

Giải pháp nâng cao trình độ cho giai cấp công nhân Việt Nam hiện nay

Nguyễn Thị Thu Hà*

Nhận ngày 15 tháng 12 năm 2023. Chấp nhận đăng ngày 27 tháng 2 năm 2024.

Tóm tắt: Khi đề cập đến trình độ của giai cấp công nhân, các nhà khoa học thường dùng hai chỉ báo là trình độ học vấn và trình độ chuyên môn. Hiện nay, trình độ của giai cấp công nhân Việt Nam đã có nhiều bước phát triển vượt bậc, tuy nhiên vẫn tồn tại tình trạng mất cân đối nghiêm trọng. Bộ phận công nhân lao động giản đơn chiếm tỷ lệ lớn, đội ngũ công nhân trí thức còn yếu và mỏng, do đó, mức độ tham gia của Việt Nam vào chuỗi giá trị toàn cầu còn hạn chế. Bài viết này sẽ tập trung phân tích thực trạng biến đổi trình độ của giai cấp công nhân Việt Nam thông qua việc so sánh số liệu thống kê giữa các năm và giữa các ngành, các thành phần kinh tế. Từ đó, dự báo xu hướng biến đổi trong thời gian tới và đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao trình độ cho giai cấp công nhân Việt Nam đáp ứng tốt yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế.

Từ khóa: Trình độ học vấn, trình độ chuyên môn, giai cấp công nhân.

Phân loại ngành: Chính trị học

Abstract: When referring to the level of the working class, scientists often use two indicators: educational level and professional level. So far, there have been many significant developments in the level of Vietnam's working class, but a serious imbalance remains. Workers of simple labor account for a large proportion, and the pool of intellectuals-workers is still weak and small, therefore, the country's participation in the global value chain is limited. The article will focus on analyzing the changes in the level of the class via drawing comparisons of statistics over the years, among economic industries and sectors. Based on that, the author forecasts the trends of change in the time to come and proposes a number of solutions to raise their level so that they can well meet the requirements of the cause of industrialization, modernization and international integration.

Keywords: Educational level, professional level, working class.

Subject classification: Political science

1. Mở đầu

Trình độ là một chỉ báo quan trọng phản ánh chất lượng của giai cấp công nhân. Để hiện thực hóa mục tiêu “xây dựng giai cấp công nhân hiện đại, lớn mạnh... thích ứng với cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2021: 166), góp phần thực hiện khát vọng phát triển đất nước phồn vinh, hạnh phúc thì vấn đề nâng cao trình độ cho giai cấp công nhân là yêu cầu tất yếu, khách quan.

Dưới tác động của quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa của kinh tế thị trường, xu thế toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế, đặc biệt là sự tác động của cuộc Cách mạng công nghiệp

* Trường Đại học Thương mại.

Email: thuha@tmu.edu.vn

lần thứ tư, trình độ của giai cấp công nhân Việt Nam đã có nhiều biến đổi theo hướng tích cực. Tuy nhiên, từ số liệu thứ cấp được tổng hợp trong các công trình nghiên cứu khoa học đã được công bố, đặc biệt là số liệu niên giám thống kê của Tổng cục Thống kê và thực tiễn hiện nay vẫn đặt ra hàng loạt các vấn đề cần nghiên cứu và tìm ra giải pháp hữu hiệu.

2. Sự biến đổi về trình độ của giai cấp công nhân Việt Nam

2.1. Về trình độ học vấn

Trình độ học vấn của công nhân được hiểu là bậc học cao nhất mà người công nhân hoàn thành trong hệ thống giáo dục quốc dân. Nghiên cứu về trình độ học vấn, các nhà chuyên môn chia giai cấp công nhân thành các bộ phận với các mức trình độ khác nhau: trình độ đại học trở lên, trình độ cao đẳng, trình độ trung cấp, trình độ trung học phổ thông (đã tốt nghiệp cấp III), trình độ trung học cơ sở (đã tốt nghiệp cấp II), trình độ tiểu học (đã tốt nghiệp cấp I). Trình độ học vấn là chìa khóa để công nhân tiếp thu tri thức khoa học, công nghệ hiện đại; nó cũng liên quan mật thiết đến việc nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp và khả năng thăng tiến của người công nhân. Khi trình độ học vấn càng cao thì công nhân càng có điều kiện tiếp cận khoa học, công nghệ hiện đại và do đó có khả năng thích ứng với sự chuyển đổi nghề nghiệp trong bối cảnh vòng đời của một ngành nghề ngày càng ngắn.

Trong những năm qua, trình độ học vấn của công nhân Việt Nam đã có nhiều cải thiện. Nếu như năm 1997 chỉ có 32% công nhân đạt trình độ trung học phổ thông (Cao Văn Lượng, 2001: 140), thì hơn 10 năm sau (năm 2009) tỷ lệ công nhân đạt trình độ trung học phổ thông tăng lên là 67,2% (Đặng Ngọc Tùng, 2011: 58). Hiện nay tỷ lệ công nhân có trình độ từ cao đẳng trở lên là 24%, trình độ trung cấp là 17,9%, trình độ trung học phổ thông là 70,2%, trình độ trung học cơ sở là 26,8% và chỉ còn 3,1% công nhân có trình độ tiểu học (Vũ Quang Thọ, 2016: 32-33).

Nếu phân chia trình độ học vấn theo ngành nghề, thì công nhân trong các ngành dịch vụ, thương mại có tỷ lệ tốt nghiệp trung học phổ thông cao nhất 84,6%, tỷ lệ này ở ngành nông, lâm, thủy sản là gần 50%. Trình độ học vấn của công nhân theo khu vực kinh tế khá tương đương nhau, công nhân khu vực kinh tế nhà nước có trình độ trung học phổ thông là 70,2%, khu vực kinh tế tư nhân là 70,7% và khu vực kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài là 69,7% (Vũ Quang Thọ, 2016: 33).

Mặc dù đã được cải thiện qua các giai đoạn, song so với yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và so với mặt bằng trình độ học vấn của công nhân các nước trong khu vực và trên thế giới thì trình độ học vấn của công nhân Việt Nam còn khá thấp.

2.2. Trình độ chuyên môn

Trình độ chuyên môn chuyên môn là thuật ngữ dùng để chỉ kiến thức, sự hiểu biết, khả năng, năng lực của người công nhân trong một lĩnh vực cụ thể. Đây là chỉ báo quan trọng để đánh giá chất lượng đội ngũ công nhân. Nó gắn bó chặt chẽ với cơ hội tìm kiếm việc làm và nâng cao thu nhập của người công nhân, cũng là động lực quan trọng thúc đẩy người công nhân tự nguyện tự giác, không ngừng học tập, rèn luyện nhằm nâng cao trình độ mọi mặt, đặc biệt là trình độ chuyên môn và kỹ năng nghề nghiệp để đáp ứng được yêu cầu, đòi hỏi mà các ngành nghề sản xuất và xã hội đặt ra. Hiện nay, khi nghiên cứu về trình độ chuyên môn, các nhà nghiên cứu thường phân loại giai cấp công nhân thành các nhóm:

công nhân chưa qua đào tạo chuyên môn nghiệp vụ; công nhân được đào tạo tại các doanh nghiệp; công nhân có trình độ cao đẳng, đại học và trên đại học.

Kết quả thống kê cho thấy, trình độ chuyên môn của công nhân Việt Nam tăng đều qua các năm. Năm 2005 mới chỉ có 12,5% lao động đã qua đào tạo chuyên môn và có bằng cấp, chứng chỉ thì đến năm 2010 tỷ lệ này là 14,6% và năm 2021 là 26,1% (Tổng cục Thống kê, 2011: 118; 2023: 184). Năm 2023, theo báo cáo sơ bộ của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, “tỷ lệ lao động đã qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ đạt khoảng 27-27,5%” (Thu Cúc, 2023). Sự gia tăng này tập trung chủ yếu ở nhóm lao động có trình độ từ đại học trở lên: Năm 2010, tỷ lệ này là 5,7%, năm 2015 là 8,5%; năm 2020 là 11,1% và số liệu sơ bộ năm 2022 là 11,9% (Tổng cục Thống kê, 2018: 143; 2023: 185). Nhóm lao động có trình độ trung cấp chuyên nghiệp và cao đẳng hầu như không tăng đáng kể.

Mối tương quan giữa trình độ chuyên môn với ngành nghề cho thấy, tỷ lệ công nhân đã qua đào tạo chuyên môn, nghiệp vụ ở ngành dịch vụ và thương mại tăng đều qua các năm và chiếm tỷ lệ cao hơn các ngành nghề khác. Theo số liệu năm 2010, tỷ lệ công nhân hoạt động trong ngành tài chính, ngân hàng, bảo hiểm đã qua đào tạo chuyên môn là 79,3%; ngành thông tin và truyền thông là 69,8%; đến năm 2015, tỷ lệ này lần lượt là 82,9% và 72,5%; tính toán sơ bộ của Tổng cục Thống kê năm 2022, thì tỷ lệ này là 85,7% và 88%. Tuy nhiên, ở một số ngành, tỷ lệ công nhân đã qua đào tạo chuyên môn còn thấp như: ngành chế biến chế tạo, xây dựng, dịch vụ lưu trú, ăn uống; thấp nhất là ngành xây dựng, năm 2010 ngành này có 12,6% công nhân đã qua đào tạo chuyên môn, năm 2015 tăng lên 14,9% và đến 2022 giảm còn 14,7% (Tổng cục Thống kê, 2018: 144; 2023: 188).

Cùng với sự gia tăng về trình độ chuyên môn, trong giai cấp công nhân Việt Nam hiện nay xuất hiện ngày càng nhiều công nhân trí thức. Thực ra, trước đây trong thành phần giai cấp công nhân Việt Nam cũng đã có bộ phận này, nhưng số lượng không nhiều. Hiện nay, với sự phát triển của khoa học, kỹ thuật, công nghệ và tính ưu việt của giai cấp, nên ngày càng có nhiều trí thức giác ngộ được lợi ích giai cấp, đứng vào hàng ngũ giai cấp công nhân. Họ là những người có trình độ cao, vừa trực tiếp tham gia sản xuất, đồng thời là những nhà lãnh đạo, quản lý giỏi, là nhân tố hết sức quan trọng đối với việc phát triển kinh tế tri thức ở nước ta hiện nay. Họ hơn hẳn những bộ phận còn lại trong giai cấp cả về trình độ tay nghề, chuyên môn, nghiệp vụ; về lĩnh vực hoạt động sản xuất. Vì vậy, bộ phận công nhân trí thức ở Việt Nam đã trở thành bộ phận quan trọng, đóng vai trò quyết định xu hướng phát triển của giai cấp công nhân.

Có thể nói, so với giai đoạn đầu của thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa thì trình độ học vấn và trình độ chuyên môn của công nhân có nhiều bước tiến đáng kể góp phần quan trọng làm nên sự lớn mạnh của giai cấp công nhân Việt Nam hiện nay. Sự phát triển về trình độ đã giúp giai cấp công nhân Việt Nam từng bước khẳng định được vị trí chủ thể trong đời sống kinh tế - chính trị - xã hội của đất nước. Một nghiên cứu gần đây cho thấy, mặc dù chỉ chiếm tỷ lệ khoảng 14% dân số, 27% lực lượng sản xuất xã hội, song hàng năm giai cấp công nhân Việt Nam đã tạo ra trên 65% tổng giá trị sản phẩm xã hội và hơn 70% giá trị thu ngân sách nhà nước (Dương An, 2021).

Những bước tiến quan trọng về trình độ của giai cấp công nhân Việt Nam trong thời gian qua chính là kết quả của quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, hội nhập quốc tế và phát triển kinh tế tri thức. Công nghiệp hóa, hiện đại hóa với nội dung cơ bản là

trang bị công nghệ tiên tiến, hiện đại cho nền kinh tế đã tạo ra cơ sở vật chất quan trọng để nâng cao trình độ cho giai cấp công nhân. Quá trình chuyển giao công nghệ trong mối quan hệ hợp tác ngày càng mở rộng với nước ngoài làm hình thành và phát triển nhiều khu công nghiệp tập trung, khu công nghiệp công nghệ cao, khu chế xuất. Các khu vực kinh tế này được đầu tư theo chiều sâu, ứng dụng công nghệ tiên tiến vào sản xuất đã làm thay đổi cấu trúc bên trong của các ngành công nghiệp theo hướng hiện đại. Điển hình là khu công nghệ cao Láng - Hòa Lạc, khu công nghiệp Sài Đồng, Bắc Thăng Long (Hà Nội); khu công nghiệp Đình Vũ, Đồ Sơn, Nomura (Hải Phòng); khu chế xuất Linh Trung, Tân Thuận (Thành phố Hồ Chí Minh); khu công nghiệp Biên Hòa (Đồng Nai); khu kinh tế mở Chu Lai (Quảng Nam)... Đây là những trung tâm công nghệ, công nghiệp lớn với kỹ thuật tiên tiến, hiện đại là trường học lý tưởng cho việc đào luyện giai cấp công nhân Việt Nam trên con đường tiến tới hiện đại và hội nhập quốc tế, là cơ sở để hình thành, phát triển đội ngũ công nhân trí thức.

Ngoài ra, sự mở rộng về quy mô, chất lượng cũng như hình thức đào tạo của hệ thống giáo dục chuyên nghiệp, dạy nghề, cao đẳng, đại học và sau đại học cũng là một nhân tố quan trọng thúc đẩy sự phát triển trình độ của giai cấp công nhân Việt Nam.

Bên cạnh những kết quả đã đạt được, trình độ của giai cấp công nhân Việt Nam vẫn tồn tại những hạn chế, bất cập sau đây:

Thứ nhất, đội ngũ công nhân trí thức của Việt Nam còn quá mỏng, chưa đủ sức để tạo ra những bước “đột phá” về khoa học, công nghệ. So sánh với các nền kinh tế phát triển trên thế giới chúng ta sẽ thấy rõ điểm hạn chế này. Trong 30 nước thuộc tổ chức Hợp tác và Phát triển kinh tế, công nhân trí thức chiếm từ 60%-70%, lực lượng lao động, tiêu biểu là Mỹ, Canada, Tây Âu và Nhật Bản. Ví dụ: ở Mỹ, trong khoảng 106,5 triệu công nhân thì hơn một nửa số đó có trình độ cao đẳng và đại học trở lên (53,5%), bộ phận công nhân có trình độ chưa hết trung học phổ thông chỉ chiếm khoảng 10% (Nguyễn Thị Quế, Nguyễn Hoàng Giáp, 2010: 98-99). Trong khi ở Việt Nam, bộ phận lao động có trình độ đại học trở lên mới chiếm 11,9%. Thêm vào đó, trình độ ngoại ngữ của cán bộ quản lý và công nhân còn thấp nên gặp nhiều khó khăn khi làm việc với đối tác nước ngoài cũng như tiếp cận với máy móc, công nghệ mới.

Thứ hai, giai cấp công nhân Việt Nam hiện nay đang mất cân đối trong cơ cấu lao động kỹ thuật, tình trạng thừa lao động giản đơn, chưa qua đào tạo; thiếu nghiêm trọng các chuyên gia kỹ thuật, cán bộ quản lý giỏi, công nhân lành nghề vẫn diễn ra phổ biến ở tất cả các ngành, các thành phần kinh tế. Ở nhiều khu công nghiệp, doanh nghiệp đã nhập thiết bị công nghệ hiện đại, nhưng thiếu công nhân lành nghề để vận hành. Theo kết quả khảo sát độc lập của Manpower Group Việt Nam, khoảng 57% doanh nghiệp gặp khó khăn trong tuyển dụng nhân lực chất lượng cao (Nhật Dương, 2022).

Không chỉ thiếu “thầy”, giai cấp công nhân Việt Nam hiện nay còn thiếu cả “thợ”. Mặc dù trình độ tỷ lệ lao động đã qua đào tạo chuyên môn và có bằng cấp ở Việt Nam đã tăng đều qua các năm, nhưng mới chỉ tập trung ở nhóm lao động có trình độ từ đại học trở lên, còn nhóm lao động có trình độ trung cấp chuyên nghiệp và cao đẳng hầu như không có sự biến đổi đáng kể. Năm 2010 tỷ lệ lao động có trình độ sơ cấp là 3,9%, trung cấp là 3,4%, cao đẳng là 1,7%; năm 2015 tỷ lệ này lần lượt là 5,0%; 3,9% và 2,5%; năm 2020 là 4,7%; 4,4% và 3,8% (Tổng cục Thống kê, 2018: 143; 2023: 185).

Thứ ba, tỷ lệ công nhân chưa qua đào tạo tại các trường lớp, cơ sở đào tạo nghề nghiệp chuyên nghiệp còn lớn (trong khi ở các nền công nghiệp hiện đại trên thế giới, tỷ lệ công nhân đã qua đào tạo rất cao, thường gấp 2,5-3 lần Việt Nam). Số này phần nhiều là những lao động nông thôn, sau khi tốt nghiệp phổ thông cơ sở hoặc phổ thông trung học được các doanh nghiệp tuyển dụng vào làm các công việc giản đơn, mang tính thời vụ... dẫn đến hiệu quả công việc thấp, thu nhập không ổn định, đời sống gặp nhiều khó khăn. Tỷ lệ công nhân đã qua đào tạo ở Việt Nam hiện nay chưa đạt chỉ tiêu của một nước công nghiệp ở trình độ thấp. Nếu so sánh với một số quốc gia trong khu vực và trên thế giới thì tỷ lệ lao động đã qua đào tạo và có bằng cấp ở Việt Nam mới chỉ bằng 1/3 Hàn Quốc, Đài Loan, Singapore (Hoàng Thị Minh Hà, Đinh Thị Hảo, 2020). Đây là một trong những nguyên nhân dẫn đến năng suất lao động của công nhân thấp, kéo theo năng lực cạnh tranh của nền kinh tế Việt Nam gặp nhiều khó khăn.

Ngoài ra, tỷ lệ công nhân mà doanh nghiệp phải đào tạo lại sau khi nhận vào làm việc còn khá cao, do đang tồn tại một sự chênh lệch lớn giữa kỹ năng mà người lao động có với kỹ năng mà các doanh nghiệp cần. Vấn đề này bắt nguồn từ nhiều nguyên nhân, đó là sự “lệch pha” giữa việc đào tạo kỹ năng cho người lao động và nhu cầu của thị trường, là tình trạng sinh viên ra trường làm trái ngành nghề được đào tạo, là năng lực của người lao động còn hạn chế... Thực tế này gây nên tình trạng lãng phí cả về thời gian và chi phí đào tạo của bản thân người lao động, doanh nghiệp và xã hội.

3. Dự báo xu hướng biến đổi trình độ của giai cấp công nhân Việt Nam trong thời gian tới

Thứ nhất, mặt bằng chung về trình độ của giai cấp công nhân sẽ gia tăng. Trong hai thập niên đầu của thế kỷ XXI, chất lượng của đội ngũ công nhân Việt Nam đã có những chuyển biến mạnh mẽ vì chúng ta có được lợi thế của nước đi sau, được thừa hưởng những điều kiện thuận lợi của yếu tố thời đại. Hiện nay, cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đang hiện hữu ở các nước phát triển trên thế giới và dần lan tỏa, mở rộng đến các quốc gia khác nhau, trong đó có Việt Nam, sẽ vừa tạo điều kiện vừa đặt ra yêu cầu cho giai cấp công nhân Việt Nam muốn tự khẳng định bản thân, phải biết vươn lên đáp ứng được yêu cầu về sự phát triển của khoa học, công nghệ. Vì thế, tất yếu chất lượng giai cấp công nhân Việt Nam sẽ được nâng lên, cả về trình độ học vấn, trình độ tay nghề, chuyên môn, nghiệp vụ. Bởi, nếu không vươn lên họ sẽ bị đào thải.

Trong khu vực kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài, xu hướng này sẽ diễn ra nhanh hơn. Với mức thu nhập có phần hấp dẫn, các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài sẽ thu hút được nhiều lao động có trình độ cao từ các doanh nghiệp nhà nước chuyển sang và được bổ sung nguồn lao động mới, đã qua đào tạo cơ bản. Xu hướng này cũng đặt ra cho các doanh nghiệp thuộc khu vực kinh tế nhà nước vấn đề cần phải xây dựng chiến lược phát triển bền vững, tạo môi trường làm việc chuyên nghiệp để “giữ chân” người công nhân, đồng thời thu hút nguồn nhân lực có chất lượng cao vào làm việc. Đây là việc làm cần thiết, bởi dù chiếm tỷ lệ thấp, nhưng các doanh nghiệp nhà nước hiện vẫn đang nắm giữ những ngành kinh tế mũi nhọn, then chốt của đất nước nên rất cần đội ngũ công nhân có tay nghề cao và bản lĩnh chính trị vững vàng.

Thứ hai, bộ phận công nhân trí thức có xu hướng tăng nhanh. Theo phép biện chứng của lịch sử, nền văn minh công nghiệp đã sản sinh ra giai cấp công nhân hiện đại thì nền văn

minh trí tuệ cũng tất yếu sẽ sản sinh ra công nhân trí thức. Nếu như trước đây hàm lượng trí tuệ chiếm tỷ lệ tương đối thấp trong sản phẩm thì hiện nay “ở các nước phát triển, đối với một số sản phẩm, hàm lượng giá trị do trí tuệ tạo ra và được kết tinh trong sản phẩm có thể đạt tới 80-90% tổng giá trị sản phẩm” (Lê Thị Chiên, 2019). Để thích ứng được sự phát triển này, giai cấp công nhân Việt Nam phải được đào tạo mới, đào tạo lại và đào tạo một cách bài bản, được tiếp cận tri thức mới và luôn tự đổi mới. Đây chính là xu hướng “trí thức hóa công nhân” mà Đảng Cộng sản Việt Nam đã đề ra. Theo thống kê của Tổ chức Lao động quốc tế, ở các nước công nghiệp phát triển, 60-70% lực lượng lao động xã hội là công nhân trí thức. Ở Tây Âu và Bắc Mỹ, kinh tế tri thức chiếm 45-70% tổng sản phẩm nội địa (GDP) (Nguyễn Thị Quế, Nguyễn Hoàng Giáp: 195). Như vậy, sự phát triển mạnh mẽ của khoa học, công nghệ sẽ là chất xúc tác quan trọng khiến cho chủ trương trí thức hóa giai cấp công nhân Việt Nam dần trở thành hiện thực; bởi cách mạng khoa học, công nghệ vừa đòi hỏi nhưng cũng vừa tạo điều kiện cho giai cấp công nhân học tập, nâng cao trình độ.

Trong thời gian tới, xu hướng này sẽ được đẩy mạnh hơn khi chúng ta cụ thể hóa và thực hiện trong thực tiễn Nghị quyết số 52-NQ/TU ngày 27 tháng 9 năm 2019 của Bộ Chính trị về việc chủ động tham gia cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư với mục tiêu là “tận dụng có hiệu quả các cơ hội do cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đem lại để thúc đẩy quá trình đổi mới mô hình tăng trưởng, cơ cấu lại nền kinh tế gắn với thực hiện các đột phá chiến lược và hiện đại hóa đất nước; phát triển mạnh mẽ kinh tế số; phát triển nhanh và bền vững dựa trên khoa học - công nghệ, đổi mới sáng tạo và nhân lực chất lượng cao; nâng cao chất lượng cuộc sống...”. Để thực hiện mục tiêu trên, Việt Nam sẽ cần rất nhiều công nhân trí thức với khả năng trước hết là ứng dụng công nghệ hiện đại, sau đó là khả năng sáng tạo ra công nghệ mới để đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Cách mạng công nghiệp lần thứ tư cần “tài năng” hơn “kỹ năng” nên sẽ là động lực quan trọng, thúc đẩy sự ra đời nhanh và mạnh của bộ phận công nhân trí thức trong tương lai.

Tuy nhiên, trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế hiện nay, thị trường lao động được mở rộng theo hướng di chuyển sẽ đặt ra những thách thức rất lớn đối với giai cấp công nhân Việt Nam. Cạnh tranh trên thị trường lao động sẽ trở nên gay gắt và sự tham gia của lao động nước ngoài trên thị trường lao động Việt Nam là một tất yếu. Trước hết là trong cộng đồng ASEAN, với các cam kết chung về tự do di chuyển lao động có kỹ năng trong một số ngành nghề giữa các nước thành viên sẽ đặt ra một thách thức lớn đối với đội ngũ công nhân Việt Nam khi mà lực lượng công nhân của chúng ta không mạnh hơn họ về số lượng nhưng lại kém xa về chất lượng. Tính theo sức mua tương đương năm 2017, năng suất lao động của Việt Nam năm 2020 đạt 18,4 nghìn USD, chỉ bằng 11,3% của Singapore; 33,1% của Malaysia; 59,1% của Thái Lan; 77% của Indonesia; 86,5% của Philippines (Tùng Nguyên, 2023). Như vậy, trong thời gian tới, công nhân Việt Nam sẽ phải đối mặt với thách thức rất lớn để có thể bắt kịp mức năng suất lao động của các nước trong khu vực. Nếu thực trạng này không được cải thiện, Việt Nam sẽ trở thành “mỏ vàng” cho lao động nước ngoài. Công nhân lao động giản đơn của Việt Nam sẽ phải “nhường” lại việc làm cho công nhân trí thức của các quốc gia khác trên thế giới ngay tại thị trường lao động trong nước và như thế nghĩa là công nhân Việt Nam sẽ bị “thua ngay trên sân nhà”.

Có thể nói, những thách thức trên không còn ở thì tương lai nữa mà nó đã và đang hiện hữu. Do vậy rất cần những phân tích và dự báo chuẩn xác để đưa ra những giải pháp xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam lớn mạnh đáp ứng tốt yêu cầu, đòi hỏi của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

4. Một số giải pháp nhằm nâng cao trình độ cho giai cấp công nhân Việt Nam

Chất lượng của giai cấp công nhân đóng vai trò quan trọng, quyết định đến sự thành công của sự nghiệp đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Trong những năm qua, trình độ của giai cấp công nhân Việt Nam đã có những chuyển biến tích cực, tuy nhiên, vẫn chưa đáp ứng tốt yêu cầu phát triển của đất nước. Do vậy, cả về khách quan và chủ quan việc nâng cao trình độ học vấn, trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp cho giai cấp công nhân Việt Nam là một vấn đề cần thiết và cấp bách. Đây là trách nhiệm của Đảng, Nhà nước, các tổ chức chính trị - xã hội trong giai cấp công nhân đồng thời cũng là trách nhiệm của doanh nghiệp và bản thân giai cấp công nhân Việt Nam. Để thực hiện tốt nhiệm vụ này, cần hướng vào một số giải pháp sau:

4.1. Các cơ sở giáo dục cần xây dựng chương trình, nội dung, phương pháp đào tạo nghề theo hướng đổi mới, sáng tạo

Đổi mới chương trình, nội dung, phương pháp đào tạo là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu trong việc nâng cao chất lượng đào tạo nghề hiện nay. Trên thực tế, không hiếm trường hợp công nhân sau khi tốt nghiệp, xin được việc làm nhưng lại hoàn toàn bỡ ngỡ với dây chuyền sản xuất tại doanh nghiệp. Do đó, các cơ sở đào tạo nghề, các trường cao đẳng, đại học cần đổi mới và thường xuyên cập nhật nội dung, chương trình đào tạo bắt kịp với sự tiến bộ của khoa học, công nghệ. Song song với quá trình đó, cần tham khảo và học tập chương trình, nội dung và phương pháp đào tạo của các nước tiên tiến trên thế giới, nhất là những nước có tiềm năng và kinh nghiệm trong đào tạo nghề.

Chương trình đào tạo cần đáp ứng chuẩn đầu ra trên cơ sở tiêu chuẩn kỹ năng nghề nghiệp quốc gia, có sự tham gia của Hiệp hội giáo dục nghề nghiệp và Nghề công tác xã hội Việt Nam, các đơn vị sử dụng lao động, phù hợp với chương trình đào tạo; có sự kết hợp giữa học kỳ lý thuyết và học kỳ thực hành.

Nội dung đào tạo phải được kết hợp với các kỹ năng mềm, đạo đức nghề nghiệp, hình thành năng lực tự học, tự sáng tạo cho người học; tăng cường thời lượng thực hành, thực tập cho người học, kết hợp song song giữa học với hành; ngoại ngữ và tin học cần trở thành những nội dung bắt buộc trong chương trình đào tạo.

Đa dạng hóa phương thức đào tạo dựa theo mô hình giáo dục mở, khung trình độ quốc gia, gắn với thị trường và đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Kết hợp giữa đào tạo chính quy, tập trung với đào tạo từ xa, vừa học vừa làm, đào tạo theo địa chỉ; xây dựng chương trình đào tạo liên thông giữa các cấp độ đào tạo trong cùng ngành nghề hoặc giữa các ngành nghề gần hoặc liên thông lên trình độ cao hơn.

Ưu tiên lớn nhất trong đào tạo nghề là cung cấp cho người học những kiến thức nghề nghiệp căn bản nhất để sau này họ có thể chuyển đổi nghề nghiệp một cách dễ dàng và thuận tiện. Đây là một xu thế mang tính phổ biến trong tương lai, khi mà khoa học, công nghệ càng ngày càng phát triển sẽ làm thay đổi mạnh mẽ cơ cấu ngành nghề, tuổi thọ của một số nghề sẽ là rất ngắn. Vì vậy, người công nhân cần có một nền kiến thức vững vàng mới có thể chuyển đổi sang nghề nghiệp mới, đáp ứng nhu cầu học tập suốt đời.

4.2. Nhà nước và các cơ quan liên quan cần đẩy mạnh và thực hiện có hiệu quả công tác phân luồng trong giáo dục

Hiện nay trên thế giới, mô hình 9+ đang rất được ưa chuộng và cho thấy hiệu quả thiết thực của nó. Đó là mô hình đào tạo song hành giữa học nghề với học văn hóa sau khi học sinh tốt nghiệp lớp 9 (tốt nghiệp trung học cơ sở). Việt Nam nên tham khảo và ứng dụng hai mô hình phân luồng giáo dục khá nổi tiếng thế giới hiện nay, đó là: mô hình đào tạo KOSEN (National Institute of Technology) của Nhật Bản và mô hình đào tạo kép của Đức vào hệ thống giáo dục nghề và giáo dục đại học hiện nay.

Chính sách đào tạo nghề của Nhật Bản thể hiện rõ sự phân luồng sau trung học với mô hình KOSEN, cho phép học sinh vừa học văn hóa vừa học nghề và kết thúc quá trình học tập sẽ được sở hữu cả bằng tốt nghiệp văn hóa và bằng tốt nghiệp nghề. Mô hình này tiếp nhận học sinh sau khi tốt nghiệp trung học cơ sở (ở độ tuổi 15), đào tạo trong 5 năm để cấp bằng cao đẳng; tỷ lệ học văn hóa sẽ giảm dần theo thời gian đào tạo và ngược lại kiến thức chuyên môn sẽ tăng dần. Nếu người học đã tốt nghiệp trung học phổ thông thì thời gian đào tạo sẽ là 3 năm. Hệ thống cũng cho phép người học chuyển đổi sang hệ thống giáo dục đại học hoặc lên cao nữa, trở thành “kỹ sư thực hành” - những người có kỹ năng thực hành và tính sáng tạo cao hơn kỹ sư thông thường. Việc phát triển kỹ năng học tập được thực hiện qua 3 giai đoạn: giai đoạn học tập, giai đoạn trải nghiệm thực tế và giai đoạn thực hành. Các giai đoạn có mối quan hệ mật thiết với nhau nhằm hỗ trợ người học phát triển năng lực nghề nghiệp tốt nhất theo nghĩa “tự do khai phóng trí tuệ, phát huy sáng tạo”.

Trong mô hình đào tạo kép của Đức, người học sẽ có 40% thời gian học lý thuyết tại trường nghề và 60% thời gian học tại doanh nghiệp. Trường nghề sẽ cung cấp cho người học kiến thức nền tảng để phục vụ cho thao tác tại doanh nghiệp. Chương trình này thường kéo dài từ 2-3,5 năm bao gồm 2 quá trình: (1) người học sẽ có 1-2 ngày/tuần hoặc vài tuần liên tục để đi học ở trường nghề; (2) người học vận dụng những kiến thức đã được học vào thực tế thông qua vận hành máy móc tại doanh nghiệp, từ đó xem bản thân có phù hợp với công việc hay không. Sự kết hợp này rõ ràng sẽ tạo cho người học một sự chuẩn bị tốt cho công việc mai sau.

Với những hiệu quả vượt trội và mang tính thực tiễn cao, những mô hình giáo dục trên cần được nhân rộng ở Việt Nam với mục đích vừa đẩy mạnh phân luồng học sinh sau trung học cơ sở, vừa đào tạo được nguồn nhân lực chất lượng cao cho các doanh nghiệp giải quyết được tình trạng “thừa thầy, thiếu thợ” - hiện đang là vấn đề rất nan giải đối với nguồn nhân lực ở Việt Nam hiện nay.

4.3. Thường xuyên giáo dục công nhân nhận thức rõ tầm quan trọng của việc phải học tập, nâng cao trình độ

Ý thức tự giác, phấn đấu học tập vươn lên về trình độ ở người công nhân có tác động quan trọng đến quá trình hiện thực hóa mục tiêu nâng cao trình độ của giai cấp công nhân Việt Nam. Khi nào người công nhân nhận thức được sự cần thiết phải nâng cao trình độ, khi đó họ mới có động lực để học tập. Trách nhiệm này trước hết thuộc về người làm công tác tuyên truyền, giáo dục mà cốt lõi là cán bộ công đoàn. Đây cũng là cách để công đoàn bảo vệ quyền lợi hợp pháp và lâu dài cho công nhân. Thực tế tại các doanh nghiệp hiện nay đang xảy ra tình trạng doanh nghiệp tạo điều kiện cho công nhân đi học tập nâng cao trình độ, nhưng không phải công nhân nào cũng nhiệt tình đón nhận. Do đó, tổ chức công đoàn

cần phải tuyên truyền, giáo dục để người công nhân hiểu rằng, học tập chính là điều kiện cần thiết để họ có thể làm việc lâu dài trong bối cảnh dây chuyền, công nghệ thường xuyên thay đổi.

Bên cạnh đó, các doanh nghiệp cũng cần có chế độ, chính sách ưu tiên, bố trí công việc hợp lý và có đãi ngộ thỏa đáng đối với bộ phận công nhân tích cực tham gia học tập, bồi dưỡng, hoàn thành xuất sắc các chương trình đào tạo nâng cao, hoặc đào tạo lại theo trình độ. Đây sẽ là động lực rất quan trọng, thúc đẩy công nhân tích cực, chủ động trong học tập để nâng cao trình độ.

Cuối cùng, bản thân mỗi người công nhân cần có nhận thức rằng, trong thời đại ngày nay để có công việc tốt, cho thu nhập cao thì học tập là nhiệm vụ thường xuyên, suốt đời. Bởi khoa học, công nghệ luôn phát triển, biến đổi không ngừng và không có giới hạn; nếu dừng học tập, người công nhân sẽ bị tụt hậu và bị đào thải khỏi thị trường lao động. Đặc biệt, trong bối cảnh mà khoa học, công nghệ được ứng dụng ngày càng rộng rãi, một số công đoạn của quá trình sản xuất sẽ được thay thế bằng máy móc, nên nếu không học tập, nâng cao trình độ, người công nhân sẽ bị máy móc thay thế. Để không trở thành “vật phụ thuộc vào máy móc” người công nhân cần phải học tập, làm chủ công nghệ, làm chủ máy móc và làm chủ chính lao động của bản thân.

4.4. Các doanh nghiệp cần chủ động tham gia vào quá trình đào tạo, nâng cao trình độ cho công nhân

Doanh nghiệp cần phải là một chủ thể chính tham gia vào quá trình đào tạo nghề cho công nhân bởi họ chính là đơn vị sử dụng nguồn nhân lực từ hệ thống các cơ sở giáo dục, đào tạo.

Thứ nhất, doanh nghiệp cần đẩy mạnh các hoạt động liên kết đào tạo với các trường trung cấp, cao đẳng và đại học dưới nhiều hình thức khác nhau, theo nhiều cấp độ khác nhau: từ hoạt động khởi nghiệp, hợp tác nghiên cứu khoa học, hợp tác sản xuất - kinh doanh đến hợp tác đào tạo (theo các hình thức: dài hạn, ngắn hạn, theo chuyên đề...). Trên cơ sở đó, khai thác tối đa thế mạnh của từng bên để đem lại lợi ích hài hòa cho các bên tham gia nhằm hướng tới mục tiêu chung là nâng cao chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam. Bên cạnh đó, doanh nghiệp cần tạo điều kiện cho giáo viên ở các cơ sở đào tạo đi thực tế tại doanh nghiệp, trực tiếp hướng dẫn người học ngay tại hiện trường; cùng với các cơ sở giáo dục tham gia xây dựng bộ tiêu chuẩn, kỹ năng nghề nghiệp, thiết kế chương trình, tham gia giảng dạy và đánh giá kết quả học tập của người học. Nên phát triển hình thức nhà trường và doanh nghiệp cùng tham gia thực hiện một chương trình đào tạo; phần lý thuyết sẽ do nhà trường đảm nhận, phần thực hành sẽ do doanh nghiệp đảm nhận. Trên thế giới hình thức đào tạo này đã khá phổ biến (gọi là hình thức tập nghề) và mang lại hiệu quả cao.

Để đáp ứng được nhu cầu tuyển dụng, các doanh nghiệp cần có trách nhiệm cung cấp thông tin về nhu cầu lao động (quy mô, cơ cấu ngành nghề, trình độ đào tạo, kỹ năng nghề nghiệp...) cho các cơ sở đào tạo. Gia tăng hình thức đào tạo nghề theo hợp đồng. Hình thức này cần được thực hiện thống nhất từ khâu tuyển sinh, nội dung, mục tiêu chương trình đào tạo đến mô hình giảng dạy.

Thứ hai, ngoài sự hợp tác trong đào tạo với các cơ sở giáo dục, doanh nghiệp cần có chương trình phối hợp tư vấn hướng nghiệp cho học sinh, sinh viên để họ lựa chọn đúng nghề nghiệp theo sở thích, đồng thời cũng đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp và của xã hội, tránh tình trạng học tràn lan rồi không tìm được việc làm.

Thứ ba, hàng năm các doanh nghiệp cần tổ chức phân loại, đánh giá và đào tạo lại cho người công nhân những kỹ năng mới, giúp họ làm chủ công nghệ và tự tin đứng máy. Doanh nghiệp cần phối hợp với các cơ sở đào tạo nghề đưa công nhân của mình sang để lĩnh hội và tiếp thu những tri thức khoa học, công nghệ mới, từ đó hình thành nên chuỗi liên kết đào tạo có hiệu quả, chất lượng. Ngoài ra, doanh nghiệp cũng cần tạo mọi điều kiện cho công nhân được học tập, nâng cao trình độ.

Để thực hiện có hiệu quả các giải pháp trên, Nhà nước cần xây dựng cơ chế, chính sách nhằm khuyến khích, ràng buộc và quy định trách nhiệm của doanh nghiệp trong việc tham gia đào tạo công nhân.

4.5. Phát triển đội ngũ công nhân trí thức, chuẩn bị nguồn nhân lực chất lượng cao cho Cách mạng công nghiệp lần thứ tư

Công nhân trí thức có thể xem là lực lượng mũi nhọn, tác động trực tiếp tới phương hướng phát triển của giai cấp công nhân Việt Nam hiện nay. Do vậy, phát triển đội ngũ công nhân trí thức là yêu cầu khách quan, cấp bách, đòi hỏi sự vào cuộc của Đảng, Nhà nước, các cơ sở giáo dục, đào tạo và các doanh nghiệp.

Trước hết, phát triển đội ngũ công nhân trí thức phải trở thành một nhiệm vụ quan trọng trong chiến lược phát triển giai cấp công nhân của Đảng. Nhiệm vụ đó phải được quán triệt từ chủ trương, đường lối đến các chính sách cụ thể và phải được hiện thực hóa trong thực tiễn mà trọng tâm là chiến lược phát triển kinh tế tri thức.

Bên cạnh đó, Nhà nước và các cơ quan liên quan cần xây dựng quy chế tuyển chọn và bố trí công việc phù hợp cho đội ngũ công nhân trí thức; tạo mọi điều kiện để họ phát huy tối đa năng lực của mình; xây dựng cơ chế lương, thưởng và có sự ưu tiên nhất định đối với đội ngũ nhân lực chất lượng cao. Hoàn thiện thể chế, chính sách để phát triển khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo, thúc đẩy nền kinh tế số, xã hội số; triển khai nghiên cứu, ứng dụng phát triển công nghệ cao cho một số ngành và lĩnh vực then chốt. Thực hiện có hiệu quả và đồng bộ các chính sách này sẽ kích cầu nguồn nhân lực chất lượng cao, là động lực để phát triển mạnh mẽ đội ngũ công nhân trí thức.

Đối với các cơ sở giáo dục, đào tạo nghề nghiệp, đặc biệt là các trường đại học cần tập trung xây dựng và phát triển chương trình đào tạo chất lượng cao thu hút sinh viên giỏi tham gia học tập, qua đó hình thành nguồn nhân lực tinh hoa cho sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Chủ động đào tạo, đón đầu những ngành nghề sẽ phát triển mạnh trong làn sóng của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư như: điện tử, viễn thông, vật liệu mới, công nghệ sinh học...

Tại các doanh nghiệp, cần hình thành và lên chiến lược gia tăng số lượng đội ngũ công nhân “đầu não” có khả năng nghiên cứu, ứng dụng và triển khai công nghệ mới, bắt kịp tốc độ phát triển của khoa học, công nghệ trên thế giới. Xây dựng chế độ đãi ngộ xứng đáng dành cho đội ngũ công nhân trí thức, bố trí công việc phù hợp và tạo môi trường làm việc tốt nhất để đội ngũ công nhân trí thức phát huy được khả năng của mình.

5. Kết luận

Biến đổi về trình độ của giai cấp công nhân Việt Nam trong thời gian qua đã tác động tích cực đến sự phát triển của giai cấp công nhân Việt Nam nói riêng và tốc độ phát triển của nền kinh tế - xã hội nói chung. Sự gia tăng nhanh của bộ phận công nhân có trình độ

chuyên môn cao và công nhân trí thức đã giúp nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp, đóng góp quan trọng vào tốc độ tăng trưởng của nền kinh tế đất nước. Tuy nhiên, trong giai cấp công nhân Việt Nam vẫn tồn tại tình trạng mất cân đối trong cơ cấu lao động kỹ thuật ở nhiều ngành nghề, mặt bằng trình độ còn thấp so với các nước trong khu vực và trên thế giới. Do vậy, nâng cao trình độ của giai cấp công nhân, từng bước trí thức hóa giai cấp công nhân là nhiệm vụ quan trọng, cấp bách trong chiến lược phát triển giai cấp công nhân Việt Nam hiện nay. Để thực hiện thắng lợi nhiệm vụ đó, Đảng, Nhà nước, các cơ quan liên quan, các tổ chức chính trị - xã hội trong giai cấp công nhân, các doanh nghiệp và bản thân người công nhân cần nhận thức được tầm quan trọng và triển khai một cách đồng bộ, có hiệu quả các chiến lược phát triển giáo dục, đào tạo đối với công nhân, nhằm xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam lớn mạnh, đáp ứng được yêu cầu đòi hỏi của sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội đất nước.

Tài liệu tham khảo

Cao Văn Lương. (chủ biên, 2001). *Công nghiệp hóa, hiện đại hóa và sự phát triển giai cấp công nhân*. Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật.

Dương An. (2021). Giai cấp công nhân Việt Nam tạo ra trên 65% giá trị tổng sản phẩm xã hội. *Thời báo Tài chính*. <https://thoibaotaichinhvietnam.vn/giai-cap-cong-nhan-tao-ra-tren-65-gia-tri-tong-san-pham-xa-hoi-78362.html>

Đảng Cộng sản Việt Nam. (2021). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*. Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật.

Đặng Ngọc Tùng (chủ biên, 2011). *Xây dựng Việt Nam giai đoạn 2011-2020*. Nxb. Lao động.

Đặng Ngọc Tùng. (2009). *Báo cáo tổng luận đề tài “Xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam giai đoạn 2011-2020”*, mã số KX04.15/06-10. Hà Nội.

Hoàng Thị Minh Hà, Đinh Thị Hào. (2020). Viện chiến lược và chính sách tài chính. *Bộ Tài chính*. https://mof.gov.vn/webcenter/portal/vclvcstc/pages_r/l/chi-tiet-tin?dDocName=MOFUCM176309

Lê Thị Chiên. (2019). Tính đúng đắn trong quan niệm của C.Mác về nhân tố người lao động trong lực lượng sản xuất và một số điểm cần bổ sung, phát triển. *Lý luận chính trị*. <http://lyluanchinhtri.vn/home/index.php/nguyen-cuu-ly-luan/item/2898.html>

Nguyễn Thị Quế, Nguyễn Hoàng Giáp. (2010). *Giai cấp công nhân các nước tư bản phát triển sau chiến tranh lạnh đến nay - Thực trạng và triển vọng*. Nxb Chính trị quốc gia Sự thật.

Nhật Dương. (2022). Việt Nam thiếu lao động chất lượng cao cho các ngành kinh tế mũi nhọn. *Vneconomy*. <https://vneconomy.vn/viet-nam-thieu-lao-dong-chat-luong-cao-cho-cac-nganh-kinh-te-mui-nhon.htm>

Thu Cúc. (2023). Thị trường lao động tiếp tục đã phục hồi. *Báo Điện tử Chính phủ*. <https://baochinhphu.vn/thi-truong-lao-dong-tiep-tuc-da-phuc-hoi-102231017185536338.htm>

Tổng cục Thống kê. (2022). *Báo cáo điều tra lao động việc làm năm 2021*. Nxb. Thống kê.

Tổng cục Thống kê. (2023). *Niên giám thống kê năm 2022*. Nxb. Thống kê.

Tùng Nguyên. (2023). Năng suất lao động Việt Nam vẫn thuộc nhóm thấp nhất khu vực. *Dân trí*. <https://dantri.com.vn/lao-dong-viec-lam/nang-suat-lao-dong-viet-nam-van-thuoc-nhom-thap-nhat-khu-vuc-20230210104138622.htm>

Vũ Quang Thọ. (chủ biên, 2016). *Giai cấp công nhân và công đoàn Việt Nam hiện nay - thách thức và triển vọng*. Nxb. Lao động.