng CNXH. Như vậy, trong thế kỷ XX giai cấp công nhân Việt Nam đã hoàn thành sứ mệnh lịch sử vẻ vang của mình đối với dân tộc.

Bước sang thế kỷ XXI, đứng trước những thuận lợi to lớn và cả những thách thức, nguy cơ không nhỏ. Giai cấp công nhân Việt Nam nói chung và giai cấp công nhân Đồng Nai nói riêng liệu có hoàn thành sứ mệnh lịch sử của mình đối với dân tộc và tỉnh nhà, như đã từng đạt được ở thế kỷ XX hay không? Giai cấp công nhân Việt Nam và Đảng của nó nói chung, giai cấp công nhân Đồng Nai và Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh nói riêng có xây dựng thành công CNXH với tiêu chí “Dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh” hay không?

Đó là những dấu hỏi lớn mà lời giải đáp phải đi cùng với một hệ thống kế hoạch, giải pháp và quyết tâm, ý chí phấn đấu phi thường của bản thân giai cấp công nhân. Để thực hiện được sứ mệnh lịch sử của mình trong thế kỷ XXI,

một điều kiện tiên quyết là bản thân giai cấp công nhân phải ngày càng nhận thức đầy đủ, cụ thể hơn về vị trí, vai trò của giai cấp mình trong cộng đồng xã hội, thấy rõ sứ mệnh lịch sử của giai cấp mình với dân tộc và thời đại không phải chỉ trong hiện tại mà cả tương lai. Giai cấp công nhân phải nhận rõ vị trí và tương lai của giai cấp mình trong quá trình đi lên của dân tộc.

Song, nếu chỉ để tự bản thân giai cấp công nhân phát triển trong điều kiện kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế theo xu thế toàn cầu hóa kinh tế như hiện nay, khó tránh khỏi bị ảnh hưởng bởi hệ tư tưởng tư sản, các quan điểm xét lại, cơ hội chủ nghĩa, dân tộc chủ nghĩa, tôn giáo...

Nếu chỉ quan tâm đến đời sống vật chất, kinh tế thông thường và nâng cao trình độ kỹ thuật, tay nghề (đây là những yếu tố hết sức quan trọng để làm nên sức mạnh của giai cấp công nhân) nhưng không chú ý đầy đủ đến việc giáo dục, nâng cao giác ngộ giai cấp, trình độ lý luận cho giai cấp công nhân, thì họ cũng không thể làm tròn được sứ mệnh lịch sử của mình như đã đạt được trong thế kỷ XX. Cho nên, việc trang bị nâng cao trình độ lý luận chính trị cho giai cấp công nhân trong sự nghiệp xây dựng CNXH trong thế kỷ XXI, là không thể xem nhẹ.

Chưa bao giờ vấn đề giáo dục lý luận đối với giai cấp công nhân và Đảng Cộng sản lại cần thiết, cấp bách như hiện nay. Bởi vì sứ mệnh lịch sử của giai cấp công nhân Việt Nam trong thế kỷ XXI còn to lớn, vẻ vang hơn và cũng khó khăn hơn trong thế kỷ XX. Như Chủ tịch Hồ Chí Minh thường nhắc

nhờ giai cấp công nhân và Đảng ta rằng, thắng đế quốc và phong kiến đã khó; thắng bản cùng và lạc hậu còn khó hơn nhiều. Để hoàn thành sứ mệnh lịch sử đánh thắng bản cùng, lạc hậu, đưa nước ta vượt khỏi tình trạng kém phát triển, đuổi kịp các cường quốc năm châu, lý luận về cách mạng XHCN không chỉ cần thiết, cấp bách với đội ngũ lãnh đạo của Đảng tiên phong, mà mỗi cán bộ, đảng viên đều cần phải tùy theo vị trí của mình mà không ngừng nâng cao trình độ lý luận chính trị. Hơn nữa, chỉ đến khi, toàn thể giai cấp công nhân và nhân dân lao động đều có giác ngộ, nhận thức đúng và quyết tâm xây dựng CNXH thì CNXH mới từ lý thuyết, quan điểm, đường lối, chính sách, nghị quyết trở thành hiện thực sinh động.

Nhìn vào thực trạng ý thức chính trị của đội ngũ giai cấp công nhân như đã trình bày, một mặt chúng ta phấn khởi tự hào, mặt khác cũng còn nhiều điều rất đáng lo ngại. Tuy nhiên, có nhìn rõ thực trạng và những vấn đề đặt ra trong lĩnh vực ý thức chính trị của giai cấp công nhân nước ta nói chung và giai cấp công nhân Đồng Nai nói riêng, thì mới có phương hướng, giải pháp đúng cho những vấn đề cần giải quyết. Do vậy, để phát huy hơn nữa vai trò của mình trong sự nghiệp đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, đội ngũ giai cấp công nhân ở Đồng Nai cần phải được tiếp tục xây dựng và phát triển về mọi mặt. Đó là công việc vừa cấp bách, vừa liên tục và lâu dài, mang tính cách mạng, tính khoa học và là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị. Trên lĩnh vực công tác tư tưởng chính trị, để giai cấp công nhân ở Đồng Nai



đổi mới tư duy, chuyển từ giai cấp “tự nó” đến giai cấp “vì nó”, góp phần thực hiện thắng lợi sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa từ nay đến năm 2010 và cơ bản Đồng Nai trở thành một tỉnh công nghiệp phát triển, như Đại hội lần thứ VII tỉnh Đảng bộ đã chỉ ra. Theo chúng tôi *cần tiến hành đồng bộ nhiều giải pháp*.

## **II. NHỮNG GIẢI PHÁP CHỦ YẾU TĂNG CƯỜNG CÔNG TÁC TƯ TƯỞNG CHÍNH TRỊ TRONG GIAI CẤP CÔNG NHÂN Ở ĐỒNG NAI THỜI GIẠN TỚI**

Giai cấp công nhân Việt Nam nói chung, đội ngũ công nhân Đồng Nai nói riêng xuất thân từ giai cấp nông dân nên có tính kế thừa truyền thống dân tộc. Đó là truyền thống yêu nước, đoàn kết đấu tranh bất khuất, cần cù, sáng tạo trong lao động, có tổ chức kỷ luật, ham học hỏi và tinh thần tập thể, tương thân tương ái. Với truyền thống cách mạng của mình, đội ngũ công nhân ở Đồng Nai đã thể hiện rất rõ tính tự giác cao qua các phong trào cách mạng, phát huy tinh thần tự lực, tự cường trong lao động sáng tạo, vượt qua những khó khăn Nam XHCN.

Ngày nay, dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam, trực tiếp là Ban chấp hành Đảng bộ tỉnh, đội ngũ công nhân Đồng Nai tiếp tục phát triển nhanh chóng, ngày càng thể hiện rõ tính tiên phong của một giai cấp cách mạng, đồng thời cũng đang bộc lộ những mặt bất cập mới. Do đó, việc xây dựng và phát huy vai trò của đội ngũ công nhân và tổ chức

công đoàn trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước là một yêu cầu cực kỳ quan trọng và cấp thiết để thực hiện nhiệm vụ giáo dục, tuyên truyền, tập hợp đội ngũ công nhân bảo đảm gắn bó tính giai cấp với tính dân tộc và tính thời đại của giai cấp công nhân.

Đến năm 2010, Đồng Nai cơ bản trở thành một tỉnh công nghiệp với cơ cấu kinh tế công nghiệp-dịch vụ-nông nghiệp, nền kinh tế thị trường với nhiều thành phần tham gia tiếp tục phát triển, sẽ hội nhập kinh tế khu vực và quốc tế ngày càng mở rộng, sự nghiệp văn hóa, giáo dục, y tế tiếp tục phát triển kéo theo đời sống vật chất và tinh thần của nhân dân, trong đó có đội ngũ công nhân không ngừng tăng lên, nền quốc phòng, an ninh được giữ vững. Với sự phát triển mạnh mẽ của kinh tế-xã hội? Đồng Nai sẽ thúc đẩy sự phát triển của đội ngũ công nhân cả về số lượng lẫn chất lượng với những đặc điểm chủ yếu như:

- Là lực lượng đi đầu trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

- Trình độ kỹ thuật chuyên môn tay nghề của đội ngũ công nhân không ngừng được nâng lên, nhất là trong những ngành công nghiệp mũi nhọn của tỉnh.

- Số lượng công nhân trong cơ cấu lao động và ngành nghề tăng lên, đặc biệt ở những ngành xây dựng, may mặc, giày da, điện tử, công nghiệp chế biến hàng nông, lâm, thủy, hải sản... chiếm tỷ trọng ngày càng lớn.

- Hình thành sự đa dạng trong đội ngũ công nhân ở các thành phần kinh tế, trong đó đội ngũ công nhân ở thành phần

kinh tế ngoài quốc doanh tăng nhanh. Kéo theo sự khác nhau về thu nhập, trình độ, mức sống trong đội ngũ công nhân.

Trên cơ sở xu hướng phát triển trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, đồng thời căn cứ Nghị quyết Đại hội IX của Đảng, Nghị quyết Đại hội đại biểu lần thứ IX của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Đồng Nai lần thứ VII, chương trình của Tỉnh ủy thực hiện Nghị quyết hội nghị Ban chấp hành Trung ương Đảng lần thứ 7, khóa IX (phần 2) về phát huy sức mạnh đại đoàn kết dân tộc và thực trạng của đội ngũ công nhân cũng như hoạt động công đoàn trong những năm qua, Ban chấp hành Đảng bộ tỉnh chỉ ra những mục tiêu và phương hướng xây dựng đội ngũ công nhân viên chức lao động và tổ chức công đoàn từ nay đến năm 2010 như sau:

### **1. Mục tiêu:**

*“Xây dựng đội ngũ công nhân viên chức lao động vững mạnh xứng đáng là lực lượng nòng cốt, đi đầu trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước; làm nền tảng vững chắc cho khối đại đoàn kết toàn dân, trên cơ sở liên minh giai cấp công nhân với giai cấp nông dân và đội ngũ trí thức. Tập trung xây dựng tổ chức công đoàn vững mạnh, thực sự là người chăm lo, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của công nhân viên chức lao động; coi trọng phát triển về số lượng, chất lượng của đoàn viên và tổ chức công đoàn trong các thành phần kinh tế; thực hiện trí thức hóa công nhân; nâng cao năng lực và trình độ cán bộ công đoàn ngang tầm với yêu cầu của nhiệm vụ; tích*

*cực tham gia xây dựng Đảng, chính quyền, góp phần thực hiện thắng lợi các nhiệm vụ phát triển kinh tế-văn hóa-xã hội-giữ vững quốc phòng an ninh, vì mục tiêu dân giàu nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh”.*

## **2. Phương hướng**

Để thực hiện thắng lợi mục tiêu nói trên, góp phần xây dựng đội ngũ công nhân viên chức lao động và tổ chức công đoàn vững mạnh, phương hướng đến năm 2010 là:

*“Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, giáo dục, bồi dưỡng nâng cao trình độ chính trị, học vấn chuyên môn và tay nghề cho đội ngũ công nhân viên chức lao động; chủ động tham gia xây dựng, tổ chức thực hiện và kiểm tra giám sát có hiệu quả việc thực hiện pháp luật, chế độ chính sách có liên quan trực tiếp đến đội ngũ công nhân viên chức lao động và quy chế dân chủ ở cơ sở đẩy mạnh chăm lo đời sống, làm tốt chức năng đại diện và bảo vệ quyền lợi hợp pháp, chính đáng của đội ngũ công nhân viên chức lao động; phối hợp với các ngành, các cấp thực hiện tốt các chủ trương chính sách của Đảng, pháp luật Nhà nước, tạo động lực phát triển đội ngũ công nhân viên chức lao động mạnh về số lượng lẫn chất lượng; tổ chức sâu rộng các phong trào thi đua yêu nước, trọng tâm là phong trào thi đua lao động giỏi, lao động sáng tạo, phát triển phong trào xây dựng nếp sống văn hóa trong đội ngũ công nhân viên chức lao động; đổi mới nội dung và phương thức hoạt động của tổ chức công đoàn cho phù hợp với từng loại hình cơ sở từng cấp công đoàn, góp phần xây dựng tổ chức công đoàn vững mạnh”.*

Từ phương hướng trên, Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh Đồng Nai (khóa VII) đã xây dựng những mục tiêu cụ thể đến năm 2010 như sau: 80% công nhân có trình độ văn hóa bậc trung học và 60% công nhân qua đào tạo nghề nghiệp; 90% công nhân viên chức lao động được học tập chính trị phổ thông và 40%-50% cán bộ công đoàn cơ sở đạt trình độ trung cấp chính trị trở lên; 95% công nhân viên chức lao động trong doanh nghiệp nhà nước gia nhập tổ chức công đoàn; 90% các doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế khác có đủ điều kiện đều được thành lập công đoàn, trong đó có hơn 80% công nhân viên chức lao động gia nhập công đoàn; 75% công đoàn cơ sở đạt danh hiệu vững mạnh và xuất sắc, trong đó khu vực ngoài quốc doanh và có vốn đầu tư nước ngoài 50%; giới thiệu 12.000 đoàn viên và cán bộ công đoàn ưu tú cho Đảng xem xét kết nạp, phấn đấu đạt 60 - 70%. Vì vậy, để hiện thực hóa các mục tiêu nói trên cần tập trung những nhiệm vụ chủ yếu sau đây:

**Một là,** đẩy mạnh các hình thức đào tạo, bồi dưỡng chính trị học vấn chuyên môn, nghề nghiệp cho công nhân viên chức lao động. Các ngành, địa phương, các đơn vị và doanh nghiệp hàng năm phải dành một phần ngân sách cho công tác đào tạo, bồi dưỡng, có chính sách khuyến khích những cá nhân tự học tập nâng cao trình độ, chú trọng công tác đào tạo nghề gắn với hoạt động sản xuất tại chỗ.

- Giáo dục chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, giáo dục truyền thống cách mạng, truyền thống yêu nước, gắn với việc tuyên truyền đường lối chính sách của Đảng và

pháp luật Nhà nước cho công nhân viên chức lao động để nâng cao lý tưởng cách mạng, giác ngộ chính trị, phẩm chất đạo đức cách mạng, lòng yêu CNXH.

- Tăng cường công tác giáo dục chính trị tư tưởng trong công nhân viên chức lao động, đi đôi với học tập các nội dung Bộ luật Lao động, luật Công đoàn, pháp luật về an toàn vệ sinh lao động, các chính sách chế độ có liên quan đến quyền và nghĩa vụ của công nhân viên chức lao động nhằm từng bước rèn luyện đội ngũ công nhân có tác phong công nghiệp, có ý thức sống và làm việc theo pháp luật, nâng cao tính chấp hành nội quy, quy chế trong doanh nghiệp, quy trình, quy phạm an toàn lao động tại nơi làm việc và thực hiện nghiêm chỉnh pháp luật của Nhà nước nơi cư trú, tích cực tham gia các hoạt động xã hội gắn bó với công đoàn.

*Hai là*, đẩy mạnh việc thực hiện thắng lợi các mục tiêu, phát triển kinh tế- xã hội của Đảng bộ trong từng giai đoạn là nhiệm vụ trọng tâm của toàn Đảng, toàn dân, toàn quân trong tỉnh để tạo thêm việc làm, thu nhập và cải thiện đời sống vật chất, tinh thần nhân dân nói chung và công nhân lao động nói riêng. Trong quá trình tổ chức thực hiện ở từng đơn vị cơ sở phải bảo đảm thực hiện tốt những quy định về bảo hộ lao động, bảo vệ môi trường, điều kiện lao động, an toàn và vệ sinh lao động trong các khu công nghiệp nói chung và trong từng doanh nghiệp nói riêng. Thực hiện nghiêm chỉnh những quy định của Nhà nước về sử dụng lao động nữ và phòng chống có hiệu quả tai nạn lao động, các bệnh nghề nghiệp.

- Có chính sách khuyến khích, ưu tiên cho công nhân theo

học các lớp đại học và sau đại học để có điều kiện từng bước trí thức hóa đội ngũ công nhân viên chức lao động đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế-xã hội của tỉnh nhà. Phối hợp và thực hiện công tác kiểm tra, giám sát việc thực hiện các chế độ chính sách như tiền lương, tiền thưởng, hợp đồng lao động, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, nhà trẻ, mẫu giáo, trung học, và chăm sóc sức khỏe cho công nhân bậc cao, những nhà khoa học, những cán bộ công chức có sự cống hiến to lớn và có hiệu quả cho tỉnh, xây dựng quỹ bảo hiểm cho người thất nghiệp.

- Xây dựng hoàn chỉnh các thiết chế văn hóa ở cơ sở để đáp ứng yêu cầu sinh hoạt văn hóa văn nghệ, thể dục thể thao, rèn luyện thể chất và tinh thần cho công nhân viên chức lao động trong tỉnh.

**Ba là,** đẩy mạnh các hình thức tuyên truyền vận động công nhân trau dồi tác phong công nghiệp, đạo đức cách mạng, ý thức chấp hành pháp luật, tổ chức cho công nhân sống và làm việc có kỷ cương, kỷ luật, lành mạnh, tiết kiệm, thực hiện tốt các tiêu chí văn hóa nơi làm việc và nơi cư trú.

- Phát triển mạnh các hoạt động văn hóa văn nghệ, thể dục thể thao cơ sở, xây dựng các câu lạc bộ công nhân ở cơ sở theo từng chuyên đề để giữ gìn và phát huy bản sắc văn hóa dân tộc. Tuyên truyền, vận động và đấu tranh chống các hiện tượng tiêu cực, ngăn chặn văn hóa không lành mạnh, các tệ nạn xã hội trong công nhân viên chức lao động, gắn chặt với việc xây dựng đơn vị có “Đời sống văn hóa tốt”, “khu công nhân không có ma túy và tệ nạn xã hội”.

- Vận động công nhân viên chức lao động gương mẫu thực hiện tốt các chủ trương chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước. Tích cực tham gia các phong trào hành động cách mạng, phong trào thi đua yêu nước ở cơ sở.

**Bốn là,** đổi mới nội dung và phương thức hoạt động bằng nhiều hình thức tuyên truyền vận động phong phú, nhằm tập hợp người lao động vào tổ chức công đoàn, đồng thời thông qua các hoạt động phong trào, công đoàn các cấp cần xây dựng đội ngũ cán bộ, đoàn viên nòng cốt trong phong trào.

- Thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ của tổ chức công đoàn, đặc biệt chú trọng công tác chăm lo, bảo vệ quyền lợi hợp pháp, chính đáng cho công nhân viên chức lao động, tổ chức công đoàn phải thật sự là chỗ dựa đáng tin cậy của Đảng và là cầu nối giữa Đảng với công nhân viên chức lao động. củng cố và nâng cao chất lượng, nội dung hoạt động của các công đoàn cơ sở đặc biệt là công đoàn cơ sở các doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Tập trung phát triển và xây dựng tổ chức công đoàn cơ sở vững mạnh, chú trọng củng cố hoạt động tổ công đoàn, công đoàn bộ phận, quản lý tốt đoàn viên, xây dựng đoàn viên nòng cốt. Nghiên cứu mô hình tổ chức và nội dung hoạt động công đoàn có hiệu quả ở các doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài nhân rộng, phổ biến kinh nghiệm hoạt động cho các doanh nghiệp trên địa bàn.

- Thực hiện tốt công tác quy hoạch cán bộ công đoàn các cấp bảo đảm tính kế thừa, đồng thời có kế hoạch bồi dưỡng đội ngũ cán bộ chủ chốt của các công đoàn huyện, thị xã,



thành phố, ngành và tương đương để khắc phục tình trạng thiếu cán bộ chủ chốt như hiện nay. Tăng cường công tác đào tạo bồi dưỡng cán bộ công đoàn cơ sở có đủ năng lực, trình độ, nắm vững chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước, am hiểu về công nhân, công đoàn, có kinh nghiệm vận động công nhân viên chức lao động và được công nhân viên chức lao động tin nhiệm.

- Đẩy mạnh việc rèn luyện, bồi dưỡng những công nhân ưu tú để giới thiệu cho Đảng xem xét kết nạp.

### **3. Những nhóm giải pháp chủ yếu nhằm tăng cường công tác tư tưởng chính trị trong giai cấp công nhân Đồng Nai**

#### ***a) Nhóm giải pháp nâng cao ý thức chính trị***

Từ thực trạng và nhiệm vụ nêu trên, để nâng cao hơn nữa ý thức chính trị của công nhân, cần có những giải pháp chủ yếu sau đây:

***- Giải quyết tốt việc làm, tăng thu nhập và cải thiện đời sống cho công nhân.***

Thực tế cho thấy, thường ở những doanh nghiệp ăn nên làm ra, ý thức chính trị của công nhân cao hơn. Sản xuất kinh doanh phát triển tạo điều kiện thuận lợi (vật chất, thời gian) cho các hoạt động nâng cao đời sống tinh thần công nhân, trong đó có công tác giáo dục chính trị tư tưởng. Công nhân do có thu nhập ổn định đời sống dần được cải thiện, sẽ tích cực tham dự vào các hoạt động văn hóa - xã hội, phấn khởi và tin tưởng vào tương lai của doanh nghiệp và đất nước nói

chung. Vì vậy, việc làm, thu nhập, đời sống không đơn thuần là kinh tế mà còn là chính trị. Để giải quyết tốt việc làm, tăng thu nhập, cải thiện đời sống công nhân, trước mắt, cần tập trung vào những vấn đề cơ bản và cấp bách sau đây:...

- Nhà nước cần tiếp tục hoàn thiện Bộ Luật lao động. Bộ Luật lao động (có hiệu lực từ 1.1.1995) có vai trò quan trọng trong việc bảo đảm những quyền và lợi ích hợp pháp của công nhân. Trước sự biến đổi của thực tiễn, hiện có những điều khoản trong Bộ luật cần được Nhà nước tiếp tục hoàn thiện để đem lại sự hài hòa hơn nữa về quyền và lợi ích của công nhân. Trong đó, những điều khoản luật cần hoàn thiện có liên quan đến việc làm, thu nhập đời sống công nhân, xây dựng và thực hiện chế độ bảo hiểm đối với người lao động thất nghiệp; bổ sung tháo gỡ những vướng mắc, khó khăn trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động; sửa đổi để thỏa ước lao động tập thể mang tính pháp lý hơn; có các nguyên tắc để người sử dụng lao động tuân thủ các quy định về chi trả lương, thời gian làm việc, thời giờ nghỉ ngơi cho người lao động; xem xét lại các quy định về đình công, về giải quyết tranh chấp lao động có hiệu quả và đúng luật định.

- Tập trung sức đẩy mạnh chuyển dịch cơ cấu kinh tế, qua đó tăng thêm việc làm, nâng cao thu nhập cho công nhân. Đây là giải pháp quan trọng, cơ bản nhất. Trong vấn đề này, về mặt vĩ mô, chính quyền các cấp, các ngành, các doanh nghiệp có sự chỉ đạo, và tổ chức chặt chẽ để giải quyết vấn đề việc làm của công nhân. Trong đó, Nhà nước phải tạo môi trường và điều kiện thuận lợi để mọi người dân, mọi thành

phần kinh tế hăng hái đầu tư, phát triển sản xuất kinh doanh, tạo ra nhiều việc làm cho người lao động. Cụ thể hơn, đối với công nghiệp, như Đại hội lần thứ IX xác định là phải khuyến khích mọi thành phần kinh tế tham gia đầu tư phát triển sản xuất công nghiệp với nhiều quy mô, nhiều trình độ, vừa phát triển các ngành sử dụng nhiều lao động, vừa đi nhanh vào một số ngành công nghệ cao; phấn đấu giá trị công nghiệp tăng bình quân 13% năm. Về mặt vi mô, các doanh nghiệp phải coi việc đẩy mạnh sản xuất, kinh doanh và hiệu quả kinh tế là sinh mệnh chính trị của mình, qua đó mà giải quyết tốt những vấn đề xã hội khác. Trong đó, các doanh nghiệp nhà nước cần tiếp tục sắp xếp, đổi mới để phát triển, nâng cao hiệu quả kinh doanh xứng đáng là thành phần kinh tế chủ đạo theo tinh thần nêu ra trong Nghị quyết Trung ương ba (khóa IX). Các doanh nghiệp dân doanh cần tiếp tục thực hiện Luật Doanh nghiệp, đồng thời cần tháo gỡ những trở ngại để đẩy mạnh sản xuất kinh doanh. Cũng như vậy, các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài cần được tạo điều kiện phát triển, tăng mạnh vốn đầu tư, tạo thêm việc làm cho công nhân.

- Tiếp tục đổi mới công tác quản lý lao động trong doanh nghiệp nhà nước trên hai vấn đề chính là sắp xếp lao động và giải quyết lao động dôi dư. Thực hiện hai vấn đề này phải bảo đảm quyền lợi của người lao động trên cơ sở pháp luật hiện hành, nhưng cần linh hoạt, vận dụng những chế độ trong phạm vi có thể, có tình có lý; phải tạo điều kiện để người lao động ổn định cuộc sống, tìm được việc làm mới, không gây

khó khăn và mất ổn định chính trị; doanh nghiệp có trách nhiệm chính trong quản lý lao động nhưng có sự hỗ trợ của Nhà nước.

- Cải cách chế độ thu nhập của công nhân theo hướng chung mà Đảng và Nhà nước ta chủ trương. Đó là tiền tệ hóa đầy đủ tiền lương, điều chỉnh tiền lương tương ứng với nhịp độ tăng thu nhập trong xã hội, hệ thống thang bậc lương bảo đảm tương quan hợp lý, khuyến khích người có tài, người làm việc giỏi. Cụ thể hơn, các doanh nghiệp phải được tự chủ trong việc trả lương và tiền thưởng trên cơ sở năng suất lao động và hiệu quả của doanh nghiệp, không để tình trạng quá chênh lệch, tạo sự giàu nghèo phi lý trong thu nhập ở các loại doanh nghiệp nói chung, cần kiên quyết khắc phục sự vi phạm về tiền công theo luật định, hạn chế hiện tượng bóc lột công nhân trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

***- Đẩy mạnh và đổi mới công tác giáo dục chính trị tư tưởng cho công nhân.***

Công tác giáo dục chính trị tư tưởng có tầm quan trọng đặc biệt và trực tiếp đến việc xây dựng và nâng cao ý thức chính trị cho công nhân. Thông qua các hình thức giáo dục chính trị tư tưởng mà hình thành các yếu tố chính trị trong ý thức của công nhân. Công tác giáo dục chính trị tư tưởng cho công nhân là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị và trực tiếp là của tổ chức Đảng, Công đoàn, Đoàn thanh niên trong các doanh nghiệp. Thực tế hiện nay, để đẩy mạnh và đổi mới công tác giáo dục chính trị cho công nhân cần lưu ý một số vấn đề sau:

- Tùy theo những đối tượng công nhân cụ thể trong các loại hình doanh nghiệp khác nhau và tùy theo các chủ thể tham gia thực hiện công tác giáo dục chính trị tư tưởng (Đảng, Công đoàn hay Đoàn thanh niên) mà chọn lựa, cấu tạo nội dung giáo dục cho phù hợp và luôn gắn với nghiệp vụ cụ thể của doanh nghiệp. Riêng công đoàn, nhiều năm nay, đã rất tích cực trong công tác giáo dục chính trị tư tưởng cho công nhân. Cuốn sách “Những bài giáo dục chính trị cơ bản trong công nhân lao động” của Ban Tư tưởng - Văn hóa (Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam) xuất bản năm 1999 có thể nói, đó là giáo trình giáo dục chính trị tư tưởng cho công nhân. Để nâng cao giá trị giáo dục của giáo trình ấy, khi truyền giảng hoặc tái bản cần được diễn đạt và có nội dung phổ thông hơn, gọn hơn đồng thời cần bổ sung những thông tin gắn với Đại hội lần thứ IX của Đảng và cập nhật với tình hình trong, ngoài nước và của doanh nghiệp.

- Công tác giáo dục chính trị tư tưởng cần phải dễ hiểu và hấp dẫn hơn. Nội dung giáo dục chính trị tư tưởng, không chỉ thông qua các lớp học của Đảng hoặc Công đoàn mà có thể được khéo léo lồng ghép vào những hoạt động khác trong doanh nghiệp như nhân dịp kỷ niệm các ngày lễ lớn, trong các cuộc phát động thi đua, trong các đợt tổ chức thi tìm hiểu về Đảng về Bác Hồ về truyền thống đơn vị được nêu trên báo tường, bản tin, phát thanh.

- Như chúng ta đã biết, số công nhân được học lý luận chính trị rất ít, do vậy phải thường xuyên hơn nữa trong giáo dục lý luận chính trị tư tưởng, không chỉ có những đảng viên,

công nhân tích cực mới được tham gia các lớp học chính trị, mà mở rộng hơn, nhiều hơn công nhân được học.

- Trong các doanh nghiệp dân doanh và có vốn đầu tư nước ngoài chưa có tổ chức Đảng và Công đoàn cần được nhanh chóng xây dựng. Bởi vì, chính những nơi đó mặt trận giáo dục tư tưởng bị bỏ trống. Đồng thời, củng cố các tổ chức Đảng, Công đoàn, đoàn thanh niên ở các doanh nghiệp nói chung để có thể làm tốt công tác giáo dục chính trị tư tưởng cho công nhân.

- Các tổ chức công đoàn cần tiếp tục nghiên cứu và thực hiện tinh thần trong báo cáo sơ kết Chỉ thị số 02 về việc tổ chức học tập những bài chính trị cơ bản trong công nhân lao động (của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, ngày 29.12.2001).

***- Tăng cường công tác phổ biến giáo dục pháp luật cho công nhân***

Pháp luật là phương tiện thể chế hóa đường lối của Đảng. Trong nền kinh tế thị trường định hướng XHCN, ý thức pháp luật vừa là một biểu hiện vừa là điều kiện để nâng cao ý thức chính trị của công nhân. Ý thức pháp luật của công nhân được hình thành dưới tác động của công tác phổ biến giáo dục pháp luật thường xuyên, lâu dài. Người công nhân được coi là có ý thức pháp luật, trước hết là có những hiểu biết nhất định về pháp luật (nhất là các văn bản luật có liên quan trực tiếp đến lao động và đời sống); hai là có tình cảm và niềm tin vào pháp luật (qua đó mà tôn trọng pháp luật và không để cho hành động của mình chệch khỏi chuẩn mực pháp lý); ba là có

ý thức thực hiện pháp luật, hơn nữa được nâng lên thành tính tự giác, thói quen chấp hành các quy định của pháp luật (Yếu tố này là điều quan trọng để pháp luật thực sự đi vào cuộc sống và phát huy giá trị thúc đẩy sự phát triển xã hội). Thấy rõ tầm quan trọng của ý thức pháp luật, ngày 17 tháng 3 năm 1998, Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam đã ban hành Chỉ thị 327/PL-TLĐ về việc tăng cường công tác phổ biến giáo dục pháp luật trong công nhân viên chức. Sau những năm thực hiện công tác phổ biến, giáo dục pháp luật trong các doanh nghiệp ở cả nước nói chung và ở Đồng Nai nói riêng đã có nhiều chuyển biến tích cực, đang trở thành hoạt động thường xuyên (nhất là trong các doanh nghiệp tư nhân), từng bước nâng cao ý thức pháp luật của công nhân. Để tăng cường công tác phổ biến giáo dục pháp luật trong thời gian tới, Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam đã đề ra một số nhiệm vụ sau đây mà các cấp công đoàn cần nghiên cứu và vận dụng vào từng hoàn cảnh cụ thể của mình.

- Tiếp tục củng cố và kiện toàn tiểu ban phối hợp công tác phổ biến giáo dục pháp luật ở Liên đoàn lao động các địa phương và công đoàn ngành Trung ương, từng bước thành lập ở cấp trên trực tiếp của cơ sở. Cần phân công cán bộ chuyên theo dõi về công tác pháp luật của công đoàn ở các cấp.

- Sử dụng có hiệu quả các phương tiện: báo, tạp chí, đài phát thanh, truyền hình trong công tác tuyên truyền phổ biến, giáo dục pháp luật. Phát huy tác dụng các hình thức tìm hiểu, tuyên truyền miệng, sinh hoạt câu lạc bộ để đưa nhanh nội

dụng pháp luật đến đông đảo công nhân; chú trọng đối tượng công nhân trong khu vực kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài và khu vực kinh tế tư nhân.

- Tiếp tục củng cố và phát triển hoạt động của các văn phòng tư vấn pháp lý, mở rộng mạng lưới cộng tác viên giúp pháp lý cho công nhân. Thường xuyên tổ chức bồi dưỡng kiến thức pháp lý và phương pháp công tác pháp luật cho cán bộ công đoàn.

- Đầu tư hợp lý cho công tác biên soạn tài liệu phổ biến, giáo dục pháp luật, theo hướng thiết thực và phù hợp với từng đối tượng.

- Kiến nghị với Nhà nước tăng cường kinh phí và điều kiện hỗ trợ các đoàn thể công nhân trong công tác phổ biến, giáo dục pháp luật; những văn bản pháp luật liên quan tới khu vực có vốn đầu tư nước ngoài cần được phát hành song ngữ, có quy định cụ thể về việc xây dựng tủ sách pháp luật ở doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế.

- ***Tiếp tục thực hiện quy chế dân chủ ở doanh nghiệp và lành mạnh hóa đời sống chính trị***

Bản thân nội dung dân chủ và thực thi dân chủ là chính trị. Do vậy, mở rộng dân chủ là tác động tích cực đến ý thức chính trị của công nhân. Hơn nữa, dân chủ vừa là mục tiêu, vừa là động lực của sự nghiệp đổi mới, do đó càng phải tiếp tục thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở nói chung và ở doanh nghiệp nói riêng. Quy chế dân chủ là sự cụ thể hóa quyền làm chủ thật sự của công nhân trong mọi lĩnh vực hoạt động của doanh nghiệp. Qua thực hiện quy chế dân chủ từng bước



nâng cao được nhận thức của cấp ủy Đảng, ban giám đốc, công đoàn, cán bộ và công nhân về thực hiện và phát huy quyền làm chủ chính đáng của mình, làm chuyển biến một bước phương thức lãnh đạo của cấp ủy và phương thức điều hành và lề lối làm việc của giám đốc theo hướng sát công nhân và tôn trọng công nhân hơn, công nhân hiểu và mạnh dạn tham gia vào các hoạt động của doanh nghiệp. Qua đó, tăng cường được đoàn kết trong công nhân, giữa công nhân với lãnh đạo, quản lý doanh nghiệp, tạo động lực thúc đẩy việc hoàn thành các nghiệp vụ của doanh nghiệp, nhất là nghiệp vụ sản xuất, kinh doanh. Đúng như lời Bác Hồ căn dặn, tổng kết thực hành dân chủ là chìa khóa vạn năng để giải quyết mọi khó khăn. Do vậy, cần tiếp tục thực hiện quy chế dân chủ ở doanh nghiệp, cần hướng dẫn động viên để quy chế dân chủ đến được với công nhân ở mọi loại hình doanh nghiệp. Khắc phục việc thực hiện quy chế dân chủ một cách hình thức hoặc chỉ rầm rộ lúc đầu của một số doanh nghiệp. Cấp bộ Đảng ở doanh nghiệp phải trực tiếp xây dựng và thực hiện qui chế dân chủ ở những nơi nào cấp ủy khoán việc này cho chính quyền thì kết quả thực hiện qui chế dân chủ không cao. Thực hiện qui chế dân chủ phải là trách nhiệm và cố gắng của cả hệ thống chính trị và công nhân trong doanh nghiệp. Thực hiện qui chế dân chủ ở doanh nghiệp cũng là để lành mạnh hóa đời sống chính trị trong doanh nghiệp và do đó, góp phần làm lành mạnh hóa đời sống chính trị đất nước. Đời sống chính trị được hình thành bởi tổng hòa các quan hệ giữa Đảng với nhân dân, giữa nhân dân với đảng viên, cán

bộ. Đời sống chính trị lành mạnh phụ thuộc trước hết vào sự lãnh đạo sáng suốt của Đảng, sự quản lý khoa học và hiệu quả của Nhà nước, cán bộ thực sự là công bộc của dân và đảng viên đi đầu gương mẫu. Đời sống chính trị lành mạnh là môi trường nuôi dưỡng ý thức chính trị cho công nhân; động viên công nhân đến với Đảng, tuân thủ chính sách pháp luật của Nhà nước; đem lại cho công nhân sự tin tưởng vào chế độ, sự hăng hái đi đầu trong đấu tranh chống tiêu cực, kiên quyết bảo vệ định hướng chính trị - đi lên CNXH của đất nước. Do vậy, tiếp tục xây dựng Đảng (theo tinh thần Nghị quyết Trung ương 6 lần 2 (khóa VIII), xây dựng Nhà nước và thực hiện công tác cán bộ (theo tinh thần Hội nghị Trung ương ba khóa VIII) có kết quả hơn nữa là đòi hỏi lớn và nghiêm khắc của cách mạng Việt Nam hiện nay. Trong công cuộc đổi mới, Đảng ta có nhiều nghị quyết đề cập đến giải pháp xây dựng giai cấp công nhân. Đại hội lần thứ VIII của Đảng đã đề ra nhiệm vụ xây dựng giai cấp công nhân lớn mạnh về mọi mặt, phát triển về số lượng và chất lượng, giác ngộ về giai cấp, nâng cao trình độ về học vấn và tay nghề, có tác phong công nghiệp và ý thức tổ chức kỷ luật, lao động đạt năng suất, chất lượng và hiệu quả ngày càng cao. Đại hội lần thứ IX đã chỉ rõ, đối với giai cấp công nhân, coi trọng phát triển về số lượng và chất lượng, nâng cao giác ngộ và bản lĩnh chính trị, trình độ học vấn và nghề nghiệp, thực hiện “Trí thức hóa công nhân”, nâng cao năng lực ứng dụng và sáng tạo công nghệ mới, lao động đạt năng suất, chất lượng và hiệu quả ngày càng cao, xứng đáng là một lực lượng đi đầu

trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và vai trò lãnh đạo cách mạng trong thời kỳ mới. Đảng ta cũng đã đề ra các quan điểm chủ trương và nhiều biện pháp để xây dựng và phát triển giai cấp công nhân.

*Đẩy mạnh chuyển dịch cơ cấu kinh tế* theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa phát triển nhiều loại hình doanh nghiệp có hiệu quả là cơ sở đầu tiên để xây dựng và phát triển giai cấp công nhân ở Đồng Nai. Doanh nghiệp là đơn vị cơ sở, nơi tập hợp, giáo dục rèn luyện công nhân, thực hiện quyền làm chủ của công nhân. Doanh nghiệp kinh doanh có hiệu quả thì công nhân phát triển toàn diện, nếu kinh doanh thua lỗ thì công nhân là người gánh chịu đầu tiên. Họ dễ đi đến tan rã, tha hóa. Doanh nghiệp nhà nước phải được sắp xếp lại, nâng cao năng lực cạnh tranh, đồng thời khuyến khích phát triển các doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế khác.

Đến năm 2010 phấn đấu Đồng Nai trở thành một tỉnh công nghiệp. Vì vậy, đòi hỏi phải phát triển mạnh các doanh nghiệp công nghiệp và dịch vụ ở nông thôn, chủ yếu là các doanh nghiệp vừa và nhỏ. Trong chiến lược chủ động hội nhập kinh tế quốc tế hiện nay, các doanh nghiệp muốn tồn tại và phát triển đều cần phải nâng cao sức cạnh tranh, phải đầu tư khoa học-công nghệ và trình độ quản trị kinh doanh theo hướng hiện đại hóa. Đó là những điều kiện hết sức cơ bản để rèn luyện công nhân theo hướng kinh tế thị trường định hướng XHCN, cũng là điều kiện tiên quyết để xây dựng và phát triển giai cấp công nhân.

*Đổi mới và thực hiện nghiêm túc một số chính sách có liên quan đến người lao động, trong đó cần chú ý những chính sách cụ thể sau đây:*

- Chính sách lao động và việc làm: Khuyến khích và tôn vinh các nhà đầu tư, nhà kinh doanh đứng ra lập doanh nghiệp, thu hút được nhiều lao động, tạo được nhiều việc làm theo đúng pháp luật.

- Chính sách tiền lương, thu nhập và các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế. *Tiền lương phải bảo đảm cho người lao động đủ sức tái sản xuất sức lao động, chi trả những nhu cầu thiết yếu và ít nhất nuôi được một người con đi học.* Tiền lương gắn với năng suất và kết quả lao động, chấp nhận chế độ phụ cấp thất nghiệp để chuyển những công nhân không bảo đảm yêu cầu ra khỏi dây chuyền sản xuất và đi tìm việc nơi khác.

- Có chính sách đào tạo và nâng cao tay nghề, coi đó vừa là trách nhiệm vừa là nghĩa vụ của người lao động và người sử dụng lao động.

- Đưa chính sách nghỉ ngơi, giải trí, rèn luyện sức khỏe, an toàn lao động thành một nội dung bắt buộc đối với người quản lý doanh nghiệp nhằm nâng cao thể chất và trình độ văn hóa của giai cấp công nhân.

*Cải cách hệ thống đào tạo, coi trọng đào tạo nghề với tỷ trọng cao hơn nhiều lần so với đại học, nâng cao chất lượng đào tạo nghề và kỹ thuật. Khuyến khích các thành phần kinh tế tổ chức đào tạo nghề, Nhà nước đầu tư về cơ sở vật chất, trang thiết bị, đào tạo giáo viên dạy nghề để cung cấp cho*

các cơ sở dạy nghề bao gồm cả giáo dục, chính trị, giác ngộ và bản lĩnh giai cấp công nhân, bồi dưỡng các kiến thức hiện đại và tay nghề, rèn luyện tác phong công nghiệp và ý thức tổ chức kỷ luật của giai cấp công nhân.

*Đẩy mạnh và triệt để đấu tranh chống tham nhũng* trong bộ máy và cán bộ quản lý nhà nước, trong hệ thống quản lý của doanh nghiệp. Tệ tham nhũng đục khoét nền kinh tế thì người chịu thiệt nhất là người lao động. Quan liêu, tham nhũng gây khó khăn cho người lao động khi tìm việc làm, phải hối lộ, đút lót, gây bất bình cho xã hội. Người quản lý doanh nghiệp tham nhũng sẽ bớt xén tiền công và thu nhập của công nhân. Tham nhũng, quan liêu làm xói mòn đạo đức xã hội, làm giảm lòng tin của nhân dân và người lao động và khi đã làm giảm lòng tin thì cũng triệt tiêu cả động lực. Chống quan liêu, tham nhũng phải đi liền với cải cách hành chính. Bộ máy tinh gọn, mọi quy chế, chế độ, chính sách được minh bạch, rõ ràng là điều kiện cơ bản bảo đảm lợi ích và quyền lợi của giai cấp công nhân, người lao động.

**- Mở rộng phạm vi và nội dung hoạt động của tổ chức công đoàn**

Nếu như trước đây chúng ta chỉ quan niệm tổ chức công đoàn là người đại diện cho ý chí và quyền lợi của giai cấp công nhân, chủ yếu là công nhân trong doanh nghiệp nhà nước thì ngày nay tổ chức công đoàn là người đại diện cho ý chí và quyền lợi của người lao động (trừ nông dân có hội nông dân), trong đó đại bộ phận là công nhân, ngoài ra còn tầng lớp trí thức, công chức nhà nước và hoạt động của tổ

chức công đoàn được mở rộng ra tất cả các thành phần kinh tế, đặc biệt trong doanh nghiệp liên doanh, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, trong các doanh nghiệp ngoài quốc doanh. Nội dung hoạt động của công đoàn không chỉ lo cải thiện đời sống vật chất và tinh thần của người lao động mà quan trọng hơn là giáo dục chính trị, bồi dưỡng ý thức giai cấp cho họ. Bên cạnh đó, công đoàn cùng với chính quyền chăm lo bồi dưỡng về văn hóa, kỹ thuật, tay nghề cho công nhân và đấu tranh bảo vệ lợi ích chính đáng cho người lao động, tạo điều kiện để người lao động gắn bó hơn với tổ chức đại diện của mình.

Phát triển giai cấp công nhân ở Đồng Nai cả về mặt số lượng và chất lượng là một sự phát triển tổng hợp. Sự phát triển này bao hàm sự phát triển cá thể ở từng công nhân và lao động với tư cách là người sản xuất, người công dân; đồng thời là sự phát triển chung của giai cấp công nhân với tư cách là sự phát triển các chất lượng xã hội của giai cấp công nhân từ các tập thể công nhân trong doanh nghiệp đến toàn thể lực lượng công nhân trong cơ cấu xã hội. Sự phát triển chất lượng xã hội của giai cấp công nhân nói chung là tổng hợp của mọi sự phát triển từ cá thể tới tập thể, cộng đồng, giới tính, lứa tuổi (thế hệ), nghề nghiệp, khu vực, địa phương cấu thành chính thể và hoạt động của giai cấp công nhân, biểu hiện ở phong trào và các tổ chức, thiết chế của nó.

Sự phát triển người công nhân là một hình thái cụ thể của phát triển con người, phát triển nhân lực được đo với các chỉ số về thể lực, trí lực, tâm lực.

Sự phát triển giai cấp công nhân là một bộ phận trọng yếu chủ đạo của tổng thể các số lượng và chất lượng phát triển xã hội của xã hội ta trong thời kỳ đổi mới. Nó chính là chất lượng xã hội, là bảo đảm xã hội cho sự phát triển của Đảng, của Nhà nước và của hệ thống chính trị nói chung. Nó bao hàm trong bản thân nó sự phát triển của phong trào công nhân và lao động cũng như sự phát triển của tổ chức công đoàn là tổ chức chính trị - xã hội của bản thân nó; đồng thời là một thành viên của liên minh chính trị - xã hội của dân tộc là Mặt trận. Mặt khác, cũng có thể nhìn vào sự phát triển của phong trào công nhân và tổ chức công đoàn mà thấy được sự phát triển của giai cấp công nhân như thế nào.

Do chế độ xã hội mà chúng ta xây dựng là chế độ XHCN, do chủ thể cầm quyền lãnh đạo xã hội là Nhà nước và Đảng Cộng sản, nên nhìn vào sự phát triển giai cấp công nhân ở nước ta có thể thấy hiện trạng, xu hướng và triển vọng về sự phát triển chung của Đảng, của dân tộc và xã hội với những khả năng, năng lực, tiềm lực của nó. Do vậy, mà tạo động lực cho sự phát triển giai cấp công nhân ở nước ta trên thực tế là phải huy động tổng hợp mọi giải pháp, mọi chính sách, bao quát các nhân tố kinh tế-kỹ thuật, khoa học - công nghệ, kinh tế - xã hội (biểu hiện thành sự liên kết chính sách kinh tế với chính sách xã hội), chính trị, văn hóa...

Động lực phát triển công nhân và giai cấp công nhân bắt nguồn từ đó. Có những động lực mà xã hội tạo ra và chuyển hóa nó vào đời sống thực tiễn của công nhân, giai cấp công nhân và tổ chức công đoàn để tạo ra sự phát triển cho giai

cấp công nhân. Lại cũng có những động lực của bản thân công nhân, giai cấp công nhân và công đoàn, được tạo ra bằng chính sự nỗ lực nội tại của chủ thể này. Kết hợp tổng hợp mọi giải pháp là để cho cả hai nguồn động lực đó cùng phát huy tác dụng, đồng chiều và đồng thuận hướng tới mục tiêu phát triển giai cấp công nhân. Sự phát hiện những sắc thái, yếu tố nêu trên chỉ có tính tương đối.

### ***b) Một số nhóm giải pháp tổng hợp***

Để tạo động lực đối với sự phát triển giai cấp công nhân, có thể bàn tới không ít những giải pháp, biện pháp cụ thể và những giải pháp, biện pháp đó có thể xếp vào từng nhóm, từng loại chủ yếu và có tầm quan trọng lâu dài sau đây:

***- Nhóm giải pháp về giáo dục tinh thần, đạo đức nhằm xây dựng nhận thức mới, hình thành ý thức xã hội mới đối với giai cấp công nhân.***

Đây là nhóm giải pháp cơ bản, ý nghĩa xã hội của nó hướng tới phát triển là rất to lớn mà trên thực tế đã có lúc ta chưa thấy hết, chưa chú trọng đúng mức kể cả đối với công nhân và đối với xã hội nói chung, ở đây có cả phương diện nhận thức lý luận và cũng có cả sự thay đổi về tâm lý, ý thức của cá nhân và xã hội.

Nói tới công nhân và giai cấp công nhân, cần phải khẳng định bản chất xã hội, vị trí và vai trò của nó trong lịch sử, trong sự phát triển của xã hội hiện đại. Như một sự thật lịch sử khách quan, không gì phủ nhận được, giai cấp công nhân là sản phẩm tích cực nhất và ưu tú nhất mà nền sản xuất



công nghiệp của xã hội công nghiệp đào luyện nên. Lao động sản xuất trực tiếp bằng phương thức công nghiệp, nhờ đó hình thành tâm lý, ý thức, lối sống và phong cách công nghiệp. Đó là con đường dẫn tới sự hình thành công nhân, giai cấp công nhân với những đặc trưng, phẩm chất riêng có của nó, không lẫn, không xóa mờ ranh giới của nó với những người lao động khác, với những tầng lớp (giai tầng), giai cấp khác trong xã hội. Công nhân và giai cấp công nhân tự khẳng định mình trong sự đối lập về mặt xã hội với tư sản và giai cấp tư sản, ngoài ra nó còn tự phân biệt mình với nông dân, tiểu tư sản, trí thức và các thành phần dân cư, nghề nghiệp khác trong xã hội.

Giai cấp công nhân là giai cấp những người lao động công nghiệp hiện đại trong sự phát triển của xã hội hiện đại. Trong điều kiện hiện đại ngày nay, khi khoa học và công nghệ trở thành lực lượng sản xuất trực tiếp, kết tinh trong sản phẩm hàng hóa, khi sản xuất công nghiệp ngày càng trở nên phổ biến và hoàn hảo, tiến tới tự động hóa, tới công nghệ cao, điện tử và tin học... thì công nhân truyền thống giảm dần và sẽ xuất hiện ngày càng đông đảo đội ngũ công nhân có học thức cao, công nhân trí thức, thực hiện *trí thức hóa công nhân bằng cách trí tuệ hóa bản thân công nhân*.

Do đó, trong hình ảnh xã hội, công nhân phải được hình dung là những người lao động có trí tuệ, có học vấn, học thức cao, là lực lượng chiếm lĩnh và làm chủ tri thức, khoa học, kỹ thuật, công nghệ, tiêu biểu cho sự tiến bộ của xã hội.

Người công nhân, người thợ, phải nhận được sự tôn trọng

và tôn vinh của xã hội với tư cách là người công nhân trí thức. Với ý nghĩa ấy giai cấp công nhân là một giai cấp cách mạng... Nếu như trước đây, từ nửa sau thế kỷ XIX, với phát hiện thiên tài của Mác-Ăngghen, cho tới nay vẫn được lý giải rất đúng đắn rằng, giai cấp công nhân là một giai cấp cách mạng, vì nó tiêu biểu cho nền sản xuất tiên tiến, xã hội hóa cao, cho phương thức sản xuất tiên tiến của lịch sử thì giờ đây trong điều kiện phát triển mới cần phải nhận thức đầy đủ hơn nữa. Giai cấp công nhân là giai cấp cách mạng bởi nó là giai cấp hàng đầu của lực lượng sản xuất là hiện thân của trí thức hiện đại, trí tuệ hiện đại, khoa học - kỹ thuật - công nghệ hiện đại.

Trước đây, khi còn ở địa vị nô lệ làm thuê, bị tư sản bóc lột giá trị sức lao động, bị đô hộ dưới ách thực dân đế quốc và phong kiến, công nhân ở trong tình cảnh nghèo khổ, tối tăm và dốt nát. Đó chính là hoàn cảnh sống bị tha hóa của họ. Tuyệt nhiên, những dấu hiệu ấy không thuộc về bản chất cách mạng của giai cấp công nhân. *Nghèo khổ thúc đẩy họ hành động đấu tranh tự giải phóng để trở thành cách mạng chứ nghèo khổ cũng như tối tăm, dốt nát tự bản thân nó không làm nên cách mạng.* Nó là hiện trạng, là đối tượng phải xóa bỏ bằng cách mạng.

Do vậy, giai cấp công nhân dù ở trong hoàn cảnh nào cũng vẫn là một giai cấp cách mạng, bởi nó tiêu biểu cho xu thế, cho tương lai phát triển, cho tiến bộ và cách mạng, do nó đại diện cho sức sản xuất tiên tiến, hiện đại với sức mạnh của trí thức khoa học.

Để sự nhận thức và tôn vinh này của xã hội đối với giai

cấp công nhân trở nên thực tế, thành hiện thực thì phải tạo ra điều kiện sống (tồn tại và phát triển), môi trường làm việc và con đường đưa giai cấp công nhân tới chiếm lĩnh những đỉnh cao của khoa học - kỹ thuật, của công nghệ và văn hóa nói chung sao cho tương xứng với một giai cấp cách mạng. Sức mạnh giáo dục, tuyên truyền, cổ động cho niềm tự hào chính đáng của công nhân, cho sự tôn trọng của xã hội đối với công nhân, giai cấp công nhân phải đi liền và được bảo đảm bởi những biến đổi kinh tế, xã hội có sức vật chất hóa tư tưởng, có sức thay đổi hiện trạng cuộc sống và trình độ công nhân, làm cho giai cấp công nhân tự biểu hiện, tự khẳng định mình trong thực tiễn phát triển của xã hội, với sự hậu thuẫn, bảo vệ của xã hội.

Để công nhân sống trong tình trạng thất nghiệp, đói nghèo, học vấn thấp, trí tuệ kém phát triển, ở bên ngoài các năng lực cảm thụ và sáng tạo văn hóa tinh thần thì không thể có bất cứ một hiệu quả tích cực nào của tuyên truyền đề cao giai cấp công nhân thành hiện thực được.

Do đó, nhận thức đúng về giai cấp công nhân phải gắn liền với chính sách thúc đẩy phát triển giai cấp công nhân cả về mức sống và lối sống, vật chất và tinh thần. *Cách nhìn nhận và đánh giá về giai cấp công nhân phải thay đổi theo chiều hướng tích cực, nhờ đó tạo ra những biến đổi về sự lựa chọn giá trị, làm cho các bậc cha mẹ đang là công nhân sẽ cố vũ, khích lệ con em mình theo đuổi nghề làm thợ, làm cho tuổi trẻ rời ghế nhà trường sẽ đi vào học nghề, làm thợ, tự hào với danh hiệu công nhân khi mà trong thực tế, chính sách của*

*Đảng và Nhà nước đối với công nhân thực sự đem lại cho họ những cảm nhận thực tế về hiện trạng sống tốt, về triển vọng phát triển tốt. Cùng với giáo dục - đào tạo là quốc sách hàng đầu nhà nước cần phải đầu tư và tổ chức việc đầu tư có hiệu quả để công nhân có cơ hội tốt nhất được học hành, được trí tuệ hóa, để giai cấp công nhân thực sự là giai cấp có học thức cao trong xã hội lao động và xã hội học tập.*

Đồng thời với dạy nghề, định hướng giáo dục đạo đức và văn hóa đạo đức trong xã hội phải tập trung giáo dục có hiệu quả đạo đức cách mạng của giai cấp công nhân. Đó là hệ giá trị, chuẩn mực đạo đức mới của thời đại cách mạng XHCN, mà về mặt khách quan là thuộc về bản chất của nó, chỉ có giai cấp công nhân mới là người đại diện tiêu biểu cho đạo đức đó. Giai cấp công nhân không có lợi ích riêng với nghĩa là tư hữu nên chỉ có giai cấp công nhân mới là lực lượng tiêu biểu nhất cho đạo đức cách mạng, chống chủ nghĩa cá nhân, chiến thắng chủ nghĩa cá nhân. Thắng lợi bền vững, sâu xa của CNXH là ở đây, như *Hồ Chí Minh khẳng định, một mặt, giai cấp công nhân tự rèn luyện mình, mặt khác, xã hội cần xác lập và phát triển hệ quy chuẩn đạo đức đó, làm cho đạo đức và lối sống công nhân trở thành chủ đạo và phổ biến trong đời sống đạo đức xã hội.*

Đó là những bảo đảm xã hội, về mặt tinh thần và văn hóa cho sự phát triển giai cấp công nhân, phát huy tác dụng, ảnh hưởng của giai cấp công nhân trong xã hội. Tạo ra sự chuyển biến này từ nhận thức tới tổ chức và hành động bằng đòn bẩy giáo dục và các chính sách kích thích vật chất - tinh thần đối

với giai cấp công nhân, tạo ra một động lực căn bản để xây dựng và phát triển giai cấp công nhân cũng như xây dựng và phát triển xã hội.

Trong vấn đề này, sự khó khăn, phức tạp là ở chỗ kết hợp được giáo dục giai cấp công nhân với giáo dục trong toàn xã hội bằng tất cả sự phong phú thực tiễn của tư tưởng lý luận, đạo đức, văn hóa, lối sống. Khó khăn phức tạp đó, càng nổi bật rõ hơn trong điều kiện xã hội ta vẫn là một xã hội nông nghiệp, nền kinh tế nước ta vẫn đang là nền kinh tế chuyển đổi trong thời kỳ quá độ. Cũng chính vì thế, đây là nhóm giải pháp có ý nghĩa rất cơ bản và lâu dài, nó như một phức hợp các chính sách kinh tế - chính trị - xã hội - văn hóa hướng theo mục tiêu đổi mới, phát triển xã hội để xây dựng và phát triển giai cấp công nhân mà cốt lõi của nó là xây dựng và phát triển Đảng Cộng sản cầm quyền.

***- Nhóm giải pháp thúc đẩy tiềm lực công nhân và giai cấp công nhân trong thời kỳ đẩy nhanh công nghiệp hóa, hiện đại hóa.***

Nhóm giải pháp này, liên quan trực tiếp tới những đổi mới chính sách và cơ chế quản lý. Những đổi mới về chính sách và cơ chế quản lý phải định hướng vào sự phát triển số lượng và chất lượng giai cấp công nhân một cách thường xuyên, nhất quán, tiến tới hoạch định và thực hiện chính sách quốc gia, có tầm chiến lược đối với việc xây dựng và phát triển giai cấp công nhân.

Trong nhóm giải pháp này có thể và cần phải thực hiện các giải pháp kinh tế xã hội sau đây:

**Một là**, cải cách giáo dục theo hướng hiện đại hóa, dân chủ hóa, xã hội hóa và nhân văn hóa giáo dục đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH trong điều kiện kinh tế thị trường, kinh tế tri thức và toàn cầu hóa. Về thực chất, đây là cách mạng hóa giáo dục, ở giải pháp này, phải đặc biệt chú trọng chất lượng học vấn phổ thông cơ bản, toàn diện, hiện đại, tăng cường giáo dục hướng nghiệp để tạo đầu vào cho các trường đào tạo công nhân kỹ thuật, các trường dạy nghề. Trong giáo dục, từ giáo dục gia đình đến giáo dục nhà trường và xã hội phải coi trọng giáo dục giá trị và định hướng lựa chọn giá trị cho thế hệ trẻ vào đời bằng cách giáo dục về giai cấp công nhân, thực hiện những điều chỉnh để phân luồng, tạo nguồn cho đào tạo nghề, dạy nghề, học nghề. Khắc phục sự lệch lạc tâm lý chỉ coi đại học mới là nẻo đường duy nhất để vào đời, xem thường học nghề, xem thường nghề thợ. Dạy nghề và hệ thống các trường dạy nghề phải trở thành một bộ phận hữu cơ trong nền giáo dục quốc dân và phải được đổi mới về mọi mặt để có vị trí xứng đáng trong xã hội.

**Hai là**, phát triển các hình thức và loại hình đào tạo nghề, dạy nghề theo hướng đa dạng hóa phù hợp với nền kinh tế nhiều thành phần. Theo hướng này, đặc biệt chú trọng mô hình dạy nghề tại chỗ, trong doanh nghiệp gắn trực tiếp với sản xuất, kinh doanh, lấy dạy nghề trong doanh nghiệp tư nhân làm chủ đạo. Xây dựng chương trình, mục tiêu chất lượng dạy nghề để đào tạo công nhân cả thể lực, trí lực, tâm lực, chú trọng các tri thức và kỹ năng hiện đại, chú trọng thực hành, vận dụng tổng hợp cả dạy chữ, dạy nghề và dạy người

theo yêu cầu của giai cấp công nhân hiện đại.

**Cần mở mang nhiều ngành nghề mới** mà xã hội hiện đại và nền kinh tế thị trường hiện đại đang đòi hỏi, kinh doanh dịch vụ, công nghệ thông tin, điện tử, chuẩn bị cho sự hình thành đội ngũ công nhân kỹ thuật hiện đại, làm chủ các công nghệ tiến tiến, làm việc trong các khu công nghiệp, công nghệ cao của tỉnh trong 10 - 15 năm tới. Đây sẽ là lực lượng quan trọng, làm nòng cốt về trí tuệ của giai cấp công nhân ở nước ta.

**Ba là, kết hợp đào tạo nghề mới và đào tạo nhân lực mới** với bồi dưỡng nâng cao trình độ tay nghề thường xuyên cho công nhân, bao gồm cả bồi dưỡng về học vấn, văn hóa nói chung. Quan tâm đặc biệt tới đội ngũ công nhân nữ trong các ngành nghề phù hợp với họ.

**Bốn là, ban hành và thực hiện những chính sách khuyến khích đặc biệt đối với công nhân và lao động từ tiền lương, tiền thưởng, chăm sóc sức khỏe và đời sống văn hóa tinh thần, cải thiện điều kiện và môi trường lao động, khuyến khích công nhân học tập theo mục tiêu cao đẳng và đại học hóa công nhân.** Mở ra những triển vọng phát triển trong cuộc đời làm thợ của những người thợ hiện đại. Kết hợp ưu đãi vật chất với tôn vinh tinh thần cho đội ngũ thợ giỏi. Bàn tay vàng của những người thợ giỏi phải được xã hội trân trọng, quý trọng và biết ơn không khác gì chất xám của các nhà khoa học tài năng, phải coi đó là tài sản, vốn quý của quốc gia. Trẻ hóa đội ngũ thợ giỏi bằng đào tạo, bồi dưỡng, phát hiện và trọng dụng nhân tài trong công nhân. Thợ giỏi, thợ bậc cao

phải được quý trọng và sử dụng như những chuyên gia trong khoa học, nghệ thuật, văn hóa. Cải cách căn bản chế độ, tiêu chuẩn đánh giá thang bậc, tiền lương cho bộ phận tinh hoa này để khuyến khích sự thành đạt, thành danh của lớp công nhân trẻ. Đồng thời, cần có những chính sách và biện pháp khuyến khích và trọng đãi các gia đình công nhân truyền thống nhiều đời. Gây dựng niềm tự hào chân chính đối với công nhân, gia đình công nhân, doanh nghiệp và giai cấp công nhân nói chung.

***- Nhóm giải pháp về chính trị - xã hội đối với giai cấp công nhân và tổ chức công đoàn***

Giải pháp này hướng vào những vấn đề cấp bách sau đây:

- Đẩy mạnh giáo dục lý luận chính trị cơ bản trong công nhân viên chức nhằm nâng cao trình độ giác ngộ và bản lĩnh chính trị cho công nhân và lao động.

- Bồi dưỡng và phát triển Đảng trong công nhân, nhất là các công nhân trẻ và trực tiếp sản xuất. Tăng cường tỷ lệ thành phần công nhân trong Đảng, nâng cao bản chất giai cấp công nhân và bản lĩnh chính trị trong Đảng.

- Xây dựng Đảng trong sạch vững mạnh cả về chính trị, tư tưởng, tổ chức, đạo đức, lối sống, đặc biệt chú trọng xây dựng Đảng từ cơ sở và chất lượng đảng viên công nhân ở cơ sở doanh nghiệp. Chú trọng đào tạo các tài năng lãnh đạo, quản lý, bố trí vào các cương vị lãnh đạo chủ chốt của các cơ quan Đảng, Nhà nước, đoàn thể ở các cấp, các ngành, các địa phương những người thực sự có tài, có đức, trưởng thành từ



phong trào công nhân và công đoàn.

- Chú trọng thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở trong các doanh nghiệp, dựa vào quần chúng công nhân mà đẩy mạnh công tác xây dựng Đảng, xây dựng doanh nghiệp, đấu tranh chống quan liêu tham nhũng, các tệ nạn xã hội, thông qua các mặt hoạt động của công đoàn mà tạo điều kiện phát huy quyền dân chủ, làm chủ của công nhân và lao động tại cơ sở doanh nghiệp.

- Đẩy mạnh giáo dục pháp luật, thực hành văn hóa pháp luật trong công nhân.

- Có những chính sách hữu hiệu, thiết thực để nâng cao vai trò, tác dụng, ảnh hưởng xã hội của các tổ chức công đoàn, đặc biệt là khuyến khích các cán bộ công đoàn tận tâm, tận lực trong phong trào công nhân. Công đoàn đóng vai trò nòng cốt để phối hợp với giám đốc và các đoàn thể khác xây dựng đời sống văn hóa công nhân, đặc biệt là văn hóa tinh thần. Đầu tư vật chất thích đáng để tạo ra các cơ sở vật chất phục vụ đời sống văn hóa công nhân, các gia đình công nhân, các tập thể công nhân. Đây là cách đưa văn hóa thấm sâu vào trong kinh tế và chính trị, làm cho văn hóa trở thành động lực của sản xuất, kinh tế, là mục tiêu phát triển giai cấp công nhân và phát triển xã hội nói chung.

Cuối cùng, không thể không tính đến những giải pháp đầu tư cho nghiên cứu lý luận, tổng kết thực tiễn về giai cấp công nhân và tổ chức công đoàn ở Đồng Nai trong đổi mới.

Những giải pháp theo hướng này, sẽ phục vụ trực tiếp sự phát triển giai cấp công nhân ở Đồng Nai bằng cách đem lại

cơ sở lý luận, những kiến giải khoa học để hoạch định chiến lược, chính sách của Đảng, Nhà nước đối với giai cấp công nhân và công đoàn. Việc tổng kết thực tiễn, nhất là thực tiễn các phong trào thi đua trong công nhân, công đoàn cho phép phát hiện các vấn đề, dự báo các xu hướng phát triển giai cấp công nhân ở nước ta, từ đó có giải pháp và chính sách kịp thời, hữu ích để giai cấp công nhân không ngừng phát triển và vững mạnh. Theo hướng đó, phải chú trọng đầu tư để xây dựng tiềm lực khoa học, lý luận, chất lượng nghiên cứu, giảng dạy, đào tạo, chỉ đạo về giai cấp công nhân và công đoàn ở Đồng Nai. Tập hợp lực lượng chuyên viên, đầu tư đủ mạnh cho các ban, các cơ quan chuyên môn, nghiên cứu và đào tạo, bồi dưỡng của Liên đoàn Lao động tỉnh Đồng Nai. Coi việc nghiên cứu, đề xuất, dự báo về giai cấp công nhân và công đoàn là một nội dung quan trọng trong nghiên cứu lý luận đổi mới và nhận thức mới về công nghiệp hóa, hiện đại hóa là nội dung quan trọng của khoa học xã hội và nhân văn nước nhà.

Muốn nhanh chóng khắc phục sự lạc hậu, trì trệ của công tác công đoàn và xây dựng giai cấp công nhân, muốn tạo ra những đột phá thực tiễn trong chính sách, cơ chế quản lý để thúc đẩy sự phát triển giai cấp công nhân nước ta không thể không coi trọng, đầu tư đúng mức cho lĩnh vực nghiên cứu khoa học về giai cấp công nhân, về tổ chức công đoàn.

***c) Một số giải pháp trước mắt cần tập trung***

***- Tăng cường lãnh đạo của các cấp ủy Đảng về công tác***

### ***công vận trong giai đoạn mới***

- Các cấp ủy Đảng quán triệt sâu sắc quan điểm về công tác công vận của Đảng trong giai đoạn mới, đặc biệt làm cho đảng viên và giai cấp công nhân nhận thức sâu sắc và thấm nhuần quan điểm. Đảng Cộng sản Việt Nam là Đảng của giai cấp công nhân, củng cố và phát triển mối quan hệ giữa Đảng và giai cấp công nhân là một yêu cầu cơ bản trong quá trình xây dựng Đảng và nhà nước. Do đó, việc xây dựng đội ngũ giai cấp công nhân và củng cố tổ chức công đoàn vững mạnh là yêu cầu của cách mạng trong giai đoạn hiện nay nhằm, tăng cường cố khối đại đoàn kết dân tộc phấn đấu vì mục tiêu “dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh”.

- Các Huyện ủy, Thị ủy, Thành ủy, Đảng ủy trực thuộc thực hiện tốt công tác qui hoạch đào tạo cán bộ cho Đảng và nhà nước từ đội ngũ giai cấp công nhân, tăng cường công tác phát triển đảng viên, thành lập tổ chức Đảng trong các doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

- Trong lãnh đạo chỉ đạo, các cấp ủy Đảng dành thời gian lắng nghe ý kiến của công nhân và tổ chức công đoàn, phản ánh kịp thời những tâm tư nguyện vọng của đội ngũ giai cấp công nhân, góp phần xây dựng và thực hiện tốt các chủ trương của Đảng, chính sách của nhà nước đối với đội ngũ giai cấp công nhân. Tạo điều kiện cho công nhân tham gia xây dựng Đảng. Phân công đảng viên sâu sát với công nhân để tìm hiểu tâm tư, nguyện vọng của công nhân lao động tham mưu cho cấp ủy để lãnh đạo giáo dục công nhân được tốt hơn.

***- Trách nhiệm của chính quyền các cấp và các cơ sở, ngành có liên quan***

Các cấp chính quyền phải xem việc xây dựng đội ngũ giai cấp công nhân là nhiệm vụ quan trọng và thường xuyên, từ đó cụ thể hóa bằng các chương trình công tác hàng năm của mình, tập trung một số nội dung chính sau:

- Trong quá trình hoạch định và thực hiện kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội và an ninh quốc phòng hàng năm thực hiện các chính sách liên quan đến công nhân lao động phải chú ý đến các nội dung chăm lo xây dựng đội ngũ giai cấp công nhân, phải thật sự coi người lao động là nhân tố cơ bản và quan trọng trong việc thực hiện thắng lợi sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Trước mắt, cần có những giải pháp hiệu quả trong việc tổ chức bồi dưỡng học vấn và tay nghề cho người lao động, đây là nội dung hết sức quan trọng và quyết định sự nâng cao chất lượng sản phẩm và tăng trưởng kinh tế trong thời gian tới.

- Các ngành chức năng của nhà nước phối hợp chặt chẽ với công đoàn các cấp tăng cường các biện pháp bảo vệ có hiệu quả quyền lợi hợp pháp, chính đáng cho công nhân lao động, nâng cao ý thức trách nhiệm về quyền và nghĩa vụ của người lao động, bảo đảm hiệu lực thực thi của Bộ Luật lao động, Luật công đoàn và các chế độ chính sách khác của nhà nước trong các đơn vị, cơ quan, doanh nghiệp, ngăn ngừa và giải quyết kịp thời các tranh chấp lao động và đình công của công nhân, thường xuyên kiểm tra giám sát và xử lý nghiêm,

đúng pháp luật các vụ việc vi phạm pháp luật đối với giai cấp công nhân.

- Hướng dẫn các doanh nghiệp xây dựng các nội qui, qui chế và các thỏa ước lao động tập thể theo đúng qui định pháp luật hiện hành. Tạo điều kiện thuận lợi cho tổ chức công đoàn thương lượng ký kết thỏa ước lao động tập thể, đây là nội dung quan trọng trong việc tăng cường ổn định quan hệ lao động, mối quan hệ hợp tác giữa công nhân lao động và các nhà quản lý, chủ đầu tư để cùng thúc đẩy sản xuất, kinh doanh phát triển, ổn định việc làm và đời sống công nhân. Các khu công nghiệp tập trung phải có kế hoạch giải quyết tốt các điều kiện sống, làm việc và xây dựng các thiết chế văn hóa phục vụ đời sống tinh thần cho công nhân, góp phần ổn định an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội trên địa bàn.

- Các ngành chức năng có các biện pháp phối hợp tăng cường công tác tuyên truyền, giáo dục pháp luật cho người lao động kể cả người sử dụng lao động nhằm tăng cường trách nhiệm cả đôi bên.

- Ngành giáo dục tăng cường đội ngũ giáo viên giỏi để nâng cao chất lượng dạy và học bổ túc văn hóa cho công nhân, khuyến khích và tiếp tục đẩy mạnh hình thức giáo dục từ xa như học bổ túc văn hóa, học chuyên môn nghiệp vụ qua đài phát thanh và truyền hình Đồng Nai. Tăng cường giới thiệu học tập các nội dung của Bộ Luật lao động, Luật công đoàn và các qui định khác về lao động cho học sinh, sinh viên, giai cấp công nhân.

- Tiến hành qui hoạch, xác định qui mô đào tạo và sắp xếp lại mạng lưới đào tạo nghề trên địa bàn tỉnh, phát triển một số trung tâm tư vấn và giới thiệu việc làm để giải quyết việc làm cho người lao động trên các địa bàn huyện, thị xã có khu công nghiệp tập trung. Khuyến khích phát triển các cơ sở dạy nghề ngoài công lập, mở rộng các hình thức đào tạo nghề tại các doanh nghiệp. Đổi mới chương trình và nội dung giảng dạy theo hướng hiện đại để nâng cao chất lượng đào tạo nghề cho công nhân. Hàng năm, tỉnh dành một phần kinh phí đáng kể đầu tư nâng cấp trang thiết bị dạy nghề, đào tạo giáo viên từng bước đáp ứng yêu cầu đào tạo nghề của tỉnh.

- Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Liên đoàn Lao động, Ngân hàng Nhà nước và các ngành có liên quan xây dựng dự án hình thành quỹ tín dụng học nghề cho người lao động vay và quỹ bảo hiểm thất nghiệp, góp phần tích cực trong việc giải quyết việc làm ổn định cuộc sống, nâng cao tay nghề cho người lao động.

*- Nâng cao vai trò trách nhiệm của các cấp công đoàn trong tỉnh*

- Các cấp công đoàn trong tỉnh thực hiện có hiệu quả các chức năng do pháp luật và Điều lệ công đoàn qui định, chủ trọng chức năng là đại diện và bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của giai cấp công nhân. Tích cực tham gia, phối hợp với Ủy ban Nhân dân có những biện pháp cụ thể về những vấn đề có liên quan đến việc xây dựng đội ngũ giai cấp công nhân.

- Tiếp tục đẩy mạnh công tác tuyên truyền giáo dục, tập hợp công nhân lao động vào tổ chức công đoàn, xây dựng tổ chức công đoàn các cấp vững mạnh gắn với việc bồi dưỡng đoàn viên ưu tú cho Đảng xem xét kết nạp. Chú trọng công tác tuyên truyền giáo dục rèn luyện, xây dựng đội ngũ giai cấp công nhân có bản lĩnh chính trị vững vàng, truyền thống đoàn kết, kỷ luật cao, tinh thần triệt để cách mạng.

- Tiếp tục phối hợp chặt chẽ với ngành giáo dục - đào tạo đẩy mạnh cuộc vận động giai cấp công nhân theo học các lớp bổ túc văn hóa. Chú ý đến việc bố trí các cụm trường và đa dạng hóa hình thức học tập cho phù hợp với điều kiện đi lại và thời gian lao động của công nhân.

- Liên đoàn Lao động tỉnh phối hợp với UBND tỉnh, các cơ quan chức năng xây dựng nhà ở cho công nhân lao động có thu nhập thấp. Vận động khuyến khích các doanh nghiệp, các nhà đầu tư xây dựng nhà ở tập thể và tổ chức xe đưa rước công nhân, xây dựng trung tâm văn hóa cho công nhân. Các cấp công đoàn có trách nhiệm phối hợp chặt chẽ với các đoàn thể trong hệ thống chính trị tạo ra sự đồng bộ trong việc chăm lo xây dựng và phát triển đội ngũ giai cấp công nhân vững mạnh.

- Hàng năm công đoàn các cấp có chương trình đào tạo, bồi dưỡng về kỹ năng hoạt động công đoàn cho đội ngũ cán bộ công đoàn ở cơ sở, chú trọng đội ngũ cán bộ công đoàn ở các doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Qui hoạch đào tạo đội ngũ cán bộ công đoàn các cấp

để hình thành đội ngũ công nghiệp công đoàn chuyên trách hoạt động ổn định, đặc biệt là ở các doanh nghiệp ngoài quốc doanh có từ 300 công nhân trở lên. Tổ chức và quản lý có hiệu quả trường dạy nghề số 2 với đội ngũ cán bộ giảng dạy và với thiết bị công nghệ bảo đảm yêu cầu đào tạo công nhân kỹ thuật theo yêu cầu của tỉnh và đáp ứng các điều kiện sản xuất, kinh doanh của các doanh nghiệp.

*- Tổ chức các phong trào thi đua yêu nước*

Phát động phong trào thi đua yêu nước, tổ chức các phong trào hành động cách mạng thiết thực, hiệu quả để phát huy vai trò đội ngũ giai cấp công nhân trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước với khẩu hiệu “Đoàn kết, sáng tạo, đi đầu trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa, xây dựng đội ngũ giai cấp công nhân và tổ chức công đoàn vững mạnh”. Có khuyến khích xứng đáng về vật chất, động viên khích lệ kịp thời về tinh thần nhằm khơi dậy tính chủ động, sáng tạo, ý thức cộng đồng trách nhiệm trong sản xuất, công tác, học tập và đời sống góp phần xây dựng, thúc đẩy phát triển kinh tế - văn hóa - xã hội tỉnh Đồng Nai.

## Kết luận và kiến nghị

Chủ nghĩa Mác-Lênin xác định giai cấp công nhân là vũ khí vật chất của mình, đã từng đặt kỳ vọng vào vai trò, sứ mệnh lịch sử của giai cấp công nhân trong cuộc đấu tranh xóa



bỏ chủ nghĩa tư bản và xây dựng xã hội tương lai. Tương lai của giai cấp công nhân, tương lai của cả phong trào cách mạng thế giới tùy thuộc vào việc giáo dục, đào tạo thế hệ trẻ đang lớn lên của giai cấp đó. Đối với nước ta, phải đặc biệt chú trọng tăng cường công tác tư tưởng chính trị, đào tạo, giáo dục, rèn luyện thế hệ cách mạng cho giai cấp công nhân trẻ tuổi, trang bị cho họ tri thức, bản lĩnh và trí tuệ, để giai cấp công nhân Việt Nam sớm trở thành lực lượng rường cột của dân tộc, của Đảng và của CNXH trong kỷ nguyên mới.

- Một Nghị quyết của Trung ương Đảng về xây dựng giai cấp công nhân và tổ chức công đoàn đặt ra vào lúc này là vô cùng cần thiết. Nghị quyết đó đồng thời là Nghị quyết về công tác tư tưởng - chính trị đối với giai cấp công nhân, tổ chức cuộc vận động giáo dục chính trị-tư tưởng sâu rộng trong công nhân và trong toàn xã hội, trước hết là trong Đảng để thấm nhuần sâu sắc nghị quyết. Trên cơ sở đó, nhanh chóng góp phần cùng Trung ương và Chính phủ xây dựng chính sách quốc gia về giai cấp công nhân, kèm theo đó là các chính sách và biện pháp để tạo động lực thúc đẩy giai cấp công nhân phát triển, thay đổi căn bản nhận thức của xã hội về giai cấp công nhân nhằm khắc phục những nhận thức lệch lạc, chủ quan, định kiến, xây dựng nhận thức mới khoa học, thật sự cách mạng và nhân văn về giai cấp công nhân Việt Nam theo đúng tư tưởng Hồ Chí Minh.

- Chú trọng xây dựng và ứng dụng trong thực tiễn đời sống công nhân những mô hình về hoạt động công đoàn, những

mô hình về hoạt động văn hóa tinh thần của công nhân trong hoạt động chính trị-tư tưởng, những mô hình về đào tạo nghề trong doanh nghiệp.

- Giáo dục truyền thống giai cấp công nhân, truyền thống phong trào công đoàn trong đông đảo công nhân viên chức. Hình thức nhà văn hóa công nhân, câu lạc bộ công nhân, phòng truyền thống trong các doanh nghiệp, công ty, xí nghiệp và bảo tàng công nhân trong các khu vực công nghiệp lớn, trong cả nước là những hình thức có tác dụng to lớn để giáo dục truyền thống cho công nhân cần được chú trọng xây dựng và phát triển trong chiến lược công tác tư tưởng chính trị trong giai cấp công nhân hiện nay.

# **MỤC LỤC**

*Lời mở đầu*  
*trang 5*

**PHẦN THỨ NHẤT**  
**CÔNG TÁC TƯ TƯỞNG CHÍNH TRỊ TRONG GIAI CẤP**  
**CÔNG NHÂN: CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN**  
**trang 9**

**PHẦN THỨ HAI**  
**THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TƯ TƯỞNG CHÍNH TRỊ TRONG GIAI**  
**CẤP CÔNG NHÂN Ở ĐỒNG NAI VÀ NHỮNG GIẢI PHÁP CHỦ**  
**YẾU TĂNG CƯỜNG CÔNG TÁC TƯ TƯỞNG CHÍNH TRỊ TRONG**  
**GIAI CẤP CÔNG NHÂN Ở ĐỒNG NAI TRONG THỜI GIAN TỚI**  
**trang 84**



**CÔNG TÁC TƯ TƯỞNG CHÍNH TRỊ  
TRONG GIAI CẤP CÔNG NHÂN ĐỒNG NAI  
THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP**

---

*Thạc sĩ* **DƯƠNG THANH TÂN**

*Tiến sĩ* **NGUYỄN VĂN LONG**

*Tiến sĩ* **PHẨM AN NINH**

Chịu trách nhiệm xuất bản

**TRẦN DIỄN**

Chịu trách nhiệm nội dung

**PHÙNG THIÊN TÂN**

Biên tập: **BÙI ANH TẤN**

Bìa: **Duy Ngọc**

Trình bày: **Ngọc Mỹ**

Sửa bản in: **PHƯƠNG THẢO**

---

In 500 cuốn, khổ 14,5 x 20,5cm, tại Xí nghiệp in Ban TTVH Thành ủy Tp.Hồ Chí Minh. Giấy chấp nhận đăng ký KHXB số 3/697-CXB cấp ngày 12.5.2005. In xong và nộp lưu chiểu quý II năm 2005.



0000356754

269