

NGHIÊN CỨU LÝ LUẬN VÀ TỔNG KẾT THỰC TIỄN

THỰC TRẠNG GIAI CẤP CÔNG NHÂN VIỆT NAM HIỆN NAY

PGS, TS NGUYỄN THỊ QUẾ

ThS NGUYỄN THỊ TÚ HOA

Viện Quan hệ quốc tế,

Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh

Giai cấp công nhân (GCCN) Việt Nam dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam đã đi tiên phong trong cuộc đấu tranh giải phóng dân tộc, liên minh, đoàn kết chặt chẽ với nông dân, trí thức và các tầng lớp nhân dân lao động trong sự nghiệp giành độc lập dân tộc. Trong quá trình đó, GCCN luôn thể hiện là giai cấp “dũng cảm nhất, cách mạng nhất, luôn gan góc đương đầu với bọn đế quốc thực dân” như lời Chủ tịch Hồ Chí Minh khẳng định.

Trong thời kỳ đổi mới, GCCN Việt Nam ngày càng phát triển lớn mạnh về số lượng và chất lượng, đóng góp to lớn vào sự phát triển của đất nước. Tuy nhiên, trước yêu cầu của sự nghiệp đổi mới và hội nhập quốc tế, một loạt vấn đề bức thiết đang đặt ra đối với sự phát triển của GCCN, đòi hỏi phải có sự quan tâm nghiên cứu, từ đó đề xuất những giải pháp sát thực để nâng cao chất lượng đội ngũ công nhân.

1. Về số lượng, cơ cấu

Trong thời gian qua, số lượng công nhân Việt Nam có xu hướng tăng nhanh theo quy mô nền kinh tế. Khởi đầu công cuộc CNH, HĐH, đội ngũ công nhân nước ta có khoảng 5 triệu người. Đến cuối năm 2005, số lượng công nhân trong các doanh nghiệp và cơ sở kinh tế thuộc mọi thành phần kinh tế ở nước ta là 11,3 triệu người, chiếm 13,5% dân số, 26,46% lực lượng lao động xã hội. Trong đó, 1,84 triệu công nhân thuộc các doanh nghiệp nhà nước, 2,95 triệu trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước, 1,21 triệu trong các doanh nghiệp FDI, 5,29 triệu trong các cơ sở kinh tế cá thể. So với năm 1995, tổng số công nhân tăng 2,14 lần, trong đó doanh nghiệp nhà nước tăng 1,03 lần, doanh nghiệp ngoài nhà nước tăng 6,86 lần, doanh nghiệp FDI tăng 12,3 lần, các cơ sở kinh tế cá thể tăng 1,63 lần(1). Hiện nay, cả nước có hơn 12,3 triệu công nhân trực tiếp làm việc trong các doanh nghiệp và cơ sở sản xuất, kinh doanh thuộc mọi thành phần kinh tế.

Công nhân thuộc các doanh nghiệp nhà nước có xu hướng giảm do sự sắp xếp lại cơ cấu. Năm 1986, có 14 nghìn doanh nghiệp với 3 triệu công nhân; năm 1995 tương ứng là 7.090 và 1,77 triệu; năm 2005 là 3.935 và 1,84 triệu; năm 2009 là 3.369 và 1,74 triệu(2). Mặc dù đội ngũ công nhân trong doanh nghiệp nhà nước có xu hướng giảm, nhưng đây là lực lượng nòng cốt của GCCN nước ta.

Công nhân thuộc các thành phần kinh tế ngoài nhà nước và các doanh nghiệp có vốn FDI tăng mạnh do số lượng các doanh nghiệp này tăng nhanh. Năm 1991, khu vực doanh nghiệp ngoài nhà nước mới có khoảng 1.230 doanh nghiệp, đến năm 1995 đã tăng lên 17.143 doanh nghiệp với hơn 430 nghìn công nhân. Năm 2009, con số này lên tới 238.932 với 5.266,5 nghìn công nhân, trong đó kinh tế tập thể 261,4 nghìn, kinh tế tư nhân 571,6 nghìn; các loại khác 4.433,5 nghìn(3). Số lượng công nhân khu vực ngoài nhà nước chủ yếu tăng ở các tỉnh, thành phố phát triển mạnh công nghiệp và dịch vụ như Thành phố Hồ Chí Minh, Hà Nội, Hải Phòng, Đồng Nai, Bình Dương, Đà Nẵng.

Trong khu vực có vốn FDI, đến cuối năm 2009, có 1.919,6 nghìn người đang làm việc trong 6.546 doanh nghiệp. Tính đến hết năm 2011, cả nước có 283 khu công nghiệp, khu chế xuất (KCN, KCX) được thành lập tại 58 tỉnh, thành phố, thu hút khoảng 1,6 triệu lao động(4).

Ngoài ra, lực lượng lao động ở nước ngoài cũng là bộ phận quan trọng tạo nên sự lớn mạnh của GCCN Việt Nam. Theo số liệu thống kê của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, tính đến tháng 6-2008, tổng số lao động và chuyên gia Việt Nam đang làm việc ở nước ngoài trên 500 nghìn người. Bộ phận này được tiếp xúc và làm việc trong môi trường công nghiệp hiện đại, có điều kiện học tập, rèn luyện chuyên môn, tay nghề, nâng cao tác phong công nghiệp.

Công nhân làm việc trong các ngành công nghiệp và xây dựng chiếm 70,9%, ngành dịch vụ và thương mại chiếm 24,3%, các ngành khác chiếm 4,8%. Riêng các cơ sở kinh tế cá thể, công nhân chủ yếu làm việc trong các lĩnh vực dịch vụ và thương mại chiếm 66,7%, 33,33% làm việc trong lĩnh vực công nghiệp và tiểu thủ công nghiệp(5).

Hiện tượng thay đổi việc làm, nghề nghiệp của công nhân nước ta cũng có chiều hướng gia tăng. Sự thay đổi nơi làm việc cũng diễn ra thường xuyên ở tất cả các thành phần kinh tế. Đặc biệt, công nhân lao động khu vực kinh tế ngoài nhà nước có tỷ lệ thay đổi nơi làm việc rất lớn.

GCCN Việt Nam chiếm tỷ lệ không lớn so với dân số cả nước nhưng hằng năm đóng góp khoảng 50% tổng sản phẩm xã hội và bảo đảm hơn 60% ngân sách nhà nước.

2. Chất lượng giai cấp công nhân

Độ tuổi bình quân của công nhân nước ta nhìn chung trẻ, nhóm công nhân từ 18 đến 30 tuổi chiếm 36,4%, đặc biệt trong các doanh nghiệp đầu tư nước ngoài công nhân dưới 25 tuổi chiếm 43,4%, từ 26-35 tuổi chiếm 34,7%, từ 36-45 tuổi chiếm 14%. Hầu hết công nhân được tiếp cận với kinh tế thị trường nên năng động, thích ứng nhanh với công nghệ hiện đại.

Tuổi nghề của công nhân: dưới 1 năm chiếm 6,9%, từ 1-5 năm: 30,6%, từ 6-10 năm: 16,4%, từ 11-15 năm: 10,5%, 16-20 năm: 16,8%, 21-25 năm: 13,3%, trên 25 năm: 5,5%.

Trình độ học vấn của công nhân trong tất cả các khu vực kinh tế có xu hướng được nâng lên: năm 1985, tỷ lệ công nhân có học vấn trung học phổ thông là 42,5% thì năm 2003 tăng lên 62,2%, năm 2005 tăng lên 69,3%(6). Tuy nhiên, so với yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH và so với trình độ công nhân ở các nước trong khu vực và thế giới thì trình độ học vấn của công nhân nước ta còn thấp. Mặt khác, lực lượng công nhân có trình độ học vấn cao phân bố không đồng đều, thường tập trung ở một số thành phố lớn và một số ngành kinh tế mũi nhọn.

Trình độ nghề nghiệp của công nhân tuy đã được nâng cao, nhưng nhìn chung chưa đáp ứng được yêu cầu đặt ra. Năm 1996, số công nhân chưa qua đào tạo nghề là 45,7%, năm 2005 là 25,1%. Trình độ chuyên môn, tay nghề của công nhân các loại hình doanh nghiệp năm 2005 như sau: lao động có trình độ từ cao đẳng trở lên chiếm 16,1%, lao động có trình độ trung cấp chiếm 14,6%, công nhân kỹ thuật chiếm 28,1%, lao động không được đào tạo chiếm 41,2%. Năm 2010, số lao động có trình độ đại học trở lên là 5,7 %, cao đẳng là 1,7 %, trung cấp là 3,5 %, dạy nghề 3,8 %(7). Tình trạng mất cân đối trong cơ cấu lao động kỹ thuật khá lớn. Nhiều doanh nghiệp có thiết bị công nghệ cao nhưng lại thiếu công nhân lành nghề. Đặc biệt, chỉ có 75,85% công nhân đang làm những công việc phù hợp với ngành nghề đào tạo. Điều này đã ảnh hưởng không nhỏ tới năng suất, chất lượng sản phẩm, gây lãng phí trong đào tạo nghề.

3. Đời sống, việc làm của công nhân lao động

Việc làm cho người lao động. Trong những năm qua, Đảng và Nhà nước đã có nhiều chủ trương, giải pháp đầu tư phát triển sản xuất, giải quyết việc làm cho người lao động. Tuy nhiên, do quy mô nền kinh tế nhỏ, trình độ phát triển, sức cạnh tranh của nền kinh tế nước ta còn yếu so với khu vực và thế giới nên tỷ lệ thất nghiệp còn ở mức cao. Theo số liệu của Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam, năm 2009, cả nước có 83% số công nhân có việc làm thường xuyên ổn định, còn 12% việc làm không ổn định và 2,7% thường xuyên thiếu việc làm. Chỉ có khoảng 21% doanh nghiệp ngoài nhà nước đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho công nhân và trích nộp kinh phí công đoàn.

Thu nhập của người lao động. Mức lương của người lao động hiện nay về cơ bản không đáp ứng được nhu cầu sinh hoạt tối thiểu của bản thân, chứ chưa nói đến việc tích lũy hay chăm lo cho con cái... Nhà nước đã từng bước thực hiện lộ trình tăng lương tối thiểu, thậm chí có quy định về mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm ở các loại hình doanh nghiệp (Nghị định số 70/2011/NĐ-CP). Tuy nhiên, mức tăng thường không theo kịp tốc độ tăng giá của thị trường. Chẳng hạn, năm 2010, tiền lương của người lao động trong các loại hình doanh nghiệp tăng 10,3% so với năm 2009 nhưng chỉ số giá sinh hoạt tăng 11,75%, nên việc tăng lương không có tác dụng nhiều trong việc cải thiện đời sống công nhân, đặc biệt là công nhân ở các KCN, KCX. Trong khi đó, phần lớn các chủ doanh nghiệp vẫn đang lấy mức lương tối thiểu để trả lương cho người lao động, chưa thật sự quan

tâm đến việc xây dựng thang, bảng lương. Ngoài ra, các chủ doanh nghiệp còn bớt một phần lương của người lao động chi cho các khoản phụ cấp như ăn trưa, tiền hỗ trợ đi lại, thưởng...

Nhà ở của người lao động. Do nhiều nguyên nhân khác nhau, hầu hết các tỉnh, thành phố lớn, các KCN, KCX không xây nhà lưu trú cho công nhân. Số người lao động trong các KCN khoảng 1,6 triệu người, trong đó, chỉ có 20% số người có chỗ ở ổn định(8). Đa số người lao động ngoại tỉnh làm việc tại các KCN đều phải thuê nhà trọ, với điều kiện vệ sinh, môi trường không bảo đảm.

Thực hiện Quyết định số 66/2009/QĐ-TTg ngày 24-4-2009 của Thủ tướng Chính phủ về *Cơ chế, chính sách phát triển nhà ở cho người lao động trong các khu công nghiệp*, các tỉnh, thành phố đã đăng ký 110 dự án nhà ở cho người lao động tại các khu công nghiệp giai đoạn 2010 - 2015. Tuy nhiên, theo Thanh tra Chính phủ, đến nay, các dự án nhà ở cho công nhân tại các KCN đều chậm tiến độ so với yêu cầu, trong số 27 dự án đã được khởi công xây dựng mới có 9 dự án hoàn thành.

Trong quy hoạch phát triển các KCN, KCX, phần lớn chưa tính tới nhu cầu về chỗ ở, nhà trẻ, trường học cho gia đình người lao động. Một số nơi xây nhà ở cho người lao động thì lại thiếu đồng bộ với việc xây dựng kết cấu hạ tầng xã hội. Do vậy, gây khó khăn không nhỏ đối với người lao động trong sinh hoạt, làm việc...

Đời sống văn hóa của công nhân. Những năm gần đây, các doanh nghiệp đã từng bước đáp ứng nhu cầu văn hóa tinh thần của người lao động. Tuy nhiên, ở hầu hết các KCN, KCX chưa tạo ra những điều kiện bảo đảm sinh hoạt văn hóa cho công nhân. Theo kết quả điều tra xã hội học tại Bình Dương, có đến 71,8% công nhân không có điều kiện để đến rạp chiếu phim, 88,2% không đi xem ca nhạc, 84,7% không đi xem thi đấu thể thao, 95,3% chưa từng đến sinh hoạt tại các câu lạc bộ, 91,8% không bao giờ đến các nhà văn hóa tham gia các hoạt động vui chơi giải trí, văn hóa tinh thần, 89% giải trí bằng tivi, 82,4% bằng nghe đài, chỉ có 1,2% sử dụng internet. Nguyên nhân của tình trạng trên là do công nhân không có thời gian, kinh phí và các KCN cũng không có cơ sở vật chất để đáp ứng nhu cầu sinh hoạt tinh thần của họ.

Điều kiện làm việc. Nhìn chung, điều kiện làm việc của công nhân chưa được bảo đảm. Nhiều công nhân phải làm việc trong môi trường bị ô nhiễm nặng như nóng, bụi, tiếng ồn, độ rung vượt tiêu chuẩn cho phép. Điều đó đã tác động xấu đến sức khoẻ người lao động, gây ra các bệnh nghề nghiệp.

4. Ý thức, tâm trạng chính trị

Hiện nay, công nhân nước ta năng động trong công việc, nhanh chóng tiếp thu những thành tựu khoa học công nghệ hiện đại và đã bắt đầu hình thành ý thức về giá trị của bản thân thông qua lao động. Vị thế giữa công nhân lao động trong doanh nghiệp nhà nước và doanh nghiệp ngoài nhà nước không còn cách biệt nhiều. Tâm lý lấy lợi ích làm động lực là nét mới đang dần trở thành phổ biến trong công nhân. Sự quan tâm hàng đầu của công nhân là việc làm, thu nhập tương xứng với lao động.

Mong muốn có được sức khỏe, đất nước ổn định và phát triển, an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội được bảo đảm, dân chủ, công bằng xã hội được thực hiện, doanh nghiệp sản xuất kinh doanh thuận lợi, có đủ việc làm. Mong muốn được học tập, nâng cao trình độ học vấn, chuyên môn, được bảo đảm các quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng.

Thực tế cho thấy GCCN Việt Nam đang có những biến đổi căn bản về chất. Tuy nhiên, so với những yêu cầu CNH, HĐH đất nước và hội nhập quốc tế thì GCCN Việt Nam còn không ít hạn chế, bất cập:

Thứ nhất, GCCN không những bất cập so với yêu cầu phát triển chung của thời đại mà đang thực sự bất cập với chính yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH. Trình độ học vấn, chuyên môn, nghề nghiệp của công nhân lao động còn thấp so với yêu cầu phát triển đất nước và đang mất cân đối nghiêm trọng trong cơ cấu lao động kỹ thuật giữa các bộ phận công nhân. Rõ nét nhất là tình trạng thiếu nghiêm trọng chuyên gia kỹ thuật, nhà quản lý giỏi, công nhân có trình độ tay nghề cao.

Thứ hai, đời sống vật chất, tinh thần của công nhân chưa được đảm bảo, môi trường làm việc độc hại, quyền lợi không được giải quyết một cách thỏa đáng... đã dẫn đến các cuộc đình công. Các cuộc đình công tự phát ngày càng gia tăng với tính chất gay gắt, phức tạp. Theo Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam, năm 2011, cả nước xảy ra 981 cuộc đình công, tăng hơn 2,3 lần so với năm 2010, tập trung chủ yếu ở vùng kinh tế trọng điểm phía Nam. Nguyên nhân chủ yếu là do người sử dụng lao động không thực hiện đúng, đầy đủ các quy định của pháp luật như không trả lương đúng bằng lương đã đăng ký, tự ý thay đổi định mức lao động, sa thải công nhân vô cớ, không đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế đầy đủ cho công nhân, v.v..

Thứ ba, ý thức tổ chức kỷ luật, tác phong công nghiệp của một bộ phận công nhân còn yếu. Ý thức chính trị, nhận thức về luật pháp của công nhân còn hạn chế. Tỷ lệ đảng viên, đoàn viên công đoàn trong công nhân lao động còn thấp.

Thứ tư, vai trò của tổ chức đảng và các đoàn thể trong các doanh nghiệp chưa đáp ứng được sự phát triển nhanh chóng về số lượng, cơ cấu của GCCN. Công tác phát triển đảng trong công nhân chậm. Ở hầu hết các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, doanh nghiệp tư nhân đều không muốn hoặc không quan tâm đến việc xây dựng các tổ chức đảng. Hoạt động của Đoàn Thanh niên, tổ chức công đoàn còn mang tính hình thức. Nhiều tổ chức công đoàn chưa thực sự đứng về phía người lao động, bởi cán bộ công đoàn do doanh nghiệp trả lương, làm việc không chuyên trách dưới sự lãnh đạo quản lý trực tiếp của chủ doanh nghiệp.

Để xây dựng GCCN Việt Nam ngày càng lớn mạnh, đáp ứng yêu cầu của công cuộc đổi mới và hội nhập quốc tế, cần thực hiện tốt một số giải pháp sau:

Thứ nhất, nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho công nhân lao động, đặc biệt là người lao động ở các KCN, KCX. Bao gồm:

Từng bước thực hiện chính sách tiền lương bảo đảm đời sống cho người lao động và có tích lũy từ tiền lương; đồng thời, mở rộng cơ hội cho công nhân mua cổ phần

trong doanh nghiệp, nhằm góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ, giảm thiểu tranh chấp lao động và đình công trong doanh nghiệp. Các cơ quan chức năng nhà nước và tổ chức công đoàn cần tăng cường công tác kiểm tra, thanh tra để bảo đảm quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, xử lý nghiêm các doanh nghiệp vi phạm quyền lợi của người lao động. Xây dựng và thực hiện tốt các chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp đối với người lao động.

Có chính sách cụ thể giải quyết nhà ở cho người lao động. Khi phê duyệt các KCN, KCX, cần yêu cầu dành quỹ đất tương xứng để xây dựng nhà ở và các công trình thuộc kết cấu hạ tầng xã hội cho công nhân. Cần có chính sách ưu đãi thích đáng cho doanh nghiệp đầu tư xây dựng nhà ở tại các KCN như chính sách ưu đãi về tiền sử dụng đất, miễn giảm thuế, vay vốn ưu đãi, hỗ trợ hạ tầng...

Nâng cao chất lượng đời sống tinh thần cho công nhân. Nhà nước cần thể chế hóa các quy định, xác định trách nhiệm rõ ràng đối với các cấp chính quyền, các doanh nghiệp trong việc chăm lo xây dựng đời sống văn hóa cho người lao động. Có các chính sách ưu đãi cho các nhà đầu tư xây dựng các dịch vụ văn hóa, thể thao, chăm sóc sức khỏe cho người lao động.

Thứ hai, nâng cao chất lượng đào tạo nghề, phát triển đội ngũ công nhân có trình độ cao, làm chủ được khoa học công nghệ, có kỹ năng lao động, tác phong công nghiệp, ý thức kỷ luật. Cần kịp thời bổ sung, sửa đổi, xây dựng chính sách đào tạo và đào tạo lại công nhân; tạo điều kiện cho họ tự học tập nâng cao trình độ; điều chỉnh, bổ sung quy hoạch mạng lưới các cơ sở dạy nghề gắn với các ngành, các vùng kinh tế trọng điểm. Khuyến khích các doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế dành kinh phí thích đáng và thời gian cho đào tạo, đào tạo lại công nhân.

Thứ ba, xây dựng và thực hiện nghiêm hệ thống chính sách, pháp luật liên quan đến việc đảm bảo quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của công nhân. Xây dựng, hoàn thiện các chính sách, pháp luật về lao động, việc làm, đời sống, nâng cao thể chất cho công nhân. Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát của Nhà nước, tổ chức công đoàn và các tổ chức chính trị - xã hội khác trong doanh nghiệp, có chế tài xử lý nghiêm các tổ chức và cá nhân vi phạm chính sách, pháp luật. Khuyến khích, tạo điều kiện cho người lao động chủ động học tập nâng cao nhận thức, nắm bắt những quy định cơ bản về quyền và nghĩa vụ của mình trong quan hệ lao động, giúp họ tự bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng trong trường hợp cần thiết.

Thứ tư, tăng cường vai trò của các cấp ủy Đảng, Đoàn Thanh niên và đặc biệt là của Công đoàn trong việc nâng cao đời sống, đảm bảo quyền lợi cho công nhân nhất là công nhân ở các KCN, KCX. Tăng tỷ lệ tham gia của công nhân trong cơ cấu tổ chức chính trị - đoàn thể ở doanh nghiệp, nhất là tổ chức Công đoàn để tăng cường tính đại diện cho lợi ích của công nhân □

- (1) Xem: *Niên giám thống kê năm 2005*, Nxb Thống kê, Hà Nội, 2006.
- (2),(3) *Niên giám thống kê năm 2010*, mục Doanh nghiệp và cơ sở cá thể, Nxb Thống kê, Hà Nội, 2011.
- (4) Số liệu được công bố tại Hội nghị tổng kết 20 năm xây dựng và phát triển các KCN, KCX ở Việt Nam, tổ chức ngày 17-2-2012.
- (5) Số liệu của Vụ Thống kê Công nghiệp và Xây dựng, Tổng cục thống kê 2006.
- (6),(7) Theo Tổng cục Thống kê, số liệu trên trang web năm 2010, <http://www.gso.gov.vn>.
- (8) Theo số liệu của Bộ trưởng Bộ Xây dựng trình bày tại Hội thảo quốc gia: *Nhà ở công nhân, thực trạng và giải pháp*, tổ chức ngày 17-10-2011 tại Bình Dương.