

Phân tầng trong giai cấp công nhân Việt Nam hiện nay

Nguyễn Thị Thu Hà¹

¹ Trường Đại học Thương mại.
Email: thuha@tmu.edu.vn

Nhận ngày 20 tháng 11 năm 2018. Chấp nhận đăng ngày 3 tháng 12 năm 2018.

Tóm tắt: Hiện tượng phân tầng trong giai cấp công nhân Việt Nam hiện nay đang diễn ra ngày càng mạnh mẽ. Bên cạnh những tác động tích cực, hiện tượng phân tầng cũng có những tác động tiêu cực đến quá trình phát triển của giai cấp công nhân Việt Nam. Phân tầng trong giai cấp công nhân Việt Nam hiện nay thể hiện ở phân hóa về thu nhập (giữa các ngành nghề, các vùng miền, các thành phần kinh tế) và phân hóa về trình độ học vấn, nghề nghiệp. Phân tầng trong giai cấp công nhân làm giảm nhịp độ phát triển chung của giai cấp công nhân, làm giảm tính thống nhất và đoàn kết, làm gia tăng sự thờ ơ về chính trị trong một bộ phận giai cấp công nhân.

Từ khóa: Phân tầng, tầng lớp, giai cấp công nhân.

Phân loại ngành: Triết học

Abstract: Stratification has been taking place more and more strongly among Vietnam's working class. In addition to the positive impacts, it also has negative ones on the development process of the class. The stratification is reflected in the income differentiation among industries, regions and economic sectors, and the differentiation in education levels and occupations. It slows down the overall pace of development of the working class, reducing the unity and solidarity while increasing the attitude of indifference towards political matters among a part of the class.

Keywords: Stratification, stratum, working class.

Subject classification: Philosophy

1. Mở đầu

Tầng lớp trong giai cấp là kết quả của sự phân hóa giai cấp ở mức cao. Một giai cấp

bao giờ cũng có nhiều tầng lớp với trình độ giác ngộ, lợi ích khác nhau. Trong mỗi giai cấp có một tầng lớp hạt nhân; và chỉ có tầng lớp hạt nhân mới có khả năng phản ánh

được lợi ích và quy tụ nguyện vọng cho toàn thể giai cấp. Đối với giai cấp công nhân Việt Nam cũng vậy. So với các giai cấp khác ở Việt Nam hiện nay, giai cấp công nhân có một đặc điểm vượt trội, đó là tính thống nhất, đoàn kết cao. Nhưng trên thực tế, nội bộ giai cấp công nhân Việt Nam vẫn có sự phân tầng trên nhiều phương diện (thu nhập, tuổi nghề, tay nghề, trình độ giác ngộ chính trị, trình độ khoa học công nghệ...). Trong Nghị quyết TW 6 khóa X, Đảng Cộng sản Việt Nam nhận định: “Công nhân nước ta không đồng đều về nhận thức xã hội, giác ngộ giai cấp, bản lĩnh chính trị, ý thức tổ chức và kỷ luật lao động; số công nhân trí thức tăng mạnh nhưng chênh lệch giữa các ngành nghề, lĩnh vực, vùng miền; có sự chênh lệch cao và phân hóa về thu nhập giữa các bộ phận công nhân” [3, tr.277]. Sự phân tầng trong giai cấp công nhân Việt Nam được thể hiện trên nhiều phương diện. Bài viết này phân tích lý luận về phân tầng trong giai cấp công nhân nói chung và thực trạng phân tầng đó ở Việt Nam hiện nay.

2. Phân tầng trong giai cấp công nhân nói chung

Trong một giai cấp bao giờ cũng tồn tại nhiều tầng lớp người với những địa vị kinh tế, chính trị, xã hội khác nhau. Sự hình thành các tầng lớp này là hiện tượng phân tầng trong giai cấp. Sự hình thành tầng lớp trong giai cấp là sản phẩm của sự phân hóa trong nội bộ giai cấp ấy (phân hóa về sở hữu, trình độ, địa vị chính trị...). Sự phân hóa này vừa phản ánh cấu trúc của một giai cấp vừa phản ánh quá trình phát triển của giai cấp đó. Đó là quá trình vận động hướng tâm, hoặc ly tâm. Hướng tâm là sự

vận động của các tầng lớp tiến dần đến địa vị của tầng lớp hạt nhân. Ly tâm là sự vận động theo xu hướng chuyển hóa giai cấp [7].

Phân tầng trong giai cấp công nhân không phải là vấn đề mới. Trong các tác phẩm của mình, C.Mác và Ph.Ăngghen nhiều lần dùng các khái niệm “tầng lớp công nhân quý tộc” hay “tầng lớp vô sản lưu manh”. V.I. Lênin nhận xét: “Công nhân mà rời rạc thì không là cái gì cả, công nhân mà thống nhất thì lại là tất cả” [7, tr.57]. Nhiều người thường chú ý đến vế sau của câu nói này mà không mấy chú ý tới vế trước. Sự “rời rạc” trong giai cấp công nhân có lẽ là biểu hiện của một kết cấu nhiều tầng ở giai cấp này. Qua đây có thể nhận định rằng, xuyên suốt quá trình hình thành và phát triển, trong nội bộ giai cấp công nhân luôn tồn tại nhiều tầng lớp khác nhau. “Tập đoàn xã hội này là một tập hợp khá gắn bó của nhiều tầng lớp” [7, tr.55] và là một “kết cấu thống nhất”.

Giai cấp công nhân vốn là “con đẻ” của nền đại công nghiệp, là sản phẩm của phương thức sản xuất công nghiệp. Mà phương thức sản xuất công nghiệp từ khi ra đời cho đến nay đã trải qua rất nhiều giai đoạn phát triển với những trình độ rất khác nhau; và ngay cả trong cùng một giai đoạn thì trình độ của các bộ phận công nghiệp cũng không giống nhau. Có bộ phận ở trình độ công nghệ cao; có bộ phận ở trình độ lạc hậu hơn. Theo lôgic này, giai cấp công nhân có mặt ở những bộ phận công nghiệp khác nhau với những trình độ khác nhau, trong những ngành nghề khác nhau. Sự khác biệt này làm nảy sinh hàng loạt những khác biệt khác về (khác biệt về thu nhập, địa vị xã hội, ý thức chính trị...). Điều đó dẫn đến sự hình thành những nhóm người hay những tầng lớp khác nhau trong giai

cấp công nhân. Như vậy, phân tầng trong giai cấp công nhân là tất yếu, nó xuất phát từ chính quy luật phát triển không đều của phương thức sản xuất công nghiệp, sự phân hóa trình độ của người công nhân trong công nghiệp.

Hiện nay, với sự phát triển ngày càng mạnh mẽ của khoa học - công nghệ, của toàn cầu hóa kinh tế, sự phân tầng trong giai cấp công nhân vẫn tồn tại và có những diễn biến phức tạp với nhiều chiều khác nhau. Cách mạng khoa học công nghệ vừa tạo ra điều kiện thuận lợi để thúc đẩy các tầng lớp trong giai cấp công nhân hoàn thiện tay nghề, xóa đi khoảng cách về trình độ công nghệ; nhưng nó cũng đồng thời tạo ra hố sâu ngăn cách giữa bộ phận công nhân có trình độ cao với bộ phận công nhân không thể vươn lên để đạt đến trình độ hiện đại. Toàn cầu hóa một mặt tạo điều kiện hiện thực hóa khẩu hiệu của C.Mác và Ph.Ăngghen “vô sản toàn thế giới liên hiệp lại”; nhưng mặt khác, nó cũng tạo ra cuộc cạnh tranh khá mạnh của giai cấp công nhân trên thị trường hàng hóa sức lao động. Mặt tích cực của sự phân tầng này biểu hiện quá trình phát triển dần tiến tới hoàn thiện của giai cấp công nhân theo xu hướng “huống tâm”. Mặt tiêu cực của nó là dẫn đến sự “chia tách”, “rời rạc” trong nội bộ giai cấp công nhân, làm nảy sinh xu hướng “ly tâm”, và tới cản trở quá trình thực hiện sứ mệnh lịch sử của giai cấp này.

3. Thực trạng phân tầng trong giai cấp công nhân ở Việt Nam hiện nay

3.1. Phân tầng về thu nhập

Mặc dù, trải qua nhiều lần điều chỉnh lương tối thiểu, nhưng thu nhập của công nhân

Việt Nam vẫn có sự phân tầng khá rõ nét. Thu nhập (kéo theo là mức sống) của đa số công nhân vẫn còn rất thấp, bởi lẽ lương tối thiểu vùng chỉ có thể bảo vệ được những người có mức lương thấp nhất trong các doanh nghiệp. Không phải lương tối thiểu tăng thì thu nhập của công nhân sẽ cao hơn. Trong khi đó, lương của bộ phận công nhân (có trình độ cao, làm việc trong các ngành kinh tế mũi nhọn, thuộc diện cán bộ lãnh đạo, quản lý ở một số doanh nghiệp) lại khá cao, điều đó tạo ra khoảng cách lớn trong thu nhập của giai cấp công nhân. Thu nhập của họ có thể chênh nhau đến cả chục lần (đặc biệt giữa công nhân trí thức với công nhân lao động chân tay giản đơn); mức sống của họ cũng có nhiều khác biệt.

Xét theo loại hình doanh nghiệp, theo số liệu của Tổng cục Thống kê, năm 2015 thu nhập bình quân 1 tháng của công nhân trong doanh nghiệp nhà nước là 9.509.000 đồng/tháng; của công nhân trong doanh nghiệp ngoài nhà nước là 6.225.000 đồng/tháng (trong đó công nhân trong doanh nghiệp tư nhân chỉ đạt mức thu nhập 4.588.000 đồng/tháng); của công nhân trong doanh nghiệp 100% vốn nước ngoài là 7.244.000 đồng/tháng, và của công nhân trong doanh nghiệp liên doanh với nước ngoài 10.448.000 đồng/tháng [11, tr.375]. Như vậy, công nhân làm việc ở doanh nghiệp liên doanh với nước ngoài có thu nhập bình quân cao nhất, cao hơn công nhân trong doanh nghiệp nhà nước và gấp 2,3 lần công nhân làm việc trong các công ty tư nhân. Mặt khác, sự chênh lệch về thu nhập giữa các bộ phận công nhân trong cùng một doanh nghiệp cũng có xu hướng ngày càng gia tăng, nhất là ở các doanh nghiệp có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài (có nhiều doanh nghiệp mức chênh lệch

lương giữa công nhân trực tiếp sản xuất và lương của cán bộ quản lý, lãnh đạo doanh nghiệp lên tới 14-15 lần).

Xét theo ngành nghề sản xuất kinh doanh, thu nhập bình quân của một người công nhân trong ngành nông, lâm nghiệp và thủy sản là 4.562.000 đồng/tháng; ngành khai khoáng là 10.020.000 đồng/tháng; trong ngành công nghiệp chế biến, chế tạo là 6.346.000 đồng/tháng; trong ngành xây dựng là 6.214.000 đồng/tháng; trong ngành tài chính, ngân hàng và bảo hiểm là 15.990.000 đồng/tháng [11, tr.377-379]. Chênh lệch thu nhập của người công nhân ở ngành có thu nhập cao với ngành có thu nhập thấp là 3,5 lần. Bộ phận công nhân có thu nhập bình quân cao tập trung chủ yếu ở các ngành sản xuất kinh doanh có tính chất độc quyền, những ngành kinh tế mũi nhọn, đòi hỏi trình độ tay nghề cao.

Xét theo vùng miền, thu nhập bình quân 1 tháng của người công nhân ở các tỉnh, thành phố Hà Nội, Bắc Ninh, Quảng Ninh, Thái Nguyên, Tp. Hồ Chí Minh, Đồng Nai, Bà Rịa - Vũng Tàu là trên 7.000.000 đồng/tháng; ở các tỉnh Thái Bình, Phú Thọ, Sơn La, Nghệ An, Bình Thuận, Đắk Lắk là 4.500.000 triệu đồng/tháng, ở Bạc Liêu chỉ đạt 3.937.000 đồng/tháng; ở Bà Rịa - Vũng Tàu là 9.476.000 đồng/tháng [11, tr.382-383]. Những con số nêu trên đã chứng minh rằng, tình trạng phân tầng về thu nhập ngày càng trở nên sâu sắc trong nội bộ giai cấp công nhân Việt Nam.

3.2. Phân tầng về trình độ

Trình độ học vấn và trình độ tay nghề của giai cấp công nhân Việt Nam hiện nay cũng có sự phân tầng khá rõ rệt. Về trình độ học vấn có sự phân hóa sâu sắc giữa các ngành

nghề, các vùng miền và các thành phần kinh tế. Năm 2013 vẫn còn 3,1% số công nhân có trình độ tiểu học, 26,8% công nhân có trình độ trung học cơ sở, số công nhân có trình độ trung học phổ thông là 70,1%. Nếu chia theo ngành nghề, thì đa phần công nhân ở ngành sản xuất kinh doanh, có trình độ học vấn thấp, tỷ lệ công nhân tốt nghiệp trung học phổ thông ở ngành nông, lâm, thủy sản chỉ chiếm gần 50%; tỷ lệ ở ngành dịch vụ, thương mại, dịch vụ là cao nhất (84,6%) [10, tr.61]. Nếu xét trình độ học vấn theo loại hình doanh nghiệp thì công nhân lao động trong doanh nghiệp nhà nước có trình độ trung học phổ thông là 70,2%, tỷ lệ đó ở trong doanh nghiệp ngoài nhà nước là 70,7%, trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài là 69,7% [10, tr.61]. Tỷ lệ này khá tương đương nhau.

Trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp của công nhân Việt Nam hiện nay cũng không đồng đều. Theo khảo sát của Viện Công nhân và Công đoàn năm 2014, tỷ lệ công nhân chưa qua đào tạo chiếm 8,8%; công nhân được đào tạo tại các doanh nghiệp chiếm 48,0%; công nhân có trình độ trung cấp chiếm 17,9%; trình độ cao đẳng chiếm 6,6% và trình độ đại học chiếm 17,4% [10, tr.62].

Về mối tương quan giữa trình độ chuyên môn, tay nghề với ngành, nghề sản xuất kinh doanh, công nhân được đào tạo chuyên môn ở các ngành dịch vụ và thương mại chiếm tỷ lệ cao hơn so với ngành khác. Cụ thể: có 57,2% công nhân được đào tạo chuyên môn trong ngành thương mại và dịch vụ; con số tương tự trong ngành xây dựng, giao thông vận tải là 40,95%; trong các ngành thương mại, dịch vụ là 31,3%; trong ngành cơ khí, điện tử là 23,3%; trong

ngành dệt may là 28,9%; trong ngành giấy da là thấp nhất với 20,4% [10, tr.63].

Những năm gần đây, trong cơ cấu nền kinh tế đã xuất hiện một số ngành kinh tế mũi nhọn (như: điện lực, hóa dầu, đóng tàu, công nghệ thông tin, công nghệ điện tử, hàng không, dịch vụ, du lịch, xuất khẩu...). Ở các ngành này, trình độ học vấn, chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp của công nhân được nâng lên đáng kể; đã hình thành một bộ phận công nhân trí thức năng động, tiếp cận nhanh với khoa học - công nghệ hiện đại, thích ứng nhanh với cơ chế thị trường. Ví dụ, tỷ lệ tốt nghiệp cao đẳng, đại học trở lên trong tổng số công nhân (cán bộ, công nhân viên) của Tập đoàn Dầu khí Việt Nam là 43,3%. Tỷ lệ đó ở Tập đoàn Điện lực Việt Nam là 28,58%; ở Tập đoàn Than - Khoáng sản là 16%; ở Tập đoàn Bưu chính viễn thông là 26,5%; ở Ngân hàng Công thương là 72,6%; ở Ngân hàng Ngoại thương là 94,1%; ở Ngân hàng Chính sách xã hội là 74,7% [1, tr.19].

Thực trạng trên cho thấy, mặc dù đã có nhiều chuyển biến tích cực, song trình độ trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp của giai cấp công nhân Việt Nam có sự phân tầng khá rõ. Một tỷ lệ lớn công nhân chưa được qua đào tạo nghề tại các trường lớp, cơ sở đào tạo nghề chuyên nghiệp. Số này phần nhiều là những lao động nông thôn và học sinh sau khi tốt nghiệp phổ thông được các doanh nghiệp tuyển dụng vào làm các công việc giản đơn, mang tính thời vụ. Đối tượng này có hiệu quả công việc thấp, thu nhập không ổn định, đời sống gặp nhiều khó khăn. Ngược lại với bộ phận này là bộ phận công nhân trí thức có trình độ cao. Họ làm việc trong các ngành công nghiệp hiện đại, có thu nhập cao, cuộc sống ổn định và sung túc. Sự phân tầng về trình

độ dẫn đến sự phân tầng về thu nhập, mức sống, điều kiện sống; điều đó làm giảm tính đoàn kết của giai cấp này.

3.3. Nguyên nhân của sự phân tầng trong giai cấp công nhân Việt Nam

Thứ nhất, sự tồn tại của nhiều hình thức sở hữu, nhiều thành phần kinh tế là một trong những nguyên nhân dẫn đến sự phân tầng trong giai cấp công nhân Việt Nam. Bởi vì, một khi tồn tại nhiều hình thức sở hữu thì không phải lúc nào lợi ích của người lao động, của tập thể người lao động và của xã hội cũng đồng nhất. Những công nhân có cổ phần trong các công ty, nhà máy, xí nghiệp sẽ có thu nhập cao; còn lại những người không có cổ phần, thu nhập sẽ thấp. Hiện nay, quá trình cổ phần hóa đang được thúc đẩy mạnh mẽ, tỷ lệ công nhân có cổ phần (trong các công ty, nhà máy, xí nghiệp...) ngày càng cao. Sự tồn tại nhiều thành phần kinh tế cũng dẫn đến tâm lý “con đẻ”, “con nuôi” trong giai cấp công nhân. Ở các thành phần kinh tế liên doanh, liên kết, nhiều doanh nghiệp thu nhập chưa cao và chính sách bảo đảm quyền lợi, lợi ích cho người cũng chưa tốt. Ngược lại, ở thành phần kinh tế nhà nước vấn đề này được quan tâm thực hiện tốt hơn.

Thứ hai, kinh tế thị trường cũng là nguyên nhân dẫn đến phân hóa sức lao động trong giai cấp công nhân. Thị trường lao động đang thiếu công nhân lành nghề, thừa công nhân lao động giản đơn. Bộ phận công nhân lành nghề dễ dàng tìm được việc làm và có mức thu nhập cao, còn bộ phận công nhân lao động giản đơn khó tìm được việc làm hơn và thu nhập cũng thấp hơn, thậm chí có một bộ phận còn không được thị trường chấp nhận.

Thứ ba, sự phát triển và ứng dụng khoa học - công nghệ vào sản xuất là một nguyên nhân dẫn đến sự phân tầng về trình độ và thu nhập trong giai cấp công nhân. Khi máy móc được ứng dụng nhiều trong sản xuất thì đội ngũ công nhân có trình độ cao ngày càng được trọng dụng. Đặc biệt, ở một số ngành nghề mới (như dầu khí, điện tử, tin học, viễn thông...), người công nhân cần có trình độ cao. Thu nhập của bộ phận này cũng cao hơn hẳn so với bộ phận công nhân làm việc trong các ngành nghề truyền thống. Thêm nữa, sự hình thành và phát triển của nền kinh tế tri thức đang tạo ra đội ngũ công nhân trí thức có trí tuệ, trình độ tay nghề ngày càng cao. Họ sẽ đem lại một bước nhảy vọt về năng suất, chất lượng lao động. Thu nhập của họ sẽ trở nên ngày càng cao so với mặt bằng chung của xã hội. Kinh tế tri thức cũng sẽ làm cho một bộ phận công nhân có thể trở thành thất nghiệp hoặc bỏ sung vào đội quân lao động dự bị. Bởi khi kinh tế tri thức phát triển, cơ cấu ngành kinh tế sẽ có biến động mạnh. Những ngành công nghiệp truyền thống sẽ giảm dần, trong khi một số ngành dịch vụ, những ngành sử dụng công nghệ tiên tiến sẽ gia tăng. Một bộ phận không nhỏ công nhân sẽ trở nên tụt hậu, không có khả năng thay đổi để thích nghi kịp với sự biến đổi của cơ cấu ngành nghề; bị đánh bật khỏi quỹ đạo sản xuất.

Thứ tư, những yếu tố vĩ mô có ảnh hưởng khá lớn đến sự phân tầng trong giai cấp công nhân. Những tác động tích cực, thuận chiều trong đường lối, chính sách phát triển giai cấp công nhân của Đảng và Nhà nước Việt Nam khiến quá trình phân tầng trong giai cấp công nhân diễn ra theo chiều thuận với mục tiêu “phát triển giai cấp công nhân Việt Nam cả về số lượng và chất lượng, trình độ văn hóa, tay nghề, giác ngộ chính trị”. Điều này tạo nên một quá trình chuyển dịch lớn trong giai cấp công

nhân theo hướng trưởng thành và hướng về hạt nhân giai cấp. Quá trình này làm tăng cường tính thống nhất cho giai cấp công nhân. Tuy nhiên, những hạn chế, thiếu sót trong việc hoạch định chiến lược phát triển giai cấp công nhân tác động tiêu cực đến quá trình phân tầng trong giai cấp công nhân. Ví dụ: trước đây cơ chế bao cấp đã làm giảm động lực phấn đấu để vươn lên địa vị cao hơn về trình độ văn hóa, tay nghề, thu nhập của công nhân; việc sắp xếp, tinh giản bộ máy, giảm biên chế khiến cho rất nhiều công nhân mất việc làm, dẫn đến phai nhạt niềm tin, lung lay ý thức chính trị của bộ phận này; việc quản lý, phân phối phúc lợi trong lao động chưa tốt; điều đó đã làm gia tăng chênh lệch thu nhập quá lớn giữa các bộ phận công nhân; tạo ra sự cách biệt lớn về thu nhập và mức sống trong nội bộ giai cấp công nhân.

Thứ năm, trong giai cấp công nhân còn không ít người ngại học tập, chậm đổi mới, chậm tiếp thu khoa học và công nghệ hiện đại, thụ động trong tìm kiếm việc làm và ngại thay đổi nghề nghiệp. Nhiều công nhân chưa nhận thức được đầy đủ vai trò, vị trí của mình cũng như của giai cấp mình; thiếu tính tiên phong gương mẫu; thiếu nỗ lực trau dồi học vấn kỹ năng nghề nghiệp. Chính điều này đã làm cho họ ngày càng trở nên lạc hậu và có xu hướng “ly tâm”, họ trở thành một trở lực trên con đường đưa giai cấp công nhân phát triển tiến tới hiện đại bắt kịp xu thế của giai cấp công nhân thế giới.

3.4. Hệ quả của sự phân tầng trong giai cấp công nhân Việt Nam

Trước hết, cần khẳng định rằng, không phải mọi sự phân hóa, phân tầng trong giai cấp công nhân đều là tiêu cực. Trên một số mặt, một số lĩnh vực, sự phân tầng sẽ kích thích

quá trình phát triển của giai cấp công nhân Việt Nam. Nó đòi hỏi người công nhân phải nỗ lực phấn đấu nâng cao trình độ để đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa (CNH), (HĐH) đất nước và hội nhập kinh tế quốc tế. Trong giai đoạn hiện nay, khi chúng ta đang thực hiện nguyên tắc phân phối theo lao động, thì sự khác biệt về thu nhập của người công nhân (nhất là với nền kinh tế quá độ như nước ta) là một tất yếu không thể tránh khỏi. Sự phân phối “bình quân”, cào bằng như trước đây làm thui chột tài năng, làm mất ý chí phấn đấu của người lao động. Bên cạnh đó, để thực hiện thắng lợi sự nghiệp đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước, chúng ta cũng rất cần một đội ngũ công nhân có trình độ vượt trội về năng lực chuyên môn và kỹ năng nghề nghiệp. Việc hình thành và phát triển đội ngũ công nhân trí thức là một đòi hỏi tất yếu. Đây là đội ngũ hết sức quan trọng, quyết định tương lai của nền kinh tế. Việc đảm bảo và nâng cao thu nhập cho bộ phận công nhân này là cơ sở để chúng ta xây dựng được một đội ngũ công nhân trí thức đông đảo, đóng góp to lớn vào quá trình xây dựng và phát triển đất nước. Sự phân tầng có mặt tích cực, vì đó là dấu hiệu phát triển về chất của công nhân trên các khía cạnh như trình độ học vấn, trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, ý thức giác ngộ giai cấp.

Tuy nhiên, sự phân tầng giai cấp công nhân Việt Nam hiện nay có những hạn chế như sau. *Một là*, sự phân tầng giai cấp công nhân làm giảm nhịp độ phát triển chung của giai cấp công nhân. Sự phân tầng về thu nhập dẫn đến những bất bình đẳng xã hội, xuất hiện mâu thuẫn và lợi ích khác biệt giữa các bộ phận công nhân trong các thành phần, ngành kinh tế khác nhau và thậm chí là trong cả một thành phần, một ngành kinh tế; điều đó tạo ra sự phân hóa giàu nghèo trong nội bộ giai cấp công nhân. Trong khi đó, sứ mệnh của giai cấp công nhân là đấu

tranh cho sự tiến bộ và công bằng của xã hội, đẩy lùi những mâu thuẫn và sự khác biệt về lợi ích của người lao động. Hơn thế, tầng lớp công nhân có trình độ thấp, không theo kịp sự tiến bộ của khoa học và công nghệ sẽ bị tụt hậu, và rất có thể bị đào thải tự nhiên. Họ buộc phải quay trở lại với địa vị của giai cấp nông dân hoặc gia nhập vào các giai tầng khác trong xã hội.

Hai là, sự phân tầng giai cấp công nhân làm giảm tính thống nhất, đoàn kết trong giai cấp công nhân. Thiếu tính thống nhất, đoàn kết, giai cấp công nhân không thể thực hiện thắng lợi sứ mệnh lịch sử của mình. Trên thực tế, khi mà cùng nằm trong một giai cấp, nhưng thu nhập của người công nhân ở những ngành, những loại hình doanh nghiệp khác nhau lại chênh nhau đến cả chục lần, và thậm chí, có cả sự mâu thuẫn về lợi ích, thì họ khó trở thành một khối thống nhất. Khi trình độ nhận thức, trình độ tay nghề, ý thức chính trị của họ có sự khác biệt, thì họ sẽ rất khó có sự đồng thuận và tiếng nói chung.

Ba là, phân tầng trong giai cấp công nhân tác động tiêu cực đến quá trình thực hiện sứ mệnh lịch sử của giai cấp này. Một bộ phận công nhân, do thu nhập còn thấp, chưa đủ sống, nên khó có thời gian và điều kiện để quan tâm đến các vấn đề chính trị - xã hội. Sự bàng quan, thờ ơ về chính trị, sự tái xuất hiện tâm lý làm thuê ở người công nhân sẽ là nguyên nhân lớn gây cản trở giai cấp công nhân đoàn kết đấu tranh để thực hiện sứ mệnh của giai cấp mình.

3.5. Giải pháp hạn chế những tác động tiêu cực của quá trình phân tầng trong giai cấp công nhân Việt Nam

Thứ nhất, cần xây dựng, hoàn thiện chính sách tiền lương cho người công nhân; điều chỉnh mức lương tối thiểu chung tiếp cận

nhu cầu, mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ; khắc phục chính sách tiền lương tối thiểu còn thấp như hiện nay để bảo đảm tiến trình hội nhập. Việc điều chỉnh tiền lương tối thiểu chung phải trên cơ sở tăng trưởng kinh tế, khả năng chi trả của doanh nghiệp, biến động chỉ số giá tiêu dùng (CPI), tương quan mức sống giữa khu vực nông thôn và thành thị, các tầng lớp dân cư. Thực hiện lộ trình thống nhất mức lương tối thiểu và có cơ chế tiền lương cụ thể cho các loại hình doanh nghiệp. Trong đó, cần nghiên cứu làm rõ luận cứ về tiền lương tối thiểu vùng và tính đến khả năng chi trả của doanh nghiệp, nhất là doanh nghiệp vừa và nhỏ. Bên cạnh đó, cần mở rộng quyền tự chủ của doanh nghiệp trong việc xếp lương, trả lương cho người lao động, phụ thuộc vào năng suất lao động và hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Song, doanh nghiệp cũng phải xây dựng chính sách tiền lương phù hợp với điều kiện của đơn vị mình, xây dựng định mức, đơn giá tiền lương, thang, bảng lương, quy chế trả lương theo sự hướng dẫn của nhà nước; áp dụng cơ chế thỏa thuận thực sự, định kỳ hàng năm giữa các bên về tiền lương trong doanh nghiệp; nâng mặt bằng chung trong thu nhập của người công nhân, rút ngắn sự chênh lệch trong thu nhập của họ.

Thứ hai, cần đẩy mạnh sự nghiệp CNH, HĐH gắn với phát triển kinh tế tri thức và chủ động hội nhập kinh tế quốc tế nhằm nâng cao năng suất lao động, cải thiện thu nhập cho người công nhân. CNH, HĐH (với nội dung cơ bản là chuyển đổi căn bản, toàn diện các hoạt động sản xuất, kinh doanh, dịch vụ và quản lý kinh tế - xã hội từ chỗ theo những quy trình công nghệ thủ công là chính sang sử dụng một cách phổ

biến những quy trình công nghệ, phương tiện và phương pháp tiên tiến hiện đại) tạo ra năng suất lao động, hiệu quả, trình độ văn minh kinh tế - xã hội cao. Quá trình này góp phần quan trọng nâng cao năng suất, chất lượng lao động; đó là cơ sở quan trọng để cải thiện thu nhập của người công nhân. Đây cũng là tiền đề cơ bản để phát triển giai cấp công nhân theo hướng trí thức hóa, hình thành ngày càng đông đảo bộ phận công nhân trí thức, tiến tới xóa dần ranh giới trình độ trong giai cấp công nhân.

Thứ ba, cần nâng cao trình độ học vấn, trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, từng bước trí thức hóa giai cấp công nhân. Trong bất kỳ thời đại nào, về nguyên tắc, tăng trưởng kinh tế bao giờ cũng được quy định bởi nhân tố con người vì xét đến cùng, trình độ của xã hội tùy thuộc trước hết vào năng lực, trí tuệ của người lao động. Với cơ chế phân phối theo hiện nay thì thu nhập của người công nhân tỉ lệ thuận với trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp và hiệu quả lao động của họ. Vì vậy, giáo dục đào tạo là yếu tố quyết định đến chất lượng giai cấp công nhân trên mọi phương diện. Khi người công nhân có trình độ học vấn, tay nghề cao, có trình độ nắm bắt và sáng tạo công nghệ mới, thì họ thích ứng được với những đòi hỏi của tiên bộ khoa học và kỹ thuật, dễ dàng tìm kiếm việc làm và môi trường làm việc thuận lợi để nâng cao thu nhập của bản thân. Vì vậy, yêu cầu của giáo dục trong bối cảnh hiện nay là phải gắn đào tạo với việc làm, đào tạo với sử dụng, đào tạo đáp ứng nhu cầu của xã hội và theo hướng trí thức hóa, nhằm rút ngắn khoảng cách về trình độ giữa các bộ phận trong giai cấp công nhân.

Thứ tư, cần tăng cường giáo dục bản lĩnh chính trị, ý thức giác ngộ giai cấp cho công

nhân. Nâng cao bản lĩnh chính trị, ý thức giác ngộ giai cấp là vấn đề hết sức quan trọng để giai cấp công nhân thực hiện thắng lợi sứ mệnh lịch sử của mình. Vì vậy, cần tăng cường giáo dục, bồi dưỡng ý thức giai cấp, ý chí cách mạng, nâng cao bản lĩnh chính trị cho giai cấp công nhân làm cho họ thực sự vững vàng, kiên định với mục tiêu, lý tưởng của giai cấp mình; có lòng tin, có quyết tâm cao ủng hộ và thực hiện thắng lợi đường lối đổi mới đất nước theo mục tiêu “dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh”. Cần xây dựng niềm tin khoa học vững chắc cho công nhân, giúp công nhân nhận thức rõ được rằng, sự nghiệp xây dựng chủ nghĩa xã hội ở nước ta thành công hay không hoàn toàn phụ thuộc và sức mạnh của toàn thể giai cấp công nhân chứ không phải chỉ ở một vài tầng lớp trong giai cấp. Đối với bộ phận công nhân trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, cần phải giáo dục để họ hiểu được rằng, làm việc ở khu vực ngoài quốc doanh cũng có giá trị như khu vực quốc doanh. Công nhân cần phải tham gia phát triển các thành phần kinh tế này với tinh thần tự giác, có ý thức tổ chức kỷ luật cao, năng suất lao động tốt (để nâng cao thu nhập của bản thân, đồng thời cần phát hiện, đấu tranh ngăn chặn những việc làm sai trái của các tổ chức này làm cho khu vực kinh tế ngoài quốc doanh phát triển theo đúng định hướng xã hội chủ nghĩa).

Thứ năm, cần tăng cường sự lãnh đạo của Đảng, quản lý của Nhà nước và phát huy vai trò của các tổ chức chính trị - xã hội trong quá trình phát triển giai cấp công nhân; tạo sự đồng thuận, đoàn kết, gắn bó trong giai cấp công nhân là trách nhiệm lớn lao thuộc về Đảng, Nhà nước và các đoàn

thể chính trị - xã hội. Các cấp lãnh đạo phải thường xuyên lắng nghe ý kiến của công nhân, quan tâm đúng mức đến đời sống công nhân trong các thành phần kinh tế. Cần xây dựng hệ thống chính sách phù hợp để đảm bảo lợi ích của mỗi tầng lớp và của cả giai cấp công nhân trong quá trình đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước. Hướng quan tâm trước tiên là vai trò chủ đạo của công nhân trong thành phần kinh tế nhà nước cần được tiếp tục xây dựng và thể hiện rõ trên thực tế. Công nhân trong thành phần kinh tế nhà nước cần phải vươn lên bằng chính sự “ăn nên làm ra” của mình, bằng tính tiên phong giai cấp, giác ngộ lý tưởng để tạo ra “sức hút” đối với các tầng lớp còn lại trong giai cấp công nhân. Bên cạnh đó cũng cần chú ý đến bộ phận công nhân trong các thành phần kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài. Cần có cơ chế giám sát và bảo vệ quyền lợi cho người công nhân trong các doanh nghiệp thuộc thành phần kinh tế này.

4. Kết luận

Phân tầng trong giai cấp công nhân là một vấn đề xã hội khá phức tạp và có ảnh hưởng không nhỏ đến quá trình thực hiện sứ mệnh lịch sử của giai cấp này. Trong tương lai, sự phân tầng chưa thể mất đi ngay mà có thể sẽ diễn ra mạnh mẽ hơn. Vì vậy, trong chiến lược xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam ở những giai đoạn tiếp theo, cần những nghiên cứu cụ thể và sâu sát hơn nữa về vấn đề này, cần tìm ra giải pháp hữu hiệu nhất nhằm hướng sự phân tầng trong giai cấp công nhân theo xu thế “hướng tâm”, cần tạo nên sức mạnh, sự đoàn kết, thống nhất trong giai cấp này hướng tới mục tiêu xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam thực sự vững

mạnh; tạo tiền đề thuận lợi để giai cấp công nhân thực hiện thắng lợi sự nghiệp đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước.

Tài liệu tham khảo

- [1] Ban Tuyên giáo Trung ương (2008), *Nghị quyết Hội nghị Trung ương 6, Khóa X*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [2] Hoàng Chí Bảo, Nguyễn Việt Thông, Bùi Đình Bôn (Đồng Chủ biên) (2010), *Một số vấn đề phát triển lý luận về giai cấp công nhân Việt Nam trong điều kiện kinh tế thị trường, đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế*, Nxb Lao động, Hà Nội.
- [3] Đảng cộng sản Việt Nam (2009), *Văn kiện Hội nghị Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa X (Hội nghị lần thứ ba, tư, năm, sáu, bảy và chín)*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [4] Phạm Văn Giang (2012), *Xu hướng vận động của giai cấp công nhân Việt Nam trong quá trình đổi mới*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [5] Phạm Văn Giang (2017), *Sự biến đổi của giai cấp công nhân Việt Nam dưới tác động của hội nhập quốc tế hiện nay*, Luận án Tiến sĩ, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
- [6] Lê Hữu Nghĩa, Lê Ngọc Hùng (Đồng Chủ biên) (2012), *Cơ cấu xã hội, phân tầng xã hội trong điều kiện đổi mới ở Việt Nam*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [7] Nguyễn An Ninh (2008), *Về xu hướng công nhân hóa ở nước ta hiện nay*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [8] Nguyễn Đình Tấn (2005), *Cơ cấu xã hội và phân tầng xã hội*, Nxb Lý luận chính trị, Hà Nội.
- [9] Nguyễn Đình Tấn (Chủ biên) (2010), *Xu hướng phân tầng xã hội trong quá trình phát triển kinh tế thị trường ở Việt Nam hiện nay*, Nxb Lao động, Hà Nội.
- [10] Vũ Quang Thọ (Chủ biên) (2015), *Xây dựng lối sống văn hóa của công nhân Việt Nam - lý luận và thực tiễn*, Nxb Lao động, Hà Nội.
- [11] Tổng cục Thống kê (2017), *Niên giám thống kê năm 2016*, Nxb Thống kê, Hà Nội.