

VỀ XÂY DỰNG VÀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÔNG NHÂN CÁC DÂN TỘC THIỂU SỐ TRONG GIAI CẤP CÔNG NHÂN VIỆT NAM

NGÔ ĐỨC THỊNH – NGUYỄN VĂN HUY

Việt Nam là một quốc gia nhiều dân tộc, ngoài người Việt còn 53 dân tộc thiểu số khác chiếm 12% dân số cả nước, sinh sống xen cài ở vùng núi, biên giới và cao nguyên, hình thành cộng đồng các dân tộc Việt Nam.

Mấy chục năm qua ở miền Bắc và hơn mười năm từ ngày giải phóng miền Nam thống nhất tổ quốc, cùng với quá trình công nghiệp hóa xã hội chủ nghĩa, xây dựng cơ sở vật chất của chủ nghĩa xã hội, giai cấp công nhân Việt Nam ngày một đông đảo về số lượng và nâng cao về chất lượng, trong đó phải kể tới *đội ngũ công nhân các dân tộc thiểu số đang hình thành và ngày càng phát triển*, có thể nói cơ cấu dân tộc của giai cấp công nhân Việt Nam thể hiện cơ cấu dân tộc của nhân dân Việt Nam. Đó là nhân tố mới có ý nghĩa chính trị xã hội trên nhiều phương diện.

Trước hết, việc hình thành và phát triển đội ngũ công nhân dân tộc thiểu số đã thực sự là nguồn bổ sung quan trọng về số lượng và chất lượng của giai cấp công nhân Việt Nam. Khối đoàn kết của cộng đồng các dân tộc Việt Nam đã thực sự dựa trên nền tảng kinh tế xã hội mới, đó là nền công nghiệp hiện đại và người chủ của nó là giai cấp công nhân. Không nghi ngờ gì nữa, khối đoàn kết dân tộc từ nay sẽ được củng cố và phát triển lên một chất lượng mới. Mặt khác, với sự hình thành đội ngũ công nhân dân tộc thiểu số - một bộ phận không thể tách rời của giai cấp công nhân Việt Nam - đã và sẽ là nhân tố chính trị - xã hội vô cùng quan trọng quyết định sự thành công của sự nghiệp xây dựng chủ nghĩa xã hội ở miền núi, đưa miền núi phát triển theo quỹ đạo chung của cả nước, xoá bỏ nghèo nàn, lạc hậu, mang lại đời sống ấm no và hạnh phúc cho đồng bào dân tộc vốn từ xưa bị giam hãm trong vòng lạc hậu, nghèo đói và bất bình đẳng. Chắc chắn rằng đội ngũ công nhân các dân tộc thiểu số sẽ là đội quân tiên phong của sự nghiệp cao cả này.

Với mục đích và ý nghĩa to lớn ấy, đòi hỏi chúng ta nghiêm túc xem xét thực trạng và những đặc điểm của đội ngũ công nhân các dân tộc và đặt ra những vấn đề cấp bách nhằm xây dựng và phát triển đội ngũ công nhân dân tộc trong cơ cấu chung của giai cấp công nhân Việt Nam.

1. Thực trạng và những đặc điểm của đội ngũ công nhân các dân tộc thiểu số ở nước ta hiện nay

a) Dùng khái niệm *đội ngũ công nhân các dân tộc thiểu số* chỉ một tập hợp số lượng những người lao động đang làm việc ở các cơ sở kinh tế quốc doanh (nhà máy, hầm mỏ, nông lâm trường...), ở các cơ quan, trường học, bệnh viện... có thành phần xuất thân từ các dân tộc thiểu số, mang vãng đặc trưng chung về trình độ phát triển kinh

tế - xã hội và văn hóa của cư dân các dân tộc miền núi khác với công nhân người Việt ở đồng bằng và đô thị

Trong tình hình thống kê hiện nay, chúng ta chưa có được con số chung về số lượng công nhân các dân tộc thiểu số cả nước, mà chỉ mới có những số liệu bộ phận, tuy vậy cũng giúp ta hình dung phần nào về phương diện này. Trước tiên chúng ta có thể xem xét thành phần công nhân dân tộc ở một số *trung tâm công nghiệp* lớn ở miền núi. Ở khu gang thép Thái Nguyên, năm 1972 trong tổng số công nhân, tỷ lệ công nhân dân tộc thiểu số chiếm 1,5% (205 công nhân) nhưng tới năm 1974 công nhân dân tộc đã tăng lên 704 người chiếm tỷ lệ 2,6%. Ở mỏ thiếc Tĩnh Túc (Cao Bằng) năm 1970 có 950 công nhân dân tộc. đến năm 1977 có 1.528 công nhân dân tộc, chiếm tỷ lệ 66,1% tổng số công nhân. Ở xí nghiệp mỏ than Na Dương (Lạng Sơn) riêng nhân kỹ thuật người dân tộc năm 1982 có 303 công nhân, chiếm 65,30% tổng số công nhân toàn xí nghiệp...

Nếu xem xét cơ cấu dân tộc trong công nhân ngành cơ khí luyện kim thì năm 1972 có 759 công nhân dân tộc trong tổng số 23.662 công nhân, đến năm 1976 số công nhân dân tộc tăng lên 1.123 người trong tổng số 39.891 công nhân. Lực lượng lao động khoa học kỹ thuật người dân tộc cũng tăng đáng kể miền Bắc; 11.712 công

nhân dân tộc ít người năm 1969 đến 70.494 năm 1982.

Ở các tỉnh miền núi phía Bắc và Tây Nguyên chúng ta đã và đang thành lập nhiều nông, lâm trường quốc doanh, nơi thu hút người công nhân ở miền xuôi và công nhân các dân tộc ít người. Năm 1955 là năm thành lập 11 nông lâm trường với 1.900 công nhân thì đến năm 1970 có hơn một trăm nông lâm trường với 73.078 công nhân, trong đó công nhân dân tộc chiếm tỷ lệ đáng kể như lâm trường *Mường La 1*, người Thái chiếm 38,5%, nông trường *Mộc Châu* người dân tộc (Thái, Hmông, Dao...) chiếm 14% lâm trường *sông Bot* có 62,20% công nhân là người Mường... Cho tới năm 1985 với việc định canh định cư đưa đồng bào dân tộc vào nông lâm trường ở các tỉnh miền núi phía Bắc và Tây Nguyên đã thu nhận 6000 hộ, 40.000 nhân khẩu, 13.000 lao động vào các cơ sở quốc doanh. ⁽¹⁾. Số lao động này thuộc nhiều dân tộc như E đê, Hmông, Dao, Thái, Raglay, Kơ mú... tập trung đông nhất ở Đắc Lắc, sau đến các tỉnh Sơn la, Cao bằng Hoàng liên sơn, Hà tuyên... Đến nay ở một số tỉnh miền núi phong trào này đã phát triển sâu rộng hơn nhiều. Điển hình là tỉnh Đắc Lắc, tới năm 1987 có 10.674 hộ, 56.318 khẩu và 23.500 lao động đồng bào dân tộc (chiếm 27,25% số hộ, 26,85% khẩu và 33,23% lao động dân tộc toàn tỉnh) đã được thu hút thành công nhân nông lâm trường quốc doanh.

Chúng ta cũng có thể lấy một đơn vị lãnh thổ hành chính làm thí dụ, thị xã Lạng sơn là một trung tâm chính trị, kinh tế, văn hóa của tỉnh Lạng sơn. Năm 1977, toàn bộ khối cán bộ công nhân viên chức có 12.174 người, trong đó có 6.987 và dân tộc thiểu số, chiếm tỷ lệ 36% tổng số cán bộ công nhân viên ở thị xã.

Như vậy, trong giai cấp công nhân Việt Nam đã có hàng chục vạn công nhân là người dân tộc thiểu số, thuộc nhiều dân tộc khác nhau, như Tày, Thái, Hmông, Dao, Mường, E đê, Hà nhì, Phù lá, Lô lô, Kơ mú... Cơ cấu ngành nghề cũng rất đa dạng, từ công nhân làm trong các nhà máy, hầm mỏ, giao thông, các nông lâm trường quốc doanh đến các công nhân viên chức trong các cơ sở thương nghiệp, các cơ quan hành chính sự nghiệp của Đảng, Nhà nước, các bệnh viện, trường học...

b) Qua mấy chục năm xây dựng và phát triển, chúng ta thấy gì ở đội ngũ công nhân các dân tộc thiểu số ?

- Rõ ràng là tuy đội ngũ công nhân dân tộc ít người đã hình thành và từng bước tăng trưởng về số lượng, nhưng so với dân tộc này thì *tỷ lệ công nhân còn quá ít, lại phân bố quá chênh lệch giữa các dân tộc*, chủ yếu mới thấy các dân tộc có dân số tương đối đông, cư trú ở vùng thấp, gần các trung tâm công nghiệp hay trục giao thông, như người Tày, Thái, Mường, E đê... Thí dụ ở mỏ thiếc Tĩnh Túc năm 1977 có 66,1% công nhân dân tộc thiểu số thì chủ yếu vì người Tày (839 người), Nùng (449) Hoa (193), còn lại có 97 người thuộc các dân tộc Dao, Hmông Sán Dìu, Sán Chỉ... Cũng năm 1977 trong cán bộ công nhân viên tỉnh Lạng Sơn người dân tộc thiểu số chiếm 56% , trong đó tập trung vào người Tày (36,6%), Nùng (14,40%), Hoa (4,5%) còn chỉ có 0,5% thuộc các dân tộc khác còn lại như Dao, Hmông, Sán Chay...

- Trong danh mục 33 nghề nghiệp quy định của Tổng cục thống kê, ở các tỉnh miền núi chúng ta thấy thành phần công nhân dân tộc phân bố ở hầu khắp các ngành nghề tuy nhiên từ đó cũng bộc lộ những mặt cần cần xét. Trước nhất, *công nhân công nghiệp còn chiếm tỉ lệ thấp* so với công nhân trong nông nghiệp, lâm nghiệp, giao thông, xây dựng, các ngành hành chính sự nghiệp, *công nhân được đào tạo, nhất là công nhân kỹ thuật lại càng ít*, phần lớn là những người không qua đào tạo nghề nghiệp chính quy, thu nhận vào làm các công việc lao động giản đơn. Tuy nhiên, tỷ lệ giữa công nhân kỹ thuật và công nhân lao động giản đơn cũng thay đổi tùy theo từng cơ sở, địa phương, chẳng hạn ở khu gang thép Thái Nguyên trong số 493 công nhân, thì công nhân kỹ thuật chiếm không đến 2/3, còn 1/3 là lao động giản đơn, nhưng ở mỏ thiếc Tĩnh Túc thì tỷ lệ công nhân kỹ thuật và công nhân lao động giản đơn xấp xỉ nhau. Tỷ lệ lao động kỹ thuật người dân tộc ở các lâm, nông trường hay xí nghiệp nhỏ khác lại càng thấp hơn nhiều có nơi chủ yếu đó là lực lượng lao động giản đơn.

- Đội ngũ công nhân dân tộc thiểu số chủ yếu trưởng thành trong mấy chục năm thực hiện công nghiệp hóa xã hội chủ nghĩa ở miền núi, bởi vậy nó là đội ngũ trẻ nhất trong giai cấp công nhân Việt Nam. Trong đội ngũ

¹ Trịnh Bá Bảo. *Kết quả thực hiện định canh định cư ở đồng bào dân tộc thiểu số* - "Dân tộc học" số 1 (49), 1986

đó, tuyệt đại đa số đều xuất thân từ nông dân dân tộc, nên hơn cả cao bộ phận khác của giai cấp công nhân Việt Nam nó còn *gắn bó chặt chẽ với nông dân và nông thôn dân tộc* về tất cả các phương diện, như kinh tế, cơ cấu và quan hệ xã hội, tập quán và nếp sống, thế giới quan, cách suy nghĩ. Một bộ phận quan trọng trong công nhân hay viên chức Nhà nước tuy làm việc trong nhà máy, xí nghiệp, cơ quan, những nguồn sống chính của họ vẫn phải dựa vào nông nghiệp, vào sản xuất thêm của kinh tế gia đình. Một bộ phận khác với qui mô cả thôn bản trở thành công nhân nông lâm trường thì nguồn sống chính vẫn là sản xuất nông nghiệp thêm của gia đình, lương và các khoản chế độ khác của từng người công nhân chỉ là phụ, do vậy có khi chậm lương, gạo 3 - 4 tháng, người công nhân vẫn sống nhờ vào nguồn sản xuất riêng của mình, đây là chưa kể họ vẫn sống trong cộng đồng làng bản với đầy đủ quan hệ xã hội cả nếp sống lâu đời, trình độ kỹ thuật, tay nghề và công cụ sản xuất cũng chưa thay đổi là bao. Cũng vì mỗi quan hệ còn gắn bó như vậy không ít công nhân, cán bộ dân tộc cứ đến thời vụ làm ruộng nương ở thôn bản thì lại bỏ xí nghiệp, cơ quan 2 - 3 tháng về sản xuất cho gia đình, sau đó mới trở lại cơ quan, xí nghiệp. Tình trạng này cũng thường diễn ra không chỉ với thời vụ sản xuất mà cả khi tết lễ, làm nhà, ma cha, cúng lễ, nhà có công việc đột xuất... để tham gia các công việc của cộng đồng thôn bản hay gia đình. Do vậy, có thể nói rằng, phần lớn đội ngũ công nhân dân tộc thiểu số xét về bản chất giai cấp vẫn *mang nặng tính nông dân, sự gắn bó của họ với gia đình và thôn bản còn thể hiện rõ hơn sự gắn bó với nhà máy, xí nghiệp cơ quan.*

- Xét về trình độ văn hóa còn thấp, nhiều người còn mù chữ, trình độ tay nghề chưa cao, phần lớn là lao động giản đơn, giác ngộ ý thức và vai trò giai cấp công nhân còn nhiều hạn chế, tính tổ chức, kỷ luật còn lỏng lẻo, chưa thực sự gắn bó với phương thức sản xuất mới do mình làm chủ, nếp sống, nếp suy nghĩ còn mang nặng tính nông dân của các dân tộc còn ở trình độ lạc hậu, phần lớn chưa qua các xã hội có giai cấp..., vì thế *chất lượng giai cấp công nhân của đội ngũ này còn thấp, nhiều lúc, nhiều nơi còn rất thấp.*

Tình trạng trên của đội ngũ công nhân các dân tộc thiểu số có thể giải thích được khi xem xét thực trạng xuất phát điểm của kinh tế - xã hội. Các dân tộc khi đi vào chủ nghĩa xã hội còn ở trình độ phát triển thấp, thậm chí rất thấp. Với các dân tộc như Thái, Tày, Nùng, Mường là các dân tộc ít người ở trình độ cao hơn các dân tộc khác, nhưng xã hội cho tới Cách mạng Tháng Tám, vẫn còn ở trình độ bước đầu phân hóa giai cấp của xã hội phong kiến ở giai đoạn đầu, còn với các dân tộc thiểu số còn lại thì phân hóa xã hội chưa rõ, xã hội còn mang nặng tàn dư xã hội tiền giai cấp. Nếu nói về qui luật phát triển nội tại của các dân tộc trên thì nó đang trong quá trình giải thể cơ cấu công xã huyết thống và công xã nông thôn đi vào con đường tư hữu hóa của xã hội có giai cấp sớm, chẳng hạn như xã hội phong kiến, nó không có tiền đề đi vào xã hội tư bản chủ nghĩa và xã hội xã hội Chủ nghĩa khi ở đó xuất hiện nền đại công nghiệp mà người chủ của nó là giai cấp công dân.

Như vậy là, từ xuất phát điểm rất thấp, chịu tác động chung của xu thế cả nước, các dân tộc thiểu số đi vào xây dựng chủ nghĩa xã hội. Bước nhảy vọt với khoảng cách xã hội từ sơ kỳ xã hội có giai cấp đến chủ nghĩa xã hội thực là quá dài, do vậy, từ đó đặt ra biết bao vấn đề cho việc chuyển biến xã hội nói chung và cho quá trình xây dựng và phát triển đội ngũ công nhân dân tộc nói riêng.

Chẳng hạn như đối với vấn đề chế độ sở hữu và quan hệ cộng đồng xã hội. Những thập kỷ trước đây và kể cả ngày nay không ít người quản lý xã hội và thậm chí cả một số nhà nghiên cứu nữa vẫn cho rằng, các dân tộc mà ở đó xã hội chưa hình thành hay chưa phát triển quan hệ tư hữu tư liệu sản xuất, quan hệ cộng đồng thôn xã còn là quan hệ xã hội thống trị thì đó là những thuận lợi khi xây dựng chủ nghĩa xã hội, một xã hội xây dựng liên quan hệ công hữu và quan hệ tập thể xã hội chủ nghĩa. Đó là quan niệm thuần túy mang tính hình thức và sai lầm mà thực tế là hoặc chưa hiểu bản chất của sở hữu xã hội chủ nghĩa, tính tập thể chủ nghĩa xã hội, hoặc là hạ thấp về bản chất các phạm trù này của chủ nghĩa xã hội xuống ngang với xã hội cộng sản nguyên thủy. Chúng ta hiểu quan hệ sở hữu không chỉ thuần túy là tư liệu sản xuất thuộc về một người hay một tập thể người, mà quan trọng là quan hệ sở hữu đó hình thành trên nền tảng kinh tế nào (săn bắt, hái lượm, nông nghiệp tiểu nông hay đại công nghiệp...) và nó được phân phối theo cách thức nào (binh quân, lợi nhuận tối đa của các nhà tư bản hay làm theo năng lực, hưởng theo lao động...) Và như vậy thì công hữu xã hội chủ nghĩa tuy hình thức giống với công hữu công xã nguyên thủy, nhưng nền tảng và bản chất của nó khác xa với công hữu xã hội tiền giai cấp.

Vấn đề quan hệ cộng đồng tập thể cũng như vậy. Cộng đồng nguyên thủy dựa trên cơ sở thấp kém sức sản xuất, sự bất lực con người trước tự nhiên, trên cơ sở lao động tập thể giản đơn và phân phối bình quân.... còn chủ nghĩa tập thể xã hội chủ nghĩa là dựa trên cơ sở nền đại nông nghiệp, trên nền sở hữu tập thể xã hội chủ nghĩa, trên sự đòi hỏi hợp tác tập thể nghiêm ngặt của nền sản xuất, trên sự tự ý thức về vai trò xã hội của đội ngũ giai cấp. Do vậy, trên bình diện sở hữu và quan hệ tập thể, đội ngũ công nhân người dân tộc nói riêng và xã hội các dân tộc nói chung phải thực hiện nước nhảy vọt cơ bản đòi hỏi phải vượt qua biết bao khó khăn, vất vả, đau khổ và kể cả bị kịch nữa.

Ngoài ra có thể xem xét thêm các phạm trù dân tộc, quốc gia, quốc tế, chủ nghĩa yêu nước, tinh thần quốc tế vô sản là các phạm trù thuộc bản chất của giai cấp công nhân. Đây chính cũng là những hồng thiếu khá cơ bản của đội ngũ công nhân các dân tộc mà nếu như có không phải là bộ phận không tách rời của giai cấp công nhân. Việt Nam, được sự hỗ trợ vô tư và toàn diện của giai cấp công nhân cả nước và quốc tế nữa thì đội ngũ công nhân dân tộc khó mà bù đắp được các hồng thiếu cơ bản này. Mỗi dân tộc đều có ý thức về dân tộc mình, tuy nhiên, vốn là các dân tộc còn ở trình độ lạc hậu, những mối quan hệ kinh tế, xã hội, tinh thần giữa họ với cả nước và quốc tế còn bị hạn chế, thậm chí có khi gần như biệt lập, nền lễ tất nhiên ý thức quốc gia, quốc tế, lòng yêu nước còn đang bị hạn hẹp trong phạm vi gia đình, bản mường, dân tộc, đây là chưa kể kẻ địch nhiều khi tìm mọi cách xuyên tạc, lừa gạt, đối địch giữa ý thức dân tộc với quốc gia và quốc tế. Nếu như trên ngọn cờ mà giai cấp công nhân nước ta và các nước khác đang phất cao với khẩu hiệu “chủ nghĩa yêu nước và tinh thần quốc tế vô sản” thì chính ở đó đang thấy đội ngũ công nhân dân tộc đang chịu những hồng thiếu quan trọng. Bởi vậy trong quá trình xây dựng và phát triển đội ngũ công nhân các dân tộc thiểu số trong cơ cấu chung của giai cấp công nhân Việt Nam, chúng ta phải khắc phục khoảng trống giữa các dân tộc với quốc gia, ý thức dân tộc với ý thức quốc gia, tình yêu quê hương với tinh thần yêu nước, từ ý thức dân tộc đến ý thức giai cấp tinh thần quốc tế vô sản.

2. Một số vấn đề đặt ra và đề nghị.

Sự hình thành và phát triển của đội ngũ công nhân dân tộc thiểu số là một quá trình khó khăn, lâu dài của chiến lược phát huy thế mạnh miền núi, của các phương trình phát triển kinh tế, xã hội, văn hóa, của Đảng và Nhà nước ở miền núi mấy chục năm qua. Tuy nhiên, cũng chính trong quá trình phấn đấu lâu dài và gian khổ này, ta ban thấy ngay *tính thiếu định hướng, thiếu quy hoạch tổng thể* trong việc hình thành cơ cấu giai cấp mới nói chung và giai cấp công nhân nói riêng đối với vùng núi và các dân tộc thiểu số. Văn kiện Đại hội Đảng lần thứ VI trong phần chính sách giai cấp và dân tộc đã nêu rõ “cần có kế hoạch hình thành cơ cấu giai cấp xã hội mới vùng các dân tộc”.

Tính định hướng và quy hoạch tổng thể trong xây dựng và phát triển đội ngũ công nhân dân tộc thiểu số phải được thể hiện đầy đủ trên các mặt thu nạp, tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, phân bổ và sử dụng...

b) Như trên đã nói, tuy đội ngũ công nhân các dân tộc thiểu số mấy chục năm qua đã hình thành và phát triển, nhưng so với tỷ lệ dân số miền núi và các dân tộc thì còn thấy chưa đồng đều, chất lượng hạn chế, chưa đáp ứng với công cuộc xây dựng kinh tế, xã hội, văn hóa mới miền núi. Tuy nhiên thực tế thấy rằng, chưa hẳn là hắt trở kinh tế, phát triển công nghiệp, xây dựng nhà máy, hầm mỏ, lập nhiều nông lâm trường ở miền núi thì đội ngũ công nhân dân tộc đông lên tương ứng, chất lượng, nâng cao, mà trong xu thế phát triển chung ấy phải có *chủ trương và các hệ thống chính sách, chế độ được thể chế hóa nhằm thu hút và đào tạo công nhân dân tộc tại chỗ theo tỷ lệ tương ứng cho phép* vào các cơ sở kinh tế ấy. Cần khắc phục cách suy nghĩ đánh giá thấp khả năng đồng bào dân tộc trong tiếp thu kỹ thuật, ngần ngại trước những quan hệ xã hội, tập quán “phiên hà” của đồng bào, chưa có quan điểm xã hội trong phát triển kinh tế từ đó dẫn tới chủ trương khôn thu hút đồng bào dân tộc tại chỗ, đào tạo họ thành công nhân, tạo nên sự cách biệt về lối sống và lợi ích giữa các cơ sở công nghiệp ở miền núi với đồng bào dân tộc xung quanh, biến cơ sở công nghiệp thành “ốc đảo”. Không phát huy tính tích cực của nó đối với phát triển kinh tế, xã hội miền núi, nhiều lúc dẫn tới sự xung đột về lợi ích giữa nhà nước và nhân dân, trung ương và địa phương. Mặt khác, về phía Nhà nước khi xây dựng các cơ sở kinh tế miền núi, bên cạnh chính sách thu hút đào tạo công nhân dân tộc theo chỉ tiêu cụ thể thì cùng với nó phải cho đầu tư thích đáng vào khâu đào tạo công nhân dân tộc trong tổng số vốn đầu tư cơ bản cho xây dựng các cơ sở kinh tế ấy,

tránh tình trạng có chủ trương nhưng không có tiền thì trên thực tế chủ trương không bao giờ trở thành thiện thực. Ở đây, trong những trường hợp cụ thể nên rút vốn định canh định cư cho các cơ sở quốc doanh thu nhận đồng bào dân tộc thuộc diện này vào các cơ sở kinh tế quốc doanh, giao trách nhiệm xã hội cho những người làm kinh tế ở miền núi. Khắc phục ngay tình trạng lâu nay ở nhiều nơi đưa đồng bào vùng xuôi lên làm những việc ở các cơ sở quốc doanh vùng núi mà bản thân đồng bào dân tộc có thể làm và có khả năng làm hơn, còn đồng bào dân tộc thì trên thực tế bị đẩy vào vùng sâu, giữ nguyên cách sống lạc hậu lâu nay của mình.

Có chủ trương và chính sách cụ thể trong việc đào tạo tay nghề thích hợp cho công nhân dân tộc, khắc phục dân tỷ lệ công nhân làm công việc lao động giản đơn khá cao của đội ngũ này. Có nhiều hình thức và mức độ đào tạo, như đào tạo công nhân chính quy dài hạn ở các trường trong nước và ngoài nước, đào tạo tay nghề phù hợp với các nghề nghiệp hiện có ở địa phương thông qua các khóa học ngắn hạn, ở ngay nhà máy, xí nghiệp, lâm nông trường. Gần việc thanh toán nạn mù chữ còn khá phổ biến trong đội ngũ công nhân dân tộc với việc đào tạo và nâng cao tay nghề kỹ thuật khắc phục dân tình trạng không ít các buôn làng dân tộc hiện đã trở thành làng công nhân ở các nông lâm trường nhưng thực tế hoàn toàn chưa được đào tạo, đầu tư, vẫn làm công việc với kỹ thuật và công cụ lạc hậu, thiếu thốn như trước đây. Thực tế cho thấy rằng, do trình độ kinh tế, xã hội, văn hóa thấp, trình độ nghề nghiệp hầu như chưa có gì lại sinh sống ở vùng núi điều kiện khó khăn thì trong việc xây dựng và phát triển đội ngũ công nhân dân tộc cần có sự đầu tư đặc biệt và cao so với đội ngũ công nhân người Việt. Tuy nhiên, trong những năm qua thực tế gần như ngược lại, nó chưa thể hiện được tinh thần của đường lối dân tộc, đường lối phát triển miền núi của Đảng và Nhà nước.

d) Trong xây dựng và phát triển đội ngũ công nhân dân tộc thiểu số, trong đào tạo và sử dụng đội ngũ này, ngoài lĩnh vực chuyên môn, tay nghề, cần đặc biệt chú ý tới đời sống xã hội và văn hóa của họ, chú ý đúng mức tới tính đa dạng và đặc thù về nghề nghiệp, nếp sống, suy nghĩ, phong tục, tập quán của họ. Ở đây, trong chặng đường dài, những đặc tính dân tộc của đội ngũ công nhân dân tộc vẫn còn bảo lưu bền chắc, bên cạnh ý thức giai cấp công nhân còn có ý thức dân tộc mà trong chừng mực nào đó càng ngày càng phát triển. Do vậy, đề nghị Nhà nước và Tổng Công đoàn có những chính sách xã hội và văn hóa thể hiện tính đặc thù của đội ngũ công nhân dân tộc thể hiện ở mức lương, chế độ ăn theo của gia đình; cách quản lý lao động, việc nghỉ ngơi, đào tạo, các sinh hoạt xã hội và văn hóa... tránh nhất loạt, rập khuôn, đánh đều, ít nhất là ở các giai đoạn đầu giữa công nhân người Việt và công nhân cừu dân tộc.

đ) Không có kinh tế dân tộc và công nhân dân tộc với tư cách là một thực thể lập, mà nó là bộ phận của tổng thể chúng có vùng, các nước: bởi vậy phải giải quyết tốt mối quan hệ giữa giai cấp và dân tộc. Đội ngũ công nhân dân tộc thiểu số là bộ phận không thể tách rời của giai cấp công nhân Việt Nam, nhưng đồng thời nó lại là bộ phận tiên phong của dân tộc, thắng lợi ích dân tộc. Bởi vậy, giải quyết thoả đáng giữa giai cấp và dân tộc, cả nước và miền núi, Nhà nước và nhân dân, trung ương và địa phương là các mối quan hệ cực kỳ phức tạp đặt ra. Vấn đề ở đây làm sao phát huy được vai trò tích cực và tiên phong của đội ngũ công nhân trong sự nghiệp xây dựng chủ nghĩa xã hội ở miền núi. Chính quá trình phát triển kinh tế, xã hội, văn hóa miền núi là cơ sở hình thành và phát triển đội ngũ công nhân ở đây, và ngược lại nó sẽ là cơ sở và động lực cho các quá trình phát triển này. Hiện tại mối quan hệ này chưa được giải quyết tốt thể hiện ở sự tách rời giữa các cơ sở kinh tế này với địa phương, nhiều nơi dẫn tới những xung đột, ở việc chưa có sự phát triển tương ứng và sự hỗ trợ giữa lực lượng công nhân ở miền núi với đội ngũ những người quản lý kinh tế, xã hội ở địa phương, ở chỗ tư tưởng giai cấp công nhân chưa được thể hiện đầy đủ trong toàn bộ công tác quản lý địa phương. Hiếm có trường hợp những người dân tộc trưởng thành trong đội ngũ công nhân miền núi trở thành những cột trụ lãnh đạo, quản lý ở các cấp Đảng và chính quyền địa phương. Đây chính là những khía cạnh cụ thể khác nhau của vấn đề liên minh công nông trong điều kiện xã hội các dân tộc miền núi.

e) Để quản lý có hiệu quả quá trình xây dựng và phát triển đội ngũ công nhân các dân tộc thiểu số, việc nắm vững số lượng, chất lượng và cơ cấu của đội ngũ này trong từng dân tộc, từng khu vực và cả nước có một ý nghĩa rất quan trọng. Về những vấn đề này, như đã biết, số liệu thống kê chúng ta thiếu rất nhiều mà nguyên nhân chủ yếu là chưa được quan tâm đúng mức. Chúng tôi đề nghị Tổng cục Thống kê, Bộ Lao động, Tổng Công đoàn và các ngành, các cấp trong công tác của mình cần xây dựng những chỉ tiêu thống kê thật cụ thể về

lao động của các dân tộc thiểu số, của từng dân tộc thiểu số nói chung và của đội ngũ công nhân các dân tộc nói riêng theo địa vực lãnh thổ (tỉnh, huyện), theo các ngành kinh tế - xã hội và theo dân tộc. Trước mắt, những chỉ tiêu về lao động các dân tộc và công nhân các dân tộc cũng như giai cấp, tầng lớp xã hội khác của các dân tộc cần được đưa vào chỉ tiêu chính thức của cuộc tổng điều tra dân số sắp tới...