

Dự báo xu hướng biến động
cơ cấu giai cấp công nhân
trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội

BÙI ĐÌNH BÔN*

Sự biến động của cơ cấu giai cấp công nhân Việt Nam trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội có liên quan và phản ánh nhưng vấn đề có tính quy luật của sự biến động cơ cấu xã hội - giai cấp nói chung. Những vấn đề có tính quy luật trong sự biến động của cơ cấu xã hội - giai cấp trong thời kỳ quá độ ở nước ta là:

Thứ nhất,, sự biến động cơ cấu xã hội - giai cấp được quy định và gắn liền với cơ cấu kinh tế và chính sách xã hội.

Thứ hai, quá trình biến đổi cơ cấu xã hội cũ sang cơ cấu xã hội mới diễn ra dần dần từng bước, liên tục và có tính giai đoạn.

Thứ ba, cơ cấu xã hội - giai cấp biến động theo hướng liên tục, xích lại gần nhau giữa các giai tầng trong xã hội để tiến tới xóa bỏ giai cấp bóc lột.

Thứ tư, tính đa dạng và tính thống nhất trong sự biến động cơ cấu xã hội - giai cấp.

Thứ năm, xu hướng biến động cơ cấu xã hội - giai cấp thể hiện sự xích lại gần nhau từng bước giữa các giai tầng lao động về tư liệu sản xuất, tính chất và quan hệ lao động, quan hệ phân phối, đời sống tinh thần... xóa bỏ dần sự phân biệt giữa lao động trí óc và lao động chân tay.

Cùng với sự phát triển của nền kinh tế nước ta giai cấp công nhân Việt Nam không ngừng phát triển, biến động thường xuyên về cơ cấu thành phần xã hội, số lượng và chất lượng. Sự biến động ấy diễn ra liên tục trong suốt thời kỳ quá độ. Theo chúng tôi, có thể chia làm ba giai đoạn. Giai đoạn những năm đầu của thời kỳ quá độ - từ khi cả nước bước vào thời kỳ quá độ dần năm 2000, giai cấp công nhân phát triển nhanh về số lượng, tính đa dạng, phức tạp và không thuần nhất trong giai cấp công nhân thể hiện ngày càng rõ. Giai đoạn này, số lượng tiếp tục tăng, chất lượng được nâng lên một bước, nhìn chung, có sự tương đối đồng đều giữa số lượng và chất lượng. giảm dần sự chênh lệch về chất lượng, sự mất cân đối giữa các bộ phận trong đội ngũ công nhân. Giai đoạn cuối của thời kỳ quá độ gắn liền với sự ổn định của nền kinh tế, sự phát triển mạnh mẽ của lực lượng sản xuất, tiến bộ của khoa học kỹ thuật và công nghệ được áp dụng rộng rãi vào sản xuất, giai cấp công nhân có sự phát triển nhanh về chất lượng, số lượng vẫn tiếp tục phát triển bình thường, chất lượng giữa các bộ phận công nhân tương đối đồng đều và thuần nhất.

Xu hướng biến đổi chung trên đây của giai cấp công nhân được biểu hiện thông qua các xu hướng biến đổi cụ thể trên từng mặt như sau:

1. Xu hướng đa dạng, phức tạp hóa và không thuần nhất trong cơ cấu giai cấp công nhân

Đảng và Nhà nước ta chủ trương phát triển nền kinh tế có nhiều thành phần với nhiều dạng sở hữu và hình thức tổ chức kinh doanh... Như vậy, trong cơ cấu giai cấp công nhân sẽ có nhiều bộ phận: công nhân khu vực quốc doanh, tập thể, công nhân khu vực tư nhân, công nhân trong các xí nghiệp hợp tác liên doanh với nước ngoài, công nhân lao động các xí nghiệp của các tổ chức kinh tế hoặc tư bản tư nhân nước ngoài đầu tư vào sản xuất, kinh doanh ở Việt Nam. Và, có cả bộ phận công nhân được xếp vào hai hoặc ba loại hình kinh tế nào đó.

Cơ cấu thành phần xã hội gia nhập đội ngũ công nhân cũng rất đa dạng. Là một nước có nền công nghiệp còn non trẻ, nông dân chiếm số đông trong dân cư, nên giai cấp công nhân nước ta luôn luôn được bổ sung vào đội ngũ của mình những người xuất thân từ các thành phần giai cấp, tầng lớp khác như: nông dân, học sinh, thợ

*. Nghiên cứu sinh. Học viện Nguyễn ái Quốc

thủ công ...

Sự phân hóa giữa các bộ phận công nhân trong các thành phần kinh tế: giữa các khu vực, các ngành nghề đã và sẽ còn diễn ra mạnh: phân hóa về thu nhập, mức sống, lối sống, ý thức và phẩm chất giai cấp, v.v..., do họ làm việc trong các môi trường chính trị, xã hội cụ thể không giống nhau, cách thức quản lý, tổ chức lao động, yêu cầu của sản xuất đòi hỏi trình độ văn hóa, tay nghề, tính tổ chức, kỷ luật,... khác nhau.

Sự phân hóa trong công nhân là một vấn đề tất yếu sẽ nảy sinh, nhất là trong điều kiện xuất hiện những xí nghiệp, nhà máy, công ty của tư bản nước ngoài đầu tư vào nước ta

Tất cả những điều nêu trên sẽ làm tăng thêm tình trạng không thuần nhất, tính đa dạng, phức tạp trong cơ cấu đội ngũ công nhân. Giai đoạn đầu, xu hướng này ngày càng tăng và sẽ được giảm dần ở giai đoạn giữa, đến cuối thời kỳ quá độ, cơ cấu giai cấp công nhân sẽ tương đối thuần nhất. Cần thấy rõ vấn đề này để có chính sách kinh tế-xã hội thích hợp, đúng đắn hạn chế sự đa dạng, phức tạp và không thuần nhất trong đội ngũ công nhân.

2. Xu hướng tăng lên của bộ phận công nhân khu vực ngoài quốc doanh, tiểu công nghiệp

Trong những năm tới, do vốn, nguyên liệu, thị trường có khó khăn, bộ phận công nhân khu vực quốc doanh sẽ giảm về số lượng, tốc độ tăng sẽ rất ít. Những năm qua, tốc độ thu hút lao động vào khu vực nhà nước giảm dần. Bình quân thời kỳ 1976-1985, số lao động thu hút vào khu vực quốc doanh là 7,6% 1981-1985: 4% 1986-1990: 0,9% . Thực hiện Quyết định 176/HDBT về sắp xếp lại lao động trong khu vực kinh tế quốc doanh, cho đến nay vẫn còn khoảng 20% lao động không có nhu cầu sử dụng¹.

Ổn định việc làm ở khu vực này còn là một quá trình. Với chủ trương "... Giải phóng sức sản xuất, khơi dậy mọi tiềm năng... thúc đẩy mạnh mẽ sự phát triển có hiệu quả nền sản xuất xã hội", "hiện đại hóa công nghệ truyền thống", "phát triển kinh tế tư bản nhà nước dưới nhiều hình thức. Tư bản tư nhân được kinh doanh... Kinh tế gia đình được khuyến khích phát triển mạnh" mà "Cương lĩnh xây dựng đất nước trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội và Chiến lược ổn định và phát triển kinh tế - xã hội đến năm 2000 đã nêu ra thì trong thời gian tới, công nhân khu vực ngoài quốc doanh, khu vực tiểu thủ công nghiệp sẽ tăng lên và tăng nhanh. Năm 1985, số lao động, công nhân trong các cơ sở công nghiệp của tư bản tư doanh là 11.900 người, khu vực cá thể là 766.500 người, số liệu tương ứng năm 1989 là: 21.003 người và 941.904 người.

Theo số liệu điều tra từ tháng 1 đến tháng 4 năm 1989, số lượng lao động phân bố trong các thành phần kinh tế như sau: Quốc doanh 12,09% tập thể 57,48% cá thể 30,43%⁽²⁾

Xu hướng biến động lao động trong thời gian từ 1991-2000 ở khu vực công nghiệp - tiểu thủ công nghiệp sẽ ở khoảng 14% tổng số lao động xã hội (khoảng 6 triệu)³, giữ nguyên tỷ trọng hiện nay. Trong đó công nhân khu vực ngoài quốc doanh, tiểu thủ công nghiệp tăng lên nhanh, khu vực quốc doanh, tiểu thủ công nghiệp tăng lên nhanh, khu vực quốc doanh tăng không đáng kể. Hiện nay, khu vực này còn nhiều khả năng để phát triển, nhưng do chính sách còn có sự thay đổi nên khu vực này chưa phát triển hết tiềm năng của nó.

3. Xu hướng tăng sự chênh lệch về chất giữa các bộ phận công nhân trong và ngoài quốc doanh, giảm tỷ lệ đoàn viên thanh niên cộng sản Hồ Chí Minh, đoàn viên công đoàn, đảng viên trong tất cả các khu vực, nhất là khu vực ngoài quốc doanh.

Xu hướng này diễn ra mạnh ở giai đoạn đầu của thời kỳ quá độ, do những nguyên nhân khách quan và chủ quan chi phối.

Khu vực quốc doanh, những năm tới sẽ có sự thiếu hụt, mất cân đối giữa công nhân lành nghề, thợ bậc cao, giữa công nhân được đào tạo với các bộ phận khác.

Đồng thời, với việc giảm tỷ lệ công nhân lành nghề, thợ bậc cao ở khu vực này, trong những năm tới có sự già hóa về tuổi đời của đội ngũ công nhân do việc tuyển dụng công nhân trẻ hạn chế. Cùng với việc giảm tuyển

¹. Tài liệu của Bộ Lao động-thương binh và Xã hội: *Nguồn lao động và việc làm*, Mã số 81.76.054., trang 17.

2, (3) Xem chú thích (1).

dụng lực lượng trẻ là xu hướng giảm tỷ lệ đoàn viên thanh niên công nhân trong các xí nghiệp quốc doanh. Tuổi bình quân của thanh niên công nhân khu vực quốc doanh hiện nay khá cao: 26 tuổi, có nơi tới 27,5 tuổi chẳng hạn, theo Báo cáo công tác xây dựng đoàn trong cơ chế mới ở các xí nghiệp công nghiệp quốc doanh của Ban Chấp hành Trung ương Đoàn thanh niên cộng sản Hồ Chí Minh thì ở 7 cơ sở đoàn công nghiệp Hà Sơn Bình, năm 1988 có 13.145 đoàn viên, năm 1989 còn 7.058 đoàn viên, năm 1990 sẽ giảm đi 50%

Tâm lý chung của thanh niên công nhân hiện nay là không muốn vào đoàn, vào Đảng, họ chỉ quan tâm tới việc làm và thu nhập. Tình trạng trên đây là xu hướng đã và sẽ còn diễn ra trong những năm tới.

Khu vực ngoài quốc doanh, với cơ chế khoán, trả lương cao... sẽ thu hút một lực lượng đáng kể thợ bậc cao, công nhân lành nghề, công nhân trẻ, khỏe có tay nghề khá từ các xí nghiệp quốc doanh. Do hiệu quả sản xuất, kinh doanh và việc trả lương gắn rất chặt với số lượng và chất lượng lao động, nên công nhân khu vực ngoài quốc doanh chú ý tới việc rèn luyện nâng cao tay nghề, nếu không sẽ mất việc làm. Tuy vậy, cùng với xu hướng đó thì cũng diễn ra quá trình giảm về số lượng đoàn viên thanh niên, đoàn viên công đoàn, Đảng viên, vai trò của các tổ chức này sẽ giảm sút và khó hoạt động. Đã và sẽ còn có nhiều cơ sở sản xuất, kinh doanh không có sự hoạt động của các tổ chức này. Điều đó sẽ ảnh hưởng tới giác ngộ giai cấp, đến việc bảo vệ lợi ích chính đáng của công nhân và người lao động.

Sự chênh lệch về chất lượng trên mọi phương diện: tay nghề, phẩm chất giai cấp là điều khó tránh khỏi. Khắc phục tình trạng đó phải bằng hệ thống chính sách kinh tế-xã hội, cơ chế quản lý đồng bộ.

4. Xu hướng giảm công nhân trong các ngành công nghiệp truyền thống (khai thác mỏ, luyện kim, cơ khí chế tạo, xây dựng), trong khu vực sản xuất vật chất, tăng công nhân trong các ngành chế biến, các ngành công nghiệp mũi nhọn, công nhân dịch vụ, du lịch

Xu hướng này diễn ra trong suốt thời kỳ quá độ, nhất là giai đoạn cuối. Giai đoạn đầu, chủ yếu giảm tương đối, giai đoạn sau giảm và tăng cả số lượng tuyệt đối và tỷ lệ tương đối. Đây cũng là xu hướng chung trên thế giới, đặc biệt là ở các nước tư bản phát triển. Ở Mỹ, công nhân và lao động trong các ngành dịch vụ chiếm 70 - 75% tổng số công nhân và lao động (năm 1985). Trong các nước tư bản phát triển tính chất lao động, trên thực tế ngày càng xích lại gần giai cấp công nhân⁴.

Hướng phát triển kinh tế của nước ta trong thời gian tới là: "Xây dựng có trọng điểm một số hướng công nghệ hiện đại: điện tử và tin học, công nghệ sinh học, công nghệ vật liệu mới, các dạng năng lượng mới, công nghệ chế biến tiên tiến, hình thành một số ngành công nghiệp và dịch vụ có trình độ công nghệ cao"⁵. Như thế, trong cơ cấu giai cấp công nhân sẽ có thêm nhiều bộ phận công nhân mới trong các ngành, nghề trên.

Cùng với quá trình công nghiệp hóa, đội ngũ công nhân trong các ngành công nghiệp truyền thống sẽ ngày càng giảm.

Quá trình công nghiệp hóa cũng là quá trình thực hiện phân công lại lao động xã hội, việc đưa kỹ thuật tiên tiến vào sản xuất sẽ làm giảm bớt công nhân, lao động trong các ngành sản xuất vật chất, tỷ lệ công nhân ở khu vực này sẽ giảm dần song song với quá trình đẩy mạnh công nghiệp hóa.

Do mở rộng quan hệ quốc tế trên mọi lĩnh vực, lao động và công nhân dịch vụ ở nước ta sẽ ngày càng phát triển về số lượng và chất lượng. Dự báo tỷ trọng lao động, việc làm trong khu vực dịch vụ xã hội kể cả giáo dục, y tế sẽ tăng mạnh, từ 11% năm 1989 lên tới 16% năm 2000 (khoảng 8 triệu người)⁶.

Xu hướng biến động trên đây là khách quan, mang tính Quy luật đối với tất cả các nước, nhất là trong điều kiện kinh tế thế giới ngày nay.

5. Xu hướng tăng lên về trình độ văn hóa, tay nghề và đội ngũ công nhân lành nghề, trẻ hóa về tuổi

⁴. Tài liệu dịch của Ban đối ngoại Trung ương: Những điều kiện thay đổi trong cuộc đấu tranh của các Đảng Cộng sản, của phong trào công nhân quốc tế.

⁵. Chiến lược ổn định và phát triển kinh tế - xã hội đến năm 2000, Nhà xuất bản Sự Thật, Hà Nội 1991, trang 40.

6. Xem chú thích (1).

đời và tuổi nghề.

Chúng ta tiến hành công nghiệp hóa và hiện đại hóa với quan điểm: "Kết hợp nhiều trình độ khác nhau, tối đa công nghệ tiên tiến... Khai thác các yếu tố phát triển cả về chiều rộng và chiều sâu, ngày càng hướng mạnh vào chiều sâu⁷.

Quá trình thực hiện chiến lược phát triển kinh tế theo quan điểm nêu trên cùng với việc áp dụng những thành tựu mới nhất của khoa học - kỹ thuật và những công nghệ tiên tiến vào sản xuất, đòi hỏi giai cấp công nhân phải cố gắng vượt bậc. Quá trình ấy đòi hỏi không ngừng nâng cao trình độ văn hóa cho công nhân, phải tiến hành đào tạo và đào tạo lại cho đội ngũ người thợ, những người quản lý, tổ chức sản xuất, phải tiến hành công tác bồi dưỡng lại một cách có hệ thống và qua nhiều lần cho công nhân; phải tạo ra một đội ngũ công nhân trẻ, khỏe, có trình độ tay nghề cao và đội ngũ thợ lành nghề đông về số lượng, tinh về chất lượng. Quá trình thực hiện những nhiệm vụ trên cũng là quá trình tiếp tục tạo ra những sự chuyển biến mới trong giai cấp công nhân. Để đáp ứng được đòi hỏi khách quan của sản xuất công nghiệp hiện đại và nếu không muốn bị gạt ra khỏi dây chuyền sản xuất, người công nhân phải không ngừng nâng cao trình độ nghề nghiệp, học vấn...

Mặt khác, để tồn tại và phát triển được trong điều kiện nền kinh tế nhiều thành phần và có sự cạnh tranh, đòi hỏi các xí nghiệp, cơ sở sản xuất và người công nhân phải quan tâm đến việc nâng cao trình độ, đào tạo thợ bậc cao, công nhân lành nghề. Ở các nước công nghiệp tiên tiến, người ta rất quan tâm đến vấn đề này. Bởi lẽ đầu tư vào công tác đào tạo công nhân, vào con người là sự đầu tư có hiệu quả nhất. Ở Đức: 75% số công nhân được đào tạo có hệ thống ở trường dạy nghề và có tay nghề cao. ở Hungari, Balan khoảng 1/3 số công nhân có tay nghề cao, 1/3 tay nghề trung bình, 1/3 tay nghề thấp. Ở Liên Xô, theo tạp chí Bảo trợ xã hội số 5/1990, 53,6% công nhân có tay nghề cao, 32,2% công nhân có trình độ trung cấp.

Một hãng sản xuất ô tô ở Mỹ tổ chức nghiên cứu xã hội học nhằm tính toán một cách cụ thể vai trò của các yếu tố làm tăng năng suất lao động kết quả cho thấy:

+ Kỹ thuật tiến bộ làm tăng năng suất lao động là 20%

+ Cải tiến quy trình quản lý làm tăng năng suất lao động là 30%

+ Tăng những yếu tố về con người làm cho năng suất lao động tăng 50%. Vì thế, ở các hãng sản xuất các ông chủ tư bản còn bảo trợ việc học tập cho công nhân.

Ở Mỹ, năm 1987, chi phí cho giáo dục và đào tạo là 240 tỷ đô la. Năm 1991, chi phí cho giáo dục và đào tạo sẽ vượt chi phí cho quốc phòng (Theo giáo sư, tiến sĩ Kapuxtin: bài giảng trình bày tại Matxcova, ngày 12-10-1990)

Xu hướng trên gắn liền với xu hướng trẻ hóa đội ngũ công nhân cả về tuổi đời và tuổi nghề.

Ở khu vực quốc doanh, hiện tượng già hóa đội ngũ công nhân chỉ diễn ra ở giai đoạn đầu, chủ yếu là trong những năm 1991 đến 1995. Giai đoạn sau, xu hướng nêu trên sẽ là chủ yếu, nếu không sẽ không thể giữ được vị trí chủ đạo, vai trò hướng dẫn các thành phần kinh tế khác, vai trò chi phối trong nền kinh tế quốc dân.

6. Xu hướng ngày càng tăng lên số lượng công nhân nhiều đời trong quá trình công nghiệp hóa và phát triển các ngành nghề thủ công nghiệp với phương châm tiểu thủ công nghiệp hiện đại, thủ công nghiệp tinh xảo và hiện đại hóa công nghệ truyền thống. Mặt khác, Đảng và Nhà nước ta sẽ có chính sách đào tạo, bồi dưỡng con em công nhân trong việc xây dựng đội ngũ công nhân hiện đại trong quá trình công nghiệp hóa. Và, chỉ trên cơ sở này, trong tương lai chúng ta mới có đội ngũ công nhân nhiều đời, có trình độ tay nghề giỏi đáp ứng được yêu cầu của nền sản xuất mới, có bản lĩnh chính trị vững vàng cùng với giai cấp công nhân và tầng lớp trí thức làm cơ sở chính trị - xã hội vững chắc cho chế độ mới.

Ngoài ra, xu hướng khắc phục dần sự phân bố không đều giai cấp công nhân trên các địa bàn kinh tế và xã hội sẽ được thực hiện với chủ trương "Kết hợp chặt chẽ kinh tế với quốc phòng - an ninh, quốc phòng - an ninh

7. Xem chú thích(5)

với kinh tế trong các kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội"⁸.

Công nhân khu vực ngoài quốc doanh sẽ tập trung ở các tỉnh phía Nam, nhất là công nhân trong các xí nghiệp liên kết, liên doanh với nước ngoài, công nhân trong các xí nghiệp tư bản nước ngoài đầu tư vào Việt Nam. Công nhân trong các ngành nặng công nghiệp nhẹ, công nghiệp hàng tiêu dùng, tiểu thủ công nghiệp, dịch vụ... sẽ tập trung ở các tỉnh phía Bắc, tập trung chủ yếu là bộ phận công nhân trong các ngành công nghiệp nặng, công nhân quốc phòng (phần lớn tập trung ở Trung du) miền núi).

Trong những năm đầu của thời kỳ quá độ, cơ cấu giới tính trong đội ngũ công nhân vẫn còn mất cân đối vì số đông trong diện lao động "dôi ra" trong các xí nghiệp quốc doanh là nữ. Tỷ lệ nữ nghỉ hưu, mất sức, thôi việc trong thời gian vừa qua cũng chiếm phần lớn trong tổng số. Số mới được tuyển dụng thì tỷ lệ nam nhiều hơn. Công nhân khu vực ngoài quốc doanh, tỷ lệ nữ cao hơn. Xu hướng biến động cơ cấu giới tính trong thời gian tới tỷ lệ nữ vẫn tập trung ở các ngành công nghiệp nhẹ, công nghiệp thực phẩm, công nghiệp chế biến, công nghiệp hàng tiêu dùng, khu vực tiểu thủ công nghiệp và dịch vụ. Tình trạng nữ chiếm tỷ lệ cao trong cơ cấu giai cấp công nhân ở những năm trước đây (những năm chiến tranh) sẽ được giảm dần.

Những điều kiện có tính khách quan và xu hướng phát triển mang tính quy luật trên đây sẽ được thực hiện từng bước Cùng với quá trình tiến hành công nghiệp hóa, giai cấp công nhân Việt Nam sẽ từng bước trưởng thành lớn lên cả về số lượng lẫn chất lượng, ngày càng thể hiện rõ và phát huy vai trò chủ đạo trong kinh tế và chính trị - xã hội của mình. Đến cuối thời kỳ quá độ - theo quan niệm của chúng tôi - vẫn còn đáng kể bộ phận công nhân khu vực tập thể, một bộ phận những người lao động và công nhân khu vực cá thể và tư nhân. Nhưng, khi đó lực lượng công nhân khu vực kinh tế quốc doanh đã lớn mạnh. Đến khi kết thúc thời kỳ quá độ, ở Việt Nam, về cơ bản đã hình thành một giai cấp công nhân có chất lượng mới: giai cấp công nhân Việt Nam xã hội chủ nghĩa.

Xu hướng biến đổi nói trên có tính khách quan. Để hạn chế những xu hướng phát triển tiêu cực, thúc đẩy xu hướng phát triển tích cực, Đảng và Nhà nước ta phải có hệ thống chính sách kinh tế - xã hội, có phương hướng ở tầm chiến lược xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam cùng với nền công nghiệp phát triển của đất nước, làm cho giai cấp công nhân đủ sức gánh vác nhiệm vụ lịch sử của mình.

⁸. *Cương lĩnh xây dựng đất nước trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội*, Nhà xuất bản Sự thật Hà nội 1991, trang 17.