

Xu hướng biến đổi giai cấp công nhân Việt Nam trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0

Mai Thị Thắm¹

¹ Trường Đại học Quy Nhơn.
Email: maithitham@qnu.edu.vn

Nhận ngày 15 tháng 7 năm 2019. Chấp nhận đăng ngày 27 tháng 10 năm 2019.

Tóm tắt: Cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 đang tác động mạnh mẽ đến giai cấp công nhân Việt Nam. Số lượng giai cấp công nhân tiếp tục có xu hướng gia tăng, cùng với đó là sự dịch chuyển trong cơ cấu nghề nghiệp; trình độ tay nghề của giai cấp công nhân được nâng lên. Hiện nay, tuy đời sống vật chất và tinh thần của giai cấp công nhân đã được cải thiện hơn so với trước đây, song vẫn còn nhiều khó khăn thách thức. Phân tích những xu thế biến đổi của giai cấp công nhân sẽ giúp Việt Nam có chính sách, chiến lược phù hợp trong bối cảnh của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 và hội nhập quốc tế sâu rộng và toàn diện hiện nay.

Từ khóa: Cách mạng công nghiệp 4.0, giai cấp công nhân, xu hướng biến đổi.

Phân loại ngành: Chính trị học

Abstract: The Industrial Revolution 4.0 is having a strong impact on the Vietnamese working class. It is continuing to increase in number, coupled with the shift in the occupational structure, while its skill level is improved. Nowadays, although both the material and non-material aspects of life of the class have been improved compared to in the past, there remain many difficulties and challenges. Analysing the trends of changes in the class will help Vietnam to devise appropriate policies and strategies in the current context of the Fourth Industrial Revolution and ongoing broad and comprehensive international integration.

Keywords: Industrial Revolution 4.0, working class, trend of changes.

Subject classification: Politics

1. Mở đầu

Cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 (CMCN 4.0) đang và sẽ mang lại nhiều cơ hội để

phát triển cho các quốc gia, trong đó có Việt Nam. CMCN 4.0 tác động lớn đến xu hướng biến đổi của giai cấp công nhân (GCCN) Việt Nam ở cả hai mặt, tích cực và

tiêu cực. Công nhân phổ thông mất việc làm, nhiều ngành nghề truyền thống sẽ mất đi, GCCN có sự biến đổi sâu sắc. Trước sự thay đổi lớn về công nghệ trong quá trình sản xuất thì GCCN là lực lượng đầu tiên cần có những thay đổi, nhằm thích ứng với sự phát triển của cuộc CMCN 4.0. Khoa học công nghệ, đặc biệt là tri thức đang làm biến đổi về mọi mặt của lực lượng sản xuất như công cụ lao động, đối tượng lao động, phương tiện lao động, nhất là người lao động một cách sâu sắc. V.I. Lênin khẳng định: “Lực lượng sản xuất hàng đầu của toàn thể nhân loại là công nhân, là người lao động” [7, tr.430]. Để đáp ứng trình độ khoa học công nghệ ngày càng cao cần có đội ngũ lao động được đào tạo có chất lượng tốt, với số lượng và cơ cấu hợp lý. Đại hội X của Đảng đã khẳng định: “Sự phát triển của giai cấp công nhân chưa đáp ứng được yêu cầu về số lượng, cơ cấu và trình độ học vấn, chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập kinh tế quốc tế, thiếu nghiêm trọng các chuyên gia kỹ thuật, cán bộ quản lý giỏi, công nhân lành nghề, tác phong công nghiệp và kỷ luật lao động còn nhiều hạn chế; đa phần công nhân từ nông dân, chưa được đào tạo cơ bản và có hệ thống” [2, tr.45]. Việt Nam là quốc gia đi sau, chậm phát triển, nên muốn đuổi kịp các nước đang phát triển, muốn tạo ra những bứt phá trong điều kiện toàn cầu hóa hiện nay thì cần chú trọng phát triển GCCN. Bài viết phân tích xu hướng biến đổi của GCCN Việt Nam trong bối cảnh cuộc CMCN 4.0.

2. Biến đổi về số lượng, cơ cấu

Sự ra đời, hình thành và phát triển GCCN Việt Nam khác với sự ra đời, hình thành và

phát triển của GCCN ở các nước phương Tây. Nếu ở phương Tây, GCCN hình thành và phát triển cùng với quá trình phát triển của nền sản xuất công nghiệp thì ở Việt Nam, GCCN ra đời và hình thành gắn với thời kỳ xâm lược và khai thác thuộc địa của thực dân Pháp. Do đó, GCCN Việt Nam có một số đặc điểm khác với GCCN các nước trên thế giới. GCCN Việt Nam đa số xuất thân từ nông dân, có mối liên hệ máu thịt với nông dân. Đó là điều kiện hết sức thuận lợi để thực hiện sự liên minh giai cấp, trước hết là đối với giai cấp nông dân. Đảng Cộng sản Việt Nam khẳng định đóng góp to lớn của GCCN: “Mặc dù chỉ chiếm 14,01% dân số và 23,81% lực lượng lao động xã hội, nhưng đóng góp hàng năm của giai cấp công nhân cho đất nước chiếm hơn 60% tổng sản phẩm xã hội và hơn 70% ngân sách nhà nước” [2, tr.46]. GCCN Việt Nam do xuất phát điểm thấp, lại phát triển trong đất nước có nền công nghiệp chưa phát triển, do vậy, nhìn chung GCCN Việt Nam vừa ít về số lượng, vừa kém về chất lượng, trình độ tri thức thấp, chưa đáp ứng yêu cầu đặt ra trong bối cảnh cuộc CMCN 4.0.

Bên cạnh thành phần kinh tế nhà nước và kinh tế tập thể, thành phần kinh tế tư nhân và thành phần kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài đã hình thành và phát triển nhanh. Điều đó đã tạo ra sự chuyển biến trong cơ cấu lực lượng lao động xã hội, làm cho lực lượng công nhân - lao động công nghiệp và dịch vụ phát triển nhanh về số lượng, đa dạng về cơ cấu. Công nhân nước ta đang tiếp tục tăng nhanh về số lượng, đa dạng về cơ cấu theo ngành nghề và thành phần kinh tế. Trong đó, số công nhân trong khu vực kinh tế tư nhân và khu vực kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài tăng mạnh và chiếm tỷ trọng ngày càng lớn. Trước 1986,

nước ta có khoảng 3,38 triệu công nhân, chiếm 16% lực lượng lao động xã hội; đến cuối 2015 tăng lên 12.856,9 nghìn người, chiếm 14,01% dân số và 23,81% lực lượng lao động xã hội. Trong đó, có 1.371,6 nghìn công nhân làm việc trong doanh nghiệp nhà nước (chiếm 10,67%); 7.712,2 nghìn công nhân làm việc trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước (chiếm 59,99%); 3.772,7 nghìn công nhân làm việc trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (chiếm 29,34%) [5]. Trước sự tác động của cuộc CMCN 4.0 và toàn cầu hóa, GCCN Việt Nam cũng đang có những biến đổi. Bên cạnh đội ngũ công nhân truyền thống, đã xuất hiện đội ngũ công nhân trong các ngành nghề mới sử dụng công nghệ hiện đại. Trong tương lai, sự phổ biến ngày càng rộng rãi của phương thức kinh tế chia sẻ như: Uber, Grab trong lĩnh vực vận tải hay Airbnb trong lĩnh vực lưu trú, cho đến phương thức bán hàng trực tuyến thông qua các nền tảng của Facebook, Lazada... sẽ tiếp tục làm thay đổi thị trường việc làm. Những việc làm mới này đã cho ra đời nhiều công nhân sử dụng công nghệ thông tin. Ngoài ra, những tiến bộ trong công nghệ máy tính đã làm tăng giá trị dữ liệu, định hướng các quyết định quan trọng và quản lý các lĩnh vực nghiên cứu mới trong kinh doanh, khoa học, chính sách, điều hành chính phủ và rất nhiều lĩnh vực khác của xã hội. Trước tình hình đó, số lượng công nhân sử dụng thành thạo công nghệ thông tin cũng tăng lên nhanh chóng trong vài năm gần đây. Hiện nay, cơ cấu GCCN nước ta trong các ngành kinh tế là: ngành công nghiệp chiếm 46,1%; ngành xây dựng chiếm 15%; thương mại, dịch vụ chiếm 25,9%; vận tải chiếm 4,7%; các ngành khác chiếm 8,3% [6, tr.279-284]. Trong tương lai, số lượng công nhân ở các

ngành công nghiệp, thương mại dịch vụ có xu hướng gia tăng.

Cuộc CMCN 4.0 sẽ tạo ra một nhu cầu sử dụng công nhân khác hẳn trước đây, nó ảnh hưởng trực tiếp đến cơ cấu nguồn nhân lực của Việt Nam. Sẽ có sự chuyển dịch mạnh mẽ trong sử dụng nguồn lực từ khu vực sử dụng công nhân giá rẻ, kỹ năng thấp sang nguồn nhân lực chất lượng cao, kỹ năng tốt. Đội ngũ nhân công giá rẻ sẽ mất việc làm bởi các doanh nghiệp sẽ đón bắt thị hiếu cũng như thị trường để sản xuất và ứng dụng công nghệ mới trong sản xuất, lúc đó Việt Nam sẽ đứng trước nguy cơ thiếu hụt nghiêm trọng nguồn nhân lực chất lượng cao.

3. Biến đổi về trình độ

Sau hơn 30 năm đổi mới, từ một nước nông nghiệp là chủ yếu, chúng ta đang chuyển dần thành một nước công nghiệp theo xu hướng hiện đại. Tham gia vào đủ các thành phần kinh tế, GCCN Việt Nam là lực lượng đi đầu trong sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá (CNH, HĐH) đất nước, hội nhập kinh tế quốc tế và đã có nhiều cố gắng để phát huy vai trò nòng cốt trong liên minh giữa GCCN với giai cấp nông dân và đội ngũ trí thức dưới sự lãnh đạo của Đảng. Cuộc CMCN 4.0 đã tiếp nhận những thành tựu khoa học, kỹ thuật và công nghệ hiện đại vào sản xuất, làm cho nền kinh tế nước ta đang chuyển biến nhanh theo hướng CNH, HĐH. Điều đó tạo động lực để GCCN nước ta ngày càng phát triển cao về trình độ chuyên môn nghề nghiệp.

Trình độ của GCCN đang dần tăng nhằm đáp ứng yêu cầu của cuộc CMCN 4.0. Quá trình trí thức hoá công nhân đang diễn ra,

nhất là trong lớp công nhân trẻ. Những năm gần đây, trình độ GCCN Việt Nam có chuyển biến tích cực. Công nhân trong các doanh nghiệp có trình độ văn hoá khá cao (100% biết chữ, 80% có trình độ trung học cơ sở và trung học phổ thông); lao động ở nước ta có 37% qua đào tạo, trong đó 25% đã qua đào tạo nghề. Tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề là 55%, trong đó cao đẳng nghề, trung cấp nghề chiếm khoảng 20%-25% [13]. Bộ phận công nhân có trình độ đại học (thực chất là công nhân - trí thức) ngày càng tăng. Xu hướng hình thành đội ngũ công nhân - trí thức ngày càng rõ và phát triển, tập trung ở một số ngành kinh tế mũi nhọn và khu vực doanh nghiệp công nghệ cao. Cuộc CMCN 4.0 đã có những tác động tích cực đến quá trình phát triển của GCCN Việt Nam. Tuy nhiên, CMCN 4.0 cũng đặt ra nhiều thách thức đối với GCCN Việt Nam trong vấn đề giải quyết việc làm cho người lao động không có trình độ chuyên môn kỹ thuật. Trình độ văn hóa và tay nghề của công nhân thấp đã ảnh hưởng không nhỏ tới việc tiếp thu khoa học - kỹ thuật, năng suất lao động, chất lượng sản phẩm. Mặc dù số liệu thống kê cho thấy trình độ văn hóa, trình độ tay nghề của công nhân mỗi năm một cao hơn, nhưng chuyển biến này vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu thị trường sức lao động và những yêu cầu mới của nền công nghiệp đang phát triển như vũ bão hiện nay. Các khu công nghiệp, khu chế xuất sử dụng nhiều lao động phổ thông, phần lớn là công nhân, lao động trẻ, xuất thân từ nông dân, không được đào tạo cơ bản. Hằng năm, mặc dù với hơn một triệu lao động trẻ ra nhập thị trường lao động, nhưng công tác đào tạo vẫn tồn tại nhiều yếu kém kéo dài, dẫn đến chất lượng nguồn nhân lực vẫn không được cải thiện đáng kể,

nhiều nghề xã hội có nhu cầu nhưng ít người học. Tỷ lệ thất nghiệp của lao động qua đào tạo ở bậc đại học, cao đẳng vẫn tiếp tục gia tăng. Thực trạng này cho thấy GCCN Việt Nam chưa sẵn sàng đón đầu những thay đổi của cuộc CMCN 4.0. Các ngành nghề đòi hỏi trình độ chuyên môn cao, như: vận tải, công nghệ thông tin, trí tuệ nhân tạo sẽ cần nhiều nhân lực trong tương lai. Ngoài ra, trình độ ngoại ngữ, kỹ năng sống và làm việc trong môi trường đa văn hóa vẫn tiếp tục là thách thức đối với GCCN Việt Nam. Nhiều trang thiết bị, máy móc hiện đại nhập từ nước ngoài về nhưng do không làm chủ được bí quyết công nghệ và do công nhân không đủ trình độ vận hành thiết bị nên buộc phải thuê lao động nước ngoài. Thực trạng này khó có thể thay đổi mang tính đột biến trong ngắn hạn. GCCN Việt Nam vì vậy mà mất đi cơ hội làm việc tại các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Trong khi đó, công tác đào tạo nhân lực phục vụ cho thời kỳ mới còn rất nhiều hạn chế, bất cập: “Chất lượng giáo dục, đào tạo, nhất là giáo dục đại học và đào tạo nghề cải thiện còn chậm; thiếu lao động chất lượng cao. Hệ thống giáo dục còn thiếu tính liên thông, chưa thật hợp lý và thiếu đồng bộ. Công tác phân luồng và hướng nghiệp còn hạn chế... công tác đào tạo chưa gắn bó chặt chẽ với nhu cầu xã hội” [3, tr.248-249]. Điều này gây khó khăn rất lớn trong vấn đề giải quyết việc làm, hệ lụy là nguồn lực lao động qua đào tạo của nước ta vừa thiếu lại vừa thừa, tỷ lệ thất nghiệp vẫn ở mức cao. Nếu trước đây, hàm lượng vật chất như nguyên liệu, máy móc, năng lượng, thiết bị, vốn và lao động chiếm khoảng 75% đến 85% trong sản phẩm thì hiện nay, hàm lượng này giảm chỉ còn khoảng 25% đến 30%. Ngược lại, hàm

lượng trí tuệ trong sản phẩm trước đây chỉ chiếm từ 15% đến 25% thì hiện nay con số này tăng lên là 75% đến 85%. Nếu xét theo xu hướng này thì sự thay đổi cơ cấu lực lượng lao động xã hội đã xuất hiện một bộ phận lao động mới - công nhân đã bị tri thức hóa. Cuộc CMCN 4.0 sẽ còn tác động sâu sắc tới chất lượng của đội ngũ công nhân Việt Nam. Các ngành nghề mới sẽ tiếp tục ra đời và đòi hỏi trình độ cao hơn nữa của GCCN. Nếu không theo kịp được các nước tiên tiến, xu hướng tụt hậu của Việt Nam là rất rõ ràng.

4. Biến đổi về đời sống

Xã hội phát triển, kinh tế tăng trưởng làm cho đời sống của đại bộ phận giai cấp công nhân Việt Nam được nâng cao rõ rệt. Cũng do đời sống được nâng cao mà những ngành nghề mới như chuyên gia về dịch vụ xã hội (chăm sóc sức khỏe, làm đẹp, chăm sóc người già...); chuyên gia tư vấn, đàm phán; chuyên gia tâm lý học, xã hội học... đang ngày càng có xu hướng tăng cao ở xã hội Việt Nam trong những năm gần đây. Sự thành hay bại của công nhân không còn phụ thuộc quá nhiều vào tuổi đời, kinh nghiệm khi mà càng ngày càng nhiều ngành nghề mới xuất hiện. Giờ đây khả năng học hỏi, khả năng thích ứng, xử lý tình huống và tư duy sáng tạo sẽ quyết định mức lương của công nhân. Cuộc CMCN 4.0 tác động sâu sắc đến đời sống vật chất và tinh thần của GCCN.

Lập trường giai cấp, bản lĩnh chính trị, lý tưởng cách mạng của một bộ phận công nhân bị phai nhạt, ảnh hưởng đến vai trò tiên phong của giai cấp công nhân nước ta. Giai đoạn hiện nay, mặt trái của cơ chế thị

trường đang làm cho “công nhân nước ta không đồng đều về nhận thức xã hội, giác ngộ giai cấp, bản lĩnh chính trị, ý thức tổ chức và kỷ luật lao động” [2, tr.30]. Không ít công nhân còn chưa nhận thức đầy đủ về sứ mệnh lịch sử của giai cấp mình; ý chí phấn đấu, ý thức tổ chức kỷ luật, tính tiên phong gương mẫu của một bộ phận công nhân giảm sút. Chủ nghĩa cá nhân, thực dụng, cơ hội có điều kiện phát triển nhanh chóng. Một bộ phận công nhân trẻ còn bị ảnh hưởng bởi các tệ nạn xã hội, sống buông thả, phai nhạt lý tưởng, suy thoái về đạo đức, lối sống, xa rời bản chất tốt đẹp của giai cấp công nhân, gây ảnh hưởng đến doanh nghiệp và hình ảnh người công nhân Việt Nam trong quá trình hội nhập quốc tế.

Nhiều công nhân coi công việc tại nhà máy, xí nghiệp như là một cách mưu sinh, chưa coi đó là một nghề nghiệp, là sự nghiệp của bản thân. Không ít công nhân quan niệm làm việc trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài là đi làm thuê nên chỉ chú trọng làm tròn phận sự, ít quan tâm đến các vấn đề chính trị, xã hội. Dẫn đến “một bộ phận công nhân chưa thiết tha phấn đấu vào Đảng và tham gia hoạt động trong các tổ chức chính trị - xã hội” [2, tr.46]. Đây là một trong những nguyên nhân chủ yếu làm cho tỷ lệ đảng viên và cán bộ lãnh đạo xuất thân từ công nhân ngày càng ít. Mặc dù chỉ chiếm 14,01% dân số và 23,81% lực lượng lao động xã hội, nhưng đóng góp hằng năm của giai cấp công nhân cho đất nước chiếm hơn 60% tổng sản phẩm xã hội và hơn 70% ngân sách nhà nước. Tuy nhiên, “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 của công nhân đang có nhiều khó

khăn, bức xúc, đặc biệt là ở bộ phận công nhân lao động giản đơn tại các doanh nghiệp của tư nhân và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài” [2, tr.46]. Do đó, đang làm cho “địa vị chính trị của giai cấp công nhân chưa thể hiện đầy đủ” [2, tr.45]. Trong quan hệ kinh tế, nếu xét trong từng điều kiện và mối quan hệ cụ thể thì một bộ phận công nhân nước ta hiện nay đang làm thuê với những mức độ khác nhau, đặc biệt là đội ngũ công nhân trong thành phần kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài. Do đặc thù sở hữu trong nền kinh tế thị trường, nên phần lớn công nhân trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước, đặc biệt là trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài không có tư liệu sản xuất, sở hữu tư liệu sản xuất thuộc về giới chủ. Do đó, vai trò làm chủ sản xuất của bộ phận công nhân trong các loại hình doanh nghiệp này chưa được phát huy, nhiều vấn đề bức xúc nảy sinh trong cuộc sống và trong quan hệ lao động. Đặc biệt là thu nhập chưa tương xứng và quan hệ lao động mang nặng tính chủ thợ. CMCN 4.0 sẽ làm suy giảm tính tích cực của một bộ phận công nhân, nhất là công nhân chưa có tay nghề, kỹ thuật cao. Trong mỗi thời kỳ phát triển của cách mạng, người lao động Việt Nam luôn vượt qua trở ngại, tích cực, chủ động thích nghi với xu thế đổi mới của đất nước để vươn lên trong cuộc sống, trong lao động sản xuất. Nghiên cứu mới đây của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) cho thấy, trong hai thập kỷ tới, khoảng 56% số người lao động tại 5 quốc gia Đông Nam Á, trong đó có Việt Nam, có nguy cơ mất việc vì robot, đặc biệt là ngành may mặc (86% công nhân ngành dệt may Việt Nam) trong tương lai, không chỉ là ngành dệt may, một số ngành sử dụng nhân công giá rẻ khác cũng sẽ không có nhiều

nhu cầu tuyển dụng công nhân nữa [14]. Điều này đã dẫn tới sự phân tầng xã hội, phân hóa giàu nghèo ngày càng sâu sắc và nó ảnh hưởng nghiêm trọng đến sự thống nhất, đoàn kết của trong nước.

5. Kết luận

Cuộc CMCN 4.0 phát triển các ngành công nghệ cao, như công nghệ sinh học, vật liệu mới, công nghệ thông tin... đang đặt ra những đòi hỏi mới về lực lượng lao động chính của xã hội. Tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII (2016), Đảng đã khẳng định, để thực hiện mục tiêu công nghiệp hóa, hiện đại hóa, một trong những tiền đề quan trọng bậc nhất để sớm đưa nước ta cơ bản trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại là phải nâng cao dân trí và phát triển nguồn nhân lực có chất lượng ở mọi trình độ từ công nhân, nhân viên nghiệp vụ đến cán bộ kỹ thuật, kỹ sư và các nhà khoa học... Không có trình độ dân trí cao, không có đội ngũ công nhân giỏi... thì sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa không thể thành công [3]. Cần xây dựng và thực hiện hệ thống chính sách hướng nghiệp ở cấp học phổ thông để giúp cho thanh niên, học sinh định hướng đúng đắn việc chọn nghề; tạo điều kiện phát triển đội ngũ công nhân trẻ có trình độ cao, chuyển một bộ phận lớn nông dân thành công nhân. Nhà nước xây dựng chiến lược, quy hoạch phát triển dạy nghề một cách đồng bộ, đổi mới hệ thống dạy nghề đáp ứng yêu cầu thị trường lao động trong nước và quốc tế. Khuyến khích các doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế hằng năm dành kinh phí và thời gian cho đào tạo, đào tạo lại công nhân.

Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ mọi mặt cho công nhân, không ngừng tri thức hóa GCCN là một nhiệm vụ chiến lược. Đặc biệt quan tâm xây dựng thể hệ công nhân trẻ có học vấn, chuyên môn và kỹ năng nghề nghiệp cao, ngang tầm khu vực và quốc tế, có lập trường giai cấp và bản lĩnh chính trị vững vàng, trở thành bộ phận nòng cốt của GCCN.

Đổi mới và nâng cao hiệu quả công tác giáo dục chính trị, lý tưởng cho GCCN trong quá trình hội nhập quốc tế. Nâng cao giác ngộ chính trị cho GCCN vừa là đòi hỏi bức thiết, đồng thời là việc làm thường xuyên. Đặc biệt, trong điều kiện CMCN 4.0 thì việc nâng cao ý thức giác ngộ chính trị cho GCCN là vấn đề cấp bách. Nghiên cứu các xu hướng biến đổi của GCCN Việt Nam trong giai đoạn hiện nay giúp các nhà hoạch định chính sách có những chiến lược phù hợp nhằm phát huy tối đa nguồn lực của GCCN, góp phần vào sự phát triển phồn vinh của đất nước.

Tài liệu tham khảo

- [1] C.Mác và Ph.Ăngghen (1993), *Toàn tập*, t.23, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [2] Đảng Cộng sản Việt Nam (2008), *Văn kiện Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương khóa X*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [3] Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [4] Hồ Chí Minh (2000), *Toàn tập*, t.7, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [5] Tổng cục Thống kê (2006), *Niên giám thống kê 2005*, Nxb Thống kê, Hà Nội.
- [6] Tổng cục Thống kê (2017), *Niên giám thống kê 2016*, Nxb Thống kê, Hà Nội.
- [7] V.I Lênin (1777), *Toàn tập*, t.38, Nxb Tiến bộ, Mátxcova.
- [8] <https://www.gso.gov.vn>
- [9] <http://lyluanchinhtri.vn/home/index.php/thuc-tien/item/655-thuc-trang-giai-cap-cong-nhan-viet-nam-hien-nay.html>
- [10] <http://tuyengiao.vn/nghien-cuu/ly-luan/su-bien-doi-giai-cap-cong-nhan-viet-nam-duoi-tac-dong-cua-hoi-nhap-quoc-te-112378>
- [11] <https://vov.vn/chinh-tri/dang/toan-van-nghi-quyet-dai-hoi-lan-thu-xii-cua-dang-474205.vov>
- [12] <http://www.tapchicongsan.org.vn/home/nghien-cuu-traodoi/2019/55252/thuc-hien-noi-dung-su-menh-lich-su-cua-giai-cap-cong.aspx>
- [13] <http://tapchiquptd.vn/vi/an-pham-tap-chi-in/xu-huong-phat-trien-cua-giai-cap-cong-nhan-viet-nam-trong-dieu-kien-kinh-te-thi-truong-va-3434.html>
- [14] <https://www.ilo.org>