

23 - 28

MỘT SỐ VẤN ĐỀ THỰC TIỄN VÀ LÝ LUẬN VỀ GIAI CẤP CÔNG NHÂN VIỆT NAM HIỆN NAY

PGS, TS TRẦN VĂN PHÒNG

ThS PHẠM VĂN GIANG

Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

Công cuộc đổi mới gần 30 năm cho thấy giai cấp công nhân (GCCN) Việt Nam có bước phát triển về số lượng và chất lượng. Tuy nhiên, quá trình phát triển GCCN cũng đặt ra nhiều vấn đề thực tiễn và lý luận cần được phân tích, làm sáng tỏ. Trên cơ sở đó, có những nhận thức đầy đủ hơn về GCCN để xây dựng GCCN vững mạnh.

1 . Giai cấp công nhân Việt Nam từng bước hình thành từ cuối thế kỷ XIX, đầu thế kỷ XX, gắn liền với quá trình khai thác thuộc địa của thực dân Pháp, và từng bước khẳng định là giai cấp lãnh đạo cách mạng Việt Nam trong đấu tranh giải phóng dân tộc, cũng như trong xây dựng CNXH. Hiện nay, “giai cấp công nhân Việt Nam là một lực lượng xã hội to lớn đang phát triển, bao gồm những người lao động chân tay và trí óc, làm công hưởng lương trong các loại hình sản xuất kinh doanh và dịch vụ công nghiệp, hoặc sản xuất kinh doanh và dịch vụ có tính chất công nghiệp”. Trong quá trình đổi mới, GCCN Việt Nam không ngừng phát triển về số lượng và chất lượng, đa dạng về cơ cấu thành phần và ngành nghề. Theo số liệu thống kê, tính đến năm 2013, GCCN Việt Nam có khoảng 15 triệu người, chiếm 33% lực lượng lao động và 17% dân số cả nước. Trong đó, công nhân trong thành phần kinh tế nhà nước (KTNN) khoảng 2 triệu người; thành phần kinh tế tư nhân (KTTN) khoảng 7,6 triệu người; thành phần kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài khoảng 1,7 triệu người; các loại hình sản xuất, kinh doanh khác khoảng 3,7 triệu

người. Số công nhân qua đào tạo ở tất cả các trình độ và qua truyền nghề là trên 6 triệu. Đồng góp hằng năm của công nhân là 60% tổng sản phẩm xã hội, 70% ngân sách nhà nước².

Khi đất nước bước vào thời kỳ phát triển nền kinh tế thị trường định hướng XHCN và hội nhập quốc tế đã có tác động đến sự biến đổi GCCN. Công nhân khu vực KTTN và khu vực kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài tăng nhanh. Xuất hiện một bộ phận công nhân đang sinh sống và lao động ở nước ngoài. Theo số liệu thống kê của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, tính đến tháng 6-2014, tổng số lao động và chuyên gia Việt Nam đang làm việc ở nước ngoài là trên 500 nghìn người. Số công nhân khu vực KTNN có xu hướng giảm. Có nhiều nguyên nhân, song nguyên nhân chủ yếu là trong quá trình chuyển sang cơ chế thị trường, nhiều xí nghiệp và cơ sở sản xuất quốc doanh không kịp thời thích ứng, làm ăn thua lỗ, sản xuất đình đốn,... Trước tình hình đó, một số công nhân có trình độ và tay nghề đã rời bỏ nhà máy, xí nghiệp sang làm việc ở những cơ sở KTTN, kinh tế có vốn đầu tư

nước ngoài,...

Hiện nay, các đơn vị sản xuất kinh doanh không tồn tại một cách độc lập và khép kín, mà có sự liên kết, liên doanh, v.v, do vậy, người công nhân trong các đơn vị sản xuất này cũng không thuần khiết thuộc một thành phần kinh tế nhất định, nhất là khu sản xuất công nghiệp vẫn đang trong quá trình sắp xếp điều chỉnh. Nhằm sắp xếp, tổ chức lại quá trình sản xuất để nâng cao hiệu quả và tăng năng suất lao động, Đảng và Nhà nước đưa ra chủ trương cổ phần hóa doanh nghiệp nhà nước (CPHDNNN). Mặc dù, quá trình CPHDNNN diễn ra còn chậm so với mục tiêu, yêu cầu đề ra, nhưng những kết quả đạt được bước đầu là đáng khích lệ, chứng tỏ chủ trương cổ phần hóa là một bước đi đúng hướng³. Do đó, trong cơ cấu GCCN nước ta có một bộ phận công nhân mới xuất hiện, đó là công nhân có sở hữu cổ phần trong các doanh nghiệp, nhà máy, công ty, xí nghiệp,...

Quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng tăng tỷ trọng công nghiệp và dịch vụ, đặc biệt là chuyển đổi mô hình tăng trưởng theo hướng phát triển kinh tế tri thức ở nước ta đã làm xuất hiện “ngày càng đông đảo bộ phận công nhân trí thức”⁴. Hiện nay, lực lượng công nhân trí thức chiếm khoảng 10,1% tổng số công nhân cả nước, có mặt trong một số ngành, lĩnh vực: công nghệ thông tin, công nghệ sinh học, công nghệ tự động hóa, công nghệ laser, công nghệ vật liệu mới, cơ khí điện tử, khai thác dầu khí, điện lực, hàng không, dịch vụ tài chính, ngân hàng, v.v. Số công nhân mới này đa phần là lớp công nhân trẻ, có sức khỏe, có trình độ học vấn, có khả năng tiếp thu công nghệ hiện đại, kỹ thuật tiên tiến và áp dụng vào quá trình sản xuất⁵.

Những biến đổi đó dẫn đến hiện tượng phân tầng xã hội trong nội bộ GCCN. Biểu hiện rõ nhất của sự phân tầng xã hội trong GCCN đó là thu nhập. Những công nhân làm việc trong

các thành phần kinh tế khác nhau, có thu nhập khác nhau. Ở khu vực KTN, dù lương thấp, nhưng công nhân vẫn được bảo đảm về các chế độ chính sách, họ được quan tâm giải quyết các chế độ bảo hiểm xã hội,... Ở khu vực KTTN, nhìn chung công nhân vẫn phải nhận mức lương thấp, trong khi các chế độ, chính sách không được bảo đảm, điều kiện lao động chưa tốt, người sử dụng lao động còn vi phạm pháp luật trên một số lĩnh vực đối với người lao động. Đối với khu vực kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài hoặc liên doanh với nước ngoài, có nhiều biểu hiện xấu hơn. Tình trạng vi phạm quyền lợi của công nhân nhiều hơn, khói lượng công việc và tinh chất lao động nhiều và vất vả hơn, quan hệ giữa công nhân và giới chủ mang tính mệnh lệnh và chấp hành, tinh chất bóc lột sức lao động và sự vi phạm đối với lợi ích của công nhân biếu hiện rõ. Do đó, “lợi ích của một bộ phận công nhân được hưởng chưa tương xứng với những thành tựu của công cuộc đổi mới và những đóng góp của chính mình; việc làm, đời sống vật chất và tinh thần công nhân lao động giàn đơn có nhiều khó khăn, bức xúc, đặc biệt là ở bộ phận công nhân lao động giàn đơn tại các doanh nghiệp của tư nhân và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài”⁶.

Trong giai đoạn hiện nay, xu thế xã hội hóa là hướng tất yếu của quan hệ sản xuất hiện đại. Song trong những hình thức sở hữu ấy, không phải lúc nào lợi ích của người lao động, của tập thể lao động và của xã hội cũng thống nhất. Do đó, ở nước ta đang có sự khác biệt về thu nhập giữa những công nhân có cổ phần ở các công ty, nhà máy, xí nghiệp có thu nhập cao với công nhân không có cổ phần, thu nhập thấp, dẫn đến sự phân hóa giàu nghèo trong nội bộ GCCN. Điều này ít nhiều ảnh hưởng đến tính thống nhất trong GCCN.

Kinh tế thị trường đang tạo ra sự phân hóa

sức lao động trong GCCN nước ta. Cung về sức lao động lành nghề đang nhò hòn cầu rất nhiều. Ngược lại, cung về lao động giản đơn lại vượt xa cầu, đang tạo nên sự cạnh tranh trên thị trường sức lao động. Vì vậy, sẽ có người bán được hàng hóa sức lao động được giá, có người chấp nhận bán, song “bị ép giá” và có người không được thị trường chấp nhận. Cùng với sự phát triển mạnh mẽ của khoa học và công nghệ, thì việc ứng dụng khoa học vào sản xuất ngày càng được đẩy mạnh. Máy móc hiện đại càng được ứng dụng thì bộ phận công nhân có trình độ càng được trọng dụng. Cho nên, hiện đã có sự phân hóa về thu nhập giữa công nhân lành nghề với công nhân lao động giản đơn. Hiện tượng phân tầng thu nhập của GCCN nước ta còn được thể hiện giữa những người làm công tác quản lý với những người lao động khác, đặc biệt là lao động phổ thông. Điều này làm cho sự phân hóa giàu nghèo ngày càng doang ra trong nội bộ GCCN.

Là giai cấp làm chủ đất nước, lãnh đạo xã hội, nhưng trên thực tế “địa vị chính trị của GCCN chưa thể hiện đầy đủ”. GCCN nước ta hiện nay phần lớn vẫn là lao động làm công ăn lương. Do còn nhiều khó khăn trong đời sống, phần lớn công nhân nước ta chỉ quan tâm đến vấn đề thu nhập. Nhìn chung, sự giác ngộ giai cấp, giác ngộ chính trị của GCCN nước ta còn hạn chế, một bộ phận không nhỏ công nhân tự nhận mình là những người làm thuê⁸. Từ nhận thức như vậy, cho nên một bộ phận công nhân hiện nay thờ ơ với chính trị, “chưa thiết tha phấn đấu vào Đảng và tham gia hoạt động trong các tổ chức chính trị - xã hội”⁹. Tỷ lệ đảng viên và cán bộ lãnh đạo xuất thân từ GCCN ngày càng ít; trong những năm gần đây, tỷ lệ đảng viên xuất thân từ công nhân chưa có năm nào vượt quá 10% tổng số đảng viên mới được kết nạp hàng năm.

Điều này có nhiều nguyên nhân nhưng có

nguyên nhân là trong quá trình phát triển các thành phần kinh tế chưa thực sự chú trọng công tác giáo dục ý thức chính trị, lập trường cho giai cấp cho công nhân. Công tác phát triển Đảng trong công nhân chưa thực sự được quan tâm, nên khu vực kinh tế ngoài nhà nước, khu vực kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài tỷ lệ doanh nghiệp có tổ chức cơ sở đảng rất thấp (chiếm chưa đầy 1,2%). Ngay cả những DNNN sau cổ phần hóa, tổ chức cơ sở đảng cũng tồn tại và hoạt động một cách mờ nhạt, không thể hiện được vai trò hạt nhân chính trị, thậm chí có nơi chi bộ chỉ tồn tại như “câu lạc bộ” của những người chung nỗi lo thất nghiệp. Điều này ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng GCCN nếu không có biện pháp giải quyết kịp thời¹⁰.

2. Từ những vấn đề đặt ra trên, đang có
nhiều ý kiến trái chiều khi bàn về GCCN
 Việt Nam và sứ mệnh lịch sử của nó. Tự trung lại có 3 loại ý kiến. Loại ý kiến thứ nhất cho rằng, với việc đẩy nhanh CPHDNNN, vai trò chủ đạo của KTTN và vai trò làm chủ của GCCN ngày càng giảm, những công nhân có nhiều cổ phần sẽ trở thành ông chủ và dần ra khỏi GCCN, làm cho GCCN ngày càng “giảm đi”. Loại ý kiến thứ hai cho rằng, trong bối cảnh kinh tế nhiều thành phần, vai trò của GCCN đang bị thu hẹp khi thành phần KTTN, kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài ngày càng phát triển, công nhân trong các khu vực kinh tế đó trở thành những người làm thuê, không còn là người làm chủ. Loại ý kiến thứ ba cho rằng, hiện nay lãnh đạo cách mạng Việt Nam không thuộc về GCCN nữa, mà thuộc về trí thức, bởi lẽ nhìn vào tầng lớp lãnh đạo các cấp ở Việt Nam hiện nay chủ yếu là xuất thân từ trí thức chứ không phải công nhân.

Những ý kiến trên đây mới chỉ là những biểu hiện hình thức bên ngoài của GCCN, nó phản ánh đặc điểm của điều kiện kinh tế - xã hội của

thời kỳ quá độ. Công nhân có cỗ phần không phải là làm cho GCCN ngày càng “giảm đi”, mà như C.Mác từng khẳng định, việc công nhân sở hữu cỗ phần “là điểm quá độ tất nhiên để tư bản lại chuyển thành sở hữu của những người sản xuất, nhưng không phải với tư cách là sở hữu tư nhân của những người sản xuất riêng lẻ nữa, mà với tư cách là sở hữu của những người sản xuất liên hiệp, thành sở hữu xã hội trực tiếp”¹¹. Nghĩa là, cỗ phần hóa góp phần vào quá trình từng bước xã hội hóa sở hữu tư liệu sản xuất. Hơn nữa, “Chủ nghĩa cộng sản không tước bò của ai cái quyền chiếm hữu những sản phẩm xã hội cả. Chủ nghĩa cộng sản chỉ tước bò quyền dùng sự chiếm hữu ấy để nô dịch lao động của người khác”¹². Cho nên, khi nói về sở hữu của công nhân có cỗ phần không nên đồng với sở hữu tư nhân tư sản. GCCN hiện nay có thể bao gồm cả những người có sở hữu thuộc các hình thức khác nhau mà pháp luật thừa nhận. Không vì họ có sở hữu mà đưa họ ra ngoài GCCN.

Quan điểm coi dội ngũ công nhân trong thành phần KTTN và thành phần kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài là người làm thuê, không còn vai trò làm chủ chỉ dùng trên cơ sở quan hệ lao động. Xét riêng từng cá nhân, trong từng công ty, nhà máy, xí nghiệp,... thì hiện tượng vi phạm quyền làm chủ của công nhân vẫn thường xuyên xảy ra. Còn về bản chất, nếu xem GCCN trong tính tổng thể với tư cách là giai cấp làm chủ đất nước, thi địa vị và vai trò của GCCN vẫn không hề thay đổi. Vì vậy, không thể nhìn bộ phận để đánh giá cái toàn thể. Hơn nữa, ngày nay khi CNTB đã “toàn cầu

hóa” nền kinh tế, thì khái niệm làm thuê cũng có tính tương đối. Nhiều người có tư liệu sản xuất nhưng vẫn là làm thuê khi xét nó trong những mối quan hệ khác nhau, vừa là ông chủ trong mối quan hệ với người lao động làm thuê cho mình, nhưng lại trở thành làm thuê cho những doanh nghiệp, ông chủ khác. Trong CNXH, khi GCCN đã giành được chính quyền, thì họ trở thành những người làm chủ ở các mức độ khác nhau về các quá trình sản xuất nói riêng và xã hội nói chung.

Về quan điểm coi GCCN nước ta không còn giữ vai trò lãnh đạo, cần hiểu rằng cùng với sự phát triển của khoa học và công nghệ là việc rút ngắn thời gian ứng dụng khoa học vào sản xuất đã dẫn đến một thực tế là, các nhà nghiên cứu, sáng chế, các kỹ sư, kỹ thuật viên cao cấp, v.v. gia nhập vào hàng ngũ GCCN ngày càng đông. Đó là những công nhân lao động trí óc, hay còn gọi là công nhân trí thức. Sự thu

Trong quá trình đổi mới, GCCN Việt Nam không ngừng phát triển về số lượng và chất lượng, đa dạng về cơ cấu thành phần và ngành nghề. Theo số liệu thống kê, tính đến năm 2013, GCCN Việt Nam có khoảng 15 triệu người, chiếm 33% lực lượng lao động và 17% dân số cả nước.

nhỏ của GCCN công nghiệp có nghĩa là sự lớn lên của giai cấp này ở những ngành nghề mới. Bởi vì, “sự nghiệp giải phóng GCCN còn cần phải có những bác sĩ, kỹ sư, nhà hóa học, nông học và các chuyên gia khác, vì vấn đề là phải nắm lấy việc quản lý không phải chi bộ máy chính trị, mà còn cả toàn bộ nền sản xuất xã hội nữa, và ở đây cần những kiến thức vững chắc chứ không phải những câu xuông sáo oang oang”¹³. Việc đánh đồng công nhân trí thức với tri thức lãnh đạo là không có cơ sở khoa học. Trong bất cứ thời đại nào, tri thức cũng đóng vai trò quan trọng trong xã hội. Nhưng trong xã hội, tri thức chưa bao

giờ là một giai cấp, bởi vì họ không đại biều cho một phương thức sản xuất, không phải là một lực lượng kinh tế, chính trị độc lập trước các giai cấp và tầng lớp xã hội khác. Do đó, trí thức không có hệ tư tưởng, tổ chức riêng, chỉ đi theo và chịu ảnh hưởng hệ tư tưởng của giai cấp mà nó phục vụ.

Ở nước ta hiện nay, xét về phương thức lao động cá nhân, thì những người lãnh đạo và quản lý là trí thức. Nhưng đó là những trí thức của GCCN, họ đã đứng vào hàng ngũ của GCCN, có cùng lợi ích với GCCN, và quan trọng nhất là họ đã được tổ chức bởi đội tiền phong của GCCN - Đảng Cộng sản Việt Nam. Do đó, họ đã trở thành một bộ phận của GCCN, đứng trên lập trường GCCN, phục vụ sự nghiệp của cả dân tộc theo đường lối chính trị của GCCN. Họ không lấy tư cách là đại diện của tầng lớp trí thức để lãnh đạo và quản lý.

Cũng phải nói thêm rằng, trong CNXH tách trí thức khỏi GCCN, lãnh đạo công nhân là phiến diện, thiếu tính biện chứng. Một khi công nhân được tri thức hóa và trí thức đã trở thành một bộ phận của GCCN thì vị trí của GCCN sẽ được nâng cao lên và vai trò lãnh đạo xã hội của GCCN thông qua Đảng tiền phong của mình cũng được bảo đảm.

3. Hiện nay, trên cơ sở quán triệt phương pháp luận duy vật biện chứng của chủ nghĩa Mác-Lênin để tiếp cận GCCN Việt Nam cần quán triệt một số vấn đề sau:

Thứ nhất, khi nghiên cứu quá trình hình thành và phát triển của GCCN, các nhà kinh điển chủ nghĩa Mác-Lênin luôn đứng trên quan điểm lịch sử - cụ thể để xem xét sự biến đổi của GCCN trong quá trình phát triển. Đó là từ những người thợ thủ công buổi đầu của nền sản xuất công trường thủ công đến công nhân công nghiệp cơ khí, công nhân trong điều kiện khoa học công

nghệ hiện đại, từ những người vô sản không có sở hữu đến công nhân có sở hữu cổ phần. Chính vì vậy, khác với quan điểm trước đó, bắt đầu từ sau những năm 50 của thế kỷ XIX C.Mác và Ph.Ăngghen đã bắt sử dụng những thuật ngữ, như: “công nhân thương nghiệp”¹⁴, “giai cấp đồng đáo những người giám đốc công nghiệp và thương nghiệp”¹⁵. Năm 1893, Ph.Ăngghen đã đề cập đến thuật ngữ “vô sản trí thức”, khi ông viết: “các bạn hãy cố gắng làm cho thanh niên ý thức được rằng, giai cấp vô sản lao động trí óc phải được hình thành từ hàng ngũ sinh viên, giai cấp ấy có sứ mệnh phải kè vai sát cánh và cùng đứng trong một đội ngũ với những người anh em của họ, những người công nhân lao động chân tay, đóng vai trò quan trọng trong cuộc cách mạng sắp tới đây”¹⁶. Do đó, khi quan niệm về GCCN, không chỉ căn cứ vào các luận điểm buổi đầu khi chủ nghĩa Mác mới ra đời, mà phải xem xét nó trong tính hệ thống của quá trình. Vì vậy, hiện nay ở nước ta cùng với chủ trương đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa gắn với phát triển kinh tế tri thức, thì trình độ học vấn và chuyên môn nghề nghiệp của công nhân ngày một nâng cao và xuất hiện đội ngũ “công nhân trí thức” là điều tất yếu, điều này mang tính quy luật đối với tất cả các nước, nhất là trong điều kiện phát triển của khoa học công nghệ.

Thứ hai, khi bàn về khái niệm GCCN, các nhà kinh điển chủ nghĩa Mác-Lênin đưa ra hai tiêu chí nhận diện: Về phương thức lao động là những người lao động bằng phương thức công nghiệp, “các giai cấp khác đều suy tàn và tiêu vong cùng với sự phát triển của đại công nghiệp, còn giai cấp vô sản lại là sản phẩm của nền sản xuất đại công nghiệp”¹⁷. Về địa vị trong quan hệ sản xuất TBCN, đó là những người không có tư liệu sản xuất, phải làm thuê cho nhà tư bản để kiếm sống, “giai cấp vô sản là giai cấp những công nhân làm thuê hiện đại,

vì mất các tư liệu sản xuất của bản thân, nên buộc phải bán sức lao động của mình để kiếm sống”¹⁸.

Nhu vậy, quyền sở hữu đối với tư liệu sản xuất quyết định địa vị kinh tế, chính trị - xã hội của các giai cấp trong các phương thức sản xuất. Trong đó, giai cấp nào nắm giữ quyền sở hữu đối với tư liệu sản xuất, thì có quyền quyết định vấn đề quản lý sản xuất và phân phối sản phẩm lao động. Theo đó, trong thời kỳ quá độ lên CNXH ở nước ta hiện nay, đang tồn tại 3 chế độ sở hữu, trong đó sở hữu tư liệu sản xuất chủ yếu thuộc về toàn dân, với mục tiêu xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCN của dân, do dân, vì dân, thì nội hàm của khái niệm GCCN cũng cần phải được mở rộng.

Thứ ba, cần có một chương trình nghiên cứu thật cơ bản về kết cấu, sự biến đổi, hiện tượng phân tầng, phân hóa trong GCCN để có cái nhìn tổng thể. Về lý luận, cùng với việc tiếp cận GCCN từ phương diện nghề nghiệp, thi việc tiếp cận từ địa vị trong phương thức sản xuất là hết sức quan trọng, nó phản ánh GCCN một cách đầy đủ, toàn diện. Hiện nay, Việt Nam đang trong thời kỳ quá độ lên CNXH, từng bước xây dựng và hoàn thiện quan hệ sản xuất XHCN, nên quan hệ sở hữu đối với tư liệu sản xuất vừa thông nhất, vừa đa dạng. Vì vậy, khi kết thúc thời kỳ quá độ, quan hệ sản xuất XHCN sẽ được thiết lập, thì nội hàm khái niệm GCCN Việt Nam phải đặt trong quan hệ với chế độ sở hữu mới - chế độ công hữu về tư liệu sản xuất chủ yếu, lợi ích GCCN lúc này sẽ chuyển hóa thành lợi ích dân tộc - dân tộc XHCN. Cho nên, để có cái nhìn đúng, không thể quan niệm GCCN một cách cứng nhắc về câu chữ mà còn cần tổng kết thực tiễn phát triển GCCN Việt Nam hiện nay một cách khoa học.

Trên đây là một số vấn đề thực tiễn và lý luận về GCCN Việt Nam hiện nay mà chúng ta cần nhận thức và lý giải một cách khoa học, thấu đáo.

Chi trên cơ sở đó mới đề ra được chính sách đúng đắn để xây dựng, phát triển GCCN Việt Nam vững mạnh, đáp ứng yêu cầu cách mạng trong điều kiện mới.

1, 4, 6, 7, 9. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương khóa X*, Nxb CTQG, H, 2008, tr.43, 44, 45, 46, 46

2. Xem: Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam: *Sơ kết 5 năm Chương trình hành động thực hiện Nghị quyết số 20-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa X, về tiếp tục xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, tháng 5-2013

3. Kể từ khi có chủ trương (theo Nghị định số 28/CP ngày 07-5-1996) đến nay, tổng số doanh nghiệp đã được cổ phần hóa là 4.065. Chỉ riêng giai đoạn 2011 - 2013, cả nước đã sắp xếp được 180 doanh nghiệp, trong đó đã cổ phần hóa 99 doanh nghiệp và 81 doanh nghiệp được sắp xếp theo các hình thức khác. Theo đó, chủ trương giai đoạn năm 2014 - 2015, Chính phủ sẽ thực hiện cổ phần hóa 432 doanh nghiệp nhà nước. Như vậy, trung bình mỗi năm sẽ có khoảng 216 doanh nghiệp được cổ phần hóa, khuyến cho việc đẩy nhanh tiến độ đang được đặc biệt quan tâm. (Nguồn Nguyễn Nhâm: *Để đẩy nhanh tiến độ cổ phần hóa doanh nghiệp nhà nước*, <http://www.tapchicongsan.org.vn>, ngày 4-7-2014)

5. Xem Lê Thanh Hà: “Công nhân trí thức nguồn nhân tài trong sản xuất”, Tạp chí *Trí thức và phát triển*, số 9-2014

8. Xem Mạch Quang Thắng: “*Nghiên cứu, phát triển lý luận về giai cấp công nhân Việt Nam*”, Tạp chí *Khoa học chính trị*, số 2-2014, tr.32

10. Xem “*Nâng cao vai trò các tổ chức đảng trong doanh nghiệp cổ phần hóa*”, báo *Nhân Dân*, ngày 29 và 30-10-2014

11, 14, 15. C.Mác và Ph.Ăngghen *Toàn tập*, Nxb CTQG, H, 1994, T.25, tr.668, 444, 595

12, 17, 18. *Sđd*, T.4, tr.618, 610, 596

13, 16. *Sđd*, T.22, tr.613-614, 613.