

TẠP CHÍ
THÔNG TIN KHOA HỌC
Lý luận
Chính trị
HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

ISSN 2354 - 1040

HỘI ĐỒNG BIÊN TẬP
Chủ tịch
GS, TS. NGUYỄN XUÂN THẮNG

- PGS, TS. Nguyễn Viết Thảo
- PGS, TS. Trần Minh Trường
- GS, TS. Trần Văn Phòng
- PGS, TS. Nguyễn Minh Tuấn
- GS, TS. Lê Ngọc Hùng
- PGS, TS. Lê Văn Lợi
- PGS, TS. Nguyễn Hữu Thắng

Tổng Biên tập
TS. NGUYỄN DUY HẠNH

Trưởng phòng Biên tập
ThS. LÒ THỊ PHƯƠNG NHUNG

Trưởng phòng Thư ký - Trị sự
ThS. NGUYỄN NGỌC LAM

Tòa soạn: Tầng 7, A8 - Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh; Số 135 Nguyễn Phong Sắc, Cầu Giấy, Hà Nội; Điện thoại: 024 62827462; E-mail: ttqh.llct@gmail.com; Giấy phép xuất bản số: 238/GP-BTTTT, cấp ngày 01-8-2014; In tại Công ty TNHH MTV In Tạp chí Cộng sản.

MỤC LỤC SỐ 5 (42)-2018

TIÊU ĐIỂM

3. PGS, TS. PHẠM HỒNG CHUƠNG
Quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh về chuẩn của cán bộ lãnh đạo
7. PGS, TS. TRẦN MINH TRƯỜNG,
TS. NGUYỄN THỊ MINH THÙY
Xây dựng đảng về đạo đức theo tư tưởng Hồ Chí Minh
- Xây dựng nền tảng bền vững của Đảng

NGHIÊN CỨU LÝ LUẬN CHÍNH TRỊ TRONG NƯỚC

14. ThS. CHU THỊ HẰNG NGA
Giá trị lịch sử và ý nghĩa hiện thời của “Lời kêu gọi thi đua ái quốc”
20. PGS, TS. BÙI THỊ NGỌC LAN,
TS. NGUYỄN ANH TUẤN
Tư tưởng của C.Mác về thời kỳ quá độ lên xã hội cộng sản chủ nghĩa và ý nghĩa đối với Việt Nam hiện nay
29. ThS. NGUYỄN LƯƠNG NGỌC
Quan điểm về nhà nước trong một số tác phẩm của C.Mác và Ph.Ăngghen
34. TS. ĐINH VĂN THỤY
Khảo lược một số quan điểm về triết học chính trị
39. GS, TS. LÊ NGỌC HÙNG
Các lý thuyết lãnh đạo, quản lý trước yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục
47. PGS, TS. NGUYỄN THỊ THƠM
Hạn chế của khu vực kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam: 30 năm nhìn lại và một số khuyến nghị

NGHIÊN CỨU LÝ LUẬN CHÍNH TRỊ NƯỚC NGOÀI

55. PGS, TS. NGUYỄN VĂN CHIỂU,
VŨ THỊ PHI YẾN
Giải quyết vấn đề dân tộc - tôn giáo ở miền Nam Thái Lan
62. ThS. OUTHONE CHAOPHALYPANH
Phân cấp quản lý trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức ở Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào

TÔN CHỈ, MỤC ĐÍCH

Cung cấp thông tin về kết quả nghiên cứu khoa học lý luận chính trị, các khoa học xã hội và nhân văn khác trong và ngoài nước, nhất là trong hệ thống Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, phục vụ cán bộ lãnh đạo, quản lý, các nhà khoa học và các độc giả quan tâm tham khảo, nghiên cứu.

Tạp chí Thông tin khoa học lý luận chính trị trân trọng cảm ơn các nhà khoa học đã thẩm định một số bài viết trong số này.

THÔNG TIN - TƯ LIỆU

- 67. ThS. TRẦN THỊ HUỆ**
Công tác phòng, chống suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống và những biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” của tổ chức cơ sở đảng hiện nay
- 72. TS. CHU TUẤN ANH**
Nâng cao ý thức trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam hiện nay
- 77. ThS. NGUYỄN THÚY MAI**
Giải pháp nâng cao chất lượng dịch vụ hành chính công trong bối cảnh cải cách hành chính ở Việt Nam
- 82. ThS. ĐỖ PHƯƠNG ANH**
Thực hiện pháp luật về bồi thường, hỗ trợ và tái định cư cho người dân bị thu hồi đất ở huyện Tĩnh Gia, tỉnh Thanh Hóa
- 89. TS. HOÀNG VĂN ĐÔNG,
ThS. TRẦN THU LAN**
Đấu tranh ngăn chặn và đẩy lùi sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống trong cán bộ, đảng viên hiện nay
- 93. PHẠM THỊ VINH**
Một số vấn đề cần quan tâm đối với giai cấp công nhân ở Việt Nam hiện nay
- 98. HOÀNG DUYÊN**
Nâng cao chất lượng cán bộ, công chức các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh Lào Cai

GIỚI THIỆU SÁCH

- 13.** Tư tưởng Hồ Chí Minh về giáo dục với vấn đề đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục Việt Nam hiện nay
- 28.** Trí thức và công tác trí thức của Đảng trong thời kỳ đổi mới
- 46.** Tái cân bằng ở Châu Á: Trung Quốc, Nhật Bản và số phận của sức mạnh Mỹ ở Thái Bình Dương
- 54.** Bàn về hiện đại hóa xã hội chủ nghĩa
- 88.** Sự trỗi dậy của Trung Quốc: Định hình những lựa chọn đối với một quyền lực đang lên

MỘT SỐ VẤN ĐỀ CẦN QUAN TÂM ĐỐI VỚI GIAI CẤP CÔNG NHÂN Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

PHẠM THỊ VINH

Trường Cao đẳng Lý Tự Trọng, Thành phố Hồ Chí Minh

● **Tóm tắt:** Trong sự nghiệp đấu tranh giải phóng và bảo vệ Tổ quốc, giai cấp công nhân Việt Nam mà đội tiên phong là Đảng Cộng sản Việt Nam luôn nêu cao bản chất cách mạng, lãnh đạo toàn dân tộc làm nên những thắng lợi có ý nghĩa lịch sử vô cùng to lớn. Ngày nay, trong công cuộc xây dựng và phát triển đất nước theo định hướng xã hội chủ nghĩa, Đảng ta tiếp tục lãnh đạo giai cấp công nhân và Nhân dân cả nước làm nên những kỳ tích mới. Bên cạnh những thành công trong công tác xây dựng giai cấp công nhân phát triển về mọi mặt vẫn không tránh khỏi những hạn chế, bất cập đòi hỏi chúng ta cần nhìn nhận thấu đáo, trên nhiều chiều cạnh về đời sống xã hội của giai cấp công nhân để kịp thời tìm ra giải pháp xây dựng, phát triển đội ngũ giai cấp công nhân ngày càng lớn mạnh về số lượng và chất lượng, đáp ứng yêu cầu của đất nước trong bối cảnh đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa.

● **Từ khóa:** Xây dựng giai cấp công nhân; Việt Nam.



Từ ngày thành lập đến nay, Đảng ta luôn chú trọng việc xây dựng đội ngũ giai cấp công nhân đồng hành cùng toàn thể dân tộc đấu tranh giành độc lập, thống nhất đất nước, xây dựng và bảo vệ vững chắc Tổ quốc xã hội chủ nghĩa. Trong thời kỳ đổi mới - Đại hội VI (năm 1986) - Đảng ta xác định: “Giai cấp công nhân Việt Nam thông qua Đảng tiên phong của mình đã lãnh đạo cách mạng nước ta trong hơn nửa thế kỷ qua, ngày nay lại đang đi đầu trong sự nghiệp đổi mới và công nghiệp hóa, hiện đại hóa”¹. Do vậy, giai cấp công nhân phải thấm nhuần chủ

nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và phải là hạt nhân của liên minh công - nông - trí cùng khối đại đoàn kết toàn dân tộc. Theo đó, “cần xây dựng giai cấp công nhân phát triển về số lượng, giác ngộ về giai cấp, vững vàng về chính trị, tư tưởng, có trình độ học vấn và tay nghề cao, có năng lực tiếp thu và sáng tạo công nghệ mới, lao động đạt năng suất, chất lượng, hiệu quả cao, vươn lên làm tròn sứ mệnh lịch sử của mình”². Trong quá trình hội nhập, phát triển đất nước, Đảng ta khẳng định: “Giai cấp công nhân nếu không có đội ngũ trí thức của mình và nếu bản thân công - nông

không được nâng cao kiến thức, không dần dần được trí thức hóa, thì không thể xây dựng được chủ nghĩa xã hội”²³. Đảng chủ trương: Nâng cao trình độ học vấn, chuyên môn kỹ thuật và tay nghề cho đội ngũ công nhân, giải quyết việc làm, giảm tối thiểu tỷ lệ công nhân mất việc làm và thất nghiệp; xây dựng tổ chức, phát triển đoàn viên công đoàn đều khắp các cơ sở sản xuất, kinh doanh thuộc các thành phần kinh tế. “Xây dựng giai cấp công nhân lớn mạnh, có giác ngộ giai cấp và bản lĩnh chính trị vững vàng; có ý thức công dân, yêu nước, yêu chủ nghĩa xã hội, tiêu biểu cho tinh hoa văn hóa của dân tộc; nhạy bén và vững vàng trước những diễn biến phức tạp của tình hình thế giới và những biến đổi của tình hình trong nước; có tinh thần đoàn kết dân tộc, đoàn kết, hợp tác quốc tế; thực hiện sứ mệnh lịch sử của giai cấp lãnh đạo cách mạng thông qua đội tiền phong là Đảng Cộng sản Việt Nam”²⁴ - làm nòng cốt trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Với sự quan tâm của Đảng và Nhà nước, vai trò của giai cấp công nhân Việt Nam ngày càng được khẳng định, số lượng và chất lượng không ngừng tăng cao. Điều này tạo thuận lợi cho quá trình phát triển đất nước theo định hướng xã hội chủ nghĩa. Tuy nhiên, quá trình xây dựng, phát triển đội ngũ giai cấp công nhân Việt Nam hiện nay vẫn còn những vấn đề cần phải quan tâm, đó là:

1. Ý thức chính trị và tác phong công nghiệp

Trong chế độ xã hội chủ nghĩa, giai cấp công nhân giữ vai trò lãnh đạo và thực hiện sứ mệnh của mình để tiến lên chủ nghĩa cộng sản. Do đó, ý thức chính trị cần phải nắm vững và không ngừng rèn luyện để đáp ứng yêu cầu cũng như cảnh giác trước những thủ đoạn của các thế lực thù địch. Tuy nhiên, hiện

nay, đa phần công nhân còn lo lắng nhiều đến những vấn đề trước mắt như tiền lương, đời sống vật chất, tinh thần... nên một bộ phận vẫn còn mơ hồ về chính trị, ý thức giác ngộ giai cấp, ý thức dân tộc chưa cao, chưa nhận thấy được vai trò quan trọng của giai cấp mình đối với công cuộc xây dựng chủ nghĩa xã hội. Mặt khác, một bộ phận công nhân chưa nhận thức được vai trò của tổ chức đảng. Theo điều tra của Viện Công nhân và Công đoàn: Có 11,86% số người được hỏi trả lời rằng, tổ chức đảng ở doanh nghiệp không có tác dụng trong thúc đẩy sản xuất, 12,81% không trả lời; tỷ lệ đảng viên là công nhân khá thấp chỉ 15,5%, đoàn viên là 24,2%⁵ - tỷ lệ này chủ yếu tập trung ở các doanh nghiệp nhà nước, còn doanh nghiệp ngoài nhà nước hay doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài thì tỷ lệ còn thấp hơn rất nhiều.

Chất lượng nguồn nhân lực được phản ánh không chỉ ở trình độ chuyên môn mà còn bởi tác phong làm việc, tuy nhiên trên thực tế, tác phong làm việc trong ngành công nghiệp của công nhân Việt Nam lại thiếu tính chuyên nghiệp. Đa số công nhân không nắm vững luật lao động, vì vậy, khi gặp phải khó khăn, vướng mắc trong lao động với doanh nghiệp công nhân thường tỏ thái độ bằng những hành động tự phát, tùy tiện. Đồng thời, trong quá trình làm việc, công nhân thường thiếu tôn trọng các quy trình, quy phạm kỹ thuật, thiếu tính tổ chức, kỷ luật lao động công nghiệp chưa cao. Điều này cũng có thể được giải thích bởi lý do khách quan là cơ cấu ngành nghề ở nước ta còn lạc hậu, đa phần công nhân còn làm việc trong ngành công nghiệp có trình độ công nghệ thấp. Mặt khác, do chính bản thân giai cấp công nhân chưa có ý thức tự vươn lên khẳng định vai trò của mình.

Tác giả Thế Hoan trong bài viết 15 thói quen cản trở tác phong công nghiệp đối với công nhân lao động đã ít nhiều lý giải cho tác phong công nghiệp của một bộ phận công nhân còn chưa cao, làm ảnh hưởng hình ảnh của công nhân Việt Nam trong mắt bạn bè thế giới, chẳng hạn: Làm việc không có kế hoạch và mục tiêu rõ ràng; thường đi trễ, về sớm; nhờ người khác quét thẻ hoặc điểm danh hộ; đùa giỡn, hút thuốc, nghe điện thoại, làm việc riêng, ăn vặt trong giờ làm việc; thiếu tính kỷ luật, xem nhẹ những quy định tại nơi làm việc; làm việc theo “ngày, mùa” kiểu nhà nông; hay tranh luận với người quản lý những điều không cần thiết; luôn nghĩ đến cái lợi cá nhân, trước mắt; có tư tưởng “Đứng núi này trông núi nọ”; làm việc gì cũng để “Nước đến chân mới nhảy”; thiếu ý thức, ý chí tự học để nâng cao trình độ, nhận thức cho chính mình.

2. Trường mầm non dành cho con em công nhân

“Trường mầm non dành cho con em công nhân” đang thật sự là vấn đề nan giải hiện nay, ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng làm việc cũng như tâm lý của phần lớn công nhân, đặc biệt là các công nhân nữ. Trong các khu công nghiệp và chế xuất trên cả nước, công nhân nữ chiếm đa số, nhiều người trong số họ có con ở độ tuổi mầm non, do đó nhu cầu về giữ trẻ rất cao. Trên thực tế, số lượng các trường mầm non có tăng nhưng vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu của bộ phận công nhân. Bên cạnh đó, thời gian đưa đón trẻ, gửi trẻ của các trường mầm non công lập không phù hợp với thời gian làm việc theo ca của công nhân. Vì vậy, các lớp nhóm mầm non tư thục phát triển nhanh, trong đó nhiều lớp chưa được cấp phép, tiềm ẩn nhiều nguy cơ gây mất an toàn cho trẻ.

Năm 2012, Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam tiến hành một cuộc khảo sát tại các tỉnh, thành phố có nhiều khu công nghiệp là: Hà Nội, Hải Phòng, Thành phố Hồ Chí Minh, Đồng Nai, Hải Dương. Kết quả cho thấy, hầu hết con của nữ công nhân ở đây đều gửi vào trường, lớp tư thục chưa được cấp phép. *Thành phố Hồ Chí Minh* có gần 300.000 lao động trong đó phần lớn lao động nữ đang trong độ tuổi sinh đẻ với hàng nghìn trẻ có nhu cầu vào trường mầm non mỗi năm. Mặc dù ủy ban nhân dân thành phố đã thực hiện nhiều giải pháp để xây trường mầm non cho con công nhân (xây trường bằng nguồn vốn xã hội hóa, bằng ngân sách thành phố...), nhưng hiện chỉ có 6 dự án đi vào hoạt động, đáp ứng được cho 1.930 trẻ. *Tỉnh Đồng Nai* hiện có 28/31 khu công nghiệp, khu chế xuất đã hoạt động với 443.000 lao động, trong đó 60% là dân nhập cư. Trong tổng số lao động này, có khoảng 70% số lao động có nhu cầu gửi con. Thế nhưng, mới chỉ có 3 trường mầm non dành cho con công nhân tại 3 công ty. *Thành phố Cần Thơ* có 154 trường mầm non công lập và 127 trường ngoài công lập, song vẫn không thể đáp ứng hết nhu cầu gửi con của người dân. Hiện có khoảng 1.100 trẻ là con công nhân có nhu cầu vào trường mầm non, nhưng chỉ có khoảng 800 cháu được đến trường. Số còn lại phải gửi ở những nhóm lớp chưa được cấp phép. *Huyện Đông Anh (Hà Nội)* hiện có khoảng 58.000 công nhân đang sinh sống và làm việc trên địa bàn, trong đó, khoảng 2/3 có con trong độ tuổi mầm non. Tuy vậy, trên địa bàn hiện chưa có trường mầm non dành cho con em công nhân, các trường công lập hiện có không thể đáp ứng được nhu cầu gửi con của công nhân⁶.

Xây dựng nhà trẻ, trường mầm non cho con công nhân là nhu cầu bức thiết. Có nhà trẻ, mẫu giáo an toàn cho các con không chỉ đem đến sự yên tâm cho người lao động, cho sự phát triển của doanh nghiệp, mà còn góp phần bảo đảm chất lượng nguồn nhân lực tương lai của đất nước.

3. Điều kiện làm việc và đời sống của công nhân

Nước ta hiện nay nằm trong nhóm có tỷ lệ thất nghiệp cao nhưng cường độ làm việc của công nhân hầu như rất căng thẳng do các doanh nghiệp thường xuyên tăng ca để đảm bảo doanh thu. Công nhân Việt Nam làm việc trung bình từ 500-600 giờ/người/năm, dẫn tới mắc các bệnh nghề nghiệp, tuổi thọ lao động ngày càng rút ngắn. Trong khi đó, tiền công, tiền lương của họ ở mức khá thấp so với mức sống, mức chi tiêu cho cuộc sống hằng ngày, gần như không có sự chênh lệch đáng kể về thu nhập của công nhân giữa các loại hình doanh nghiệp, ngành nghề, lĩnh vực. Thu nhập của công nhân thường dao động từ 600.000 đến dưới 1.000.000 đồng/tháng; khoảng gần 1/3 công nhân có mức thu nhập từ 1.000.000 đến dưới 1.500.000 đồng/tháng. Do thu nhập thấp nên có tới gần 1/2 tổng số công nhân khẳng định mức thu nhập hiện nay là không đủ cho những chi phí trung bình tối thiểu của bản thân và gia đình của họ⁷.

Làm việc với cường độ cao, tiền lương thấp, công nhân còn phải chịu thêm thiệt thòi là chất lượng bữa ăn chưa bảo đảm. Nhiều doanh nghiệp định mức giá bữa ăn của công nhân từ 7.000-10.000 đồng/người/bữa. Số tiền khá khiêm tốn so với vật giá hiện nay, chưa kể việc các cơ sở nấu ăn công nghiệp sử dụng các thực phẩm rẻ tiền, không đảm bảo chất lượng bữa ăn cho công nhân dẫn tới

hệ quả: Rất nhiều công nhân bị suy dinh dưỡng và đôi khi họ bị ngất xỉu trong lúc làm việc do đói, có nhiều trường hợp công nhân bị ngộ độc thực phẩm. Đây đang là vấn đề bức xúc của công nhân tại các khu công nghiệp và khu chế xuất, làm ảnh hưởng đến hiệu quả lao động và mức sống của công nhân. Bên cạnh đó, điều kiện vật chất và tinh thần vẫn chưa được quan tâm thỏa đáng, nhu cầu về nhà ở và sinh hoạt văn hóa vẫn còn nhiều khó khăn. Nhà dành cho người có thu nhập thấp tối thiểu cũng từ 200-300 triệu đồng/căn, số tiền này quá lớn so với lương hằng tháng của công nhân. Khó khăn về vật chất khiến họ cũng ít nghĩ đến đời sống tinh thần, theo điều tra tại các khu công nghiệp và chế xuất ở tỉnh Bình Dương: Có 71,8% công nhân không đến rạp chiếu phim, 88,2% không đi xem ca nhạc, 84,7% không đi xem thi đấu thể thao, 95,3% chưa từng đến sinh hoạt tại các câu lạc bộ, 91,8% không bao giờ đến các nhà văn hóa tham gia các hoạt động vui chơi, giải trí, văn hóa tinh thần, 89% giải trí bằng ti vi, 82,4% bằng nghe đài, chỉ có 1,2% sử dụng internet⁸.

Chính những thực trạng trên đã dẫn đến việc những cuộc biểu tình, đình công thường xuyên xảy ra, làm ảnh hưởng không nhỏ đến hoạt động của doanh nghiệp, công việc của các công nhân, buộc các cơ quan chức năng phải vào cuộc, gây lo ngại cho các doanh nghiệp nước ngoài muốn đầu tư vào thị trường Việt Nam.

4. Vai trò của các tổ chức chính trị - xã hội trong phong trào công nhân chưa tương xứng với sự phát triển của giai cấp công nhân

Với sự phát triển ngày càng lớn mạnh về số lượng, chất lượng và cơ cấu của giai cấp

công nhân, đòi hỏi các tổ chức chính trị - xã hội cần hoạt động tích cực, phát huy hết khả năng, tạo điều kiện cho người lao động yên tâm làm việc. Nhưng trên thực tế, hoạt động của các tổ chức chính trị - xã hội trong phong trào công nhân vẫn chưa đạt được hiệu quả thiết thực.

Công tác phát triển đảng trong đội ngũ công nhân vẫn còn khá chậm, nhiều doanh nghiệp (đặc biệt là doanh nghiệp ngoài quốc doanh) không quan tâm hoặc không muốn quan tâm đến việc xây dựng tổ chức đảng và phát triển đảng. Một số nơi có tổ chức đảng nhưng hoạt động vẫn còn lúng túng và chưa đi vào chiều sâu, hiệu quả hoạt động của các tổ chức đảng trong các doanh nghiệp đa phần còn hạn chế.

Hoạt động của Đoàn Thanh niên, Hội Liên hiệp Phụ nữ vẫn chưa có sự chuyển biến theo hướng thích hợp với cuộc sống và nhu cầu của lớp công nhân trẻ. Hoạt động của tổ chức công đoàn vẫn chưa phát huy hết năng lực, nhất là tổ chức công đoàn trong các doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp ngoài quốc doanh hay các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài; còn mang nặng tính hình thức,

nhiều tổ chức công đoàn chưa thật sự đứng trên lập trường của giai cấp công nhân để bảo vệ quyền lợi và lợi ích chính đáng của họ, thậm chí còn có dấu hiệu thoát ly khỏi phong trào công nhân.

Chính những thực tế trên khiến không ít công nhân bất mãn dẫn đến hành động tự phát gây hậu quả nghiêm trọng về người và của, làm thất thoát trong hoạt động của doanh nghiệp và ảnh hưởng trực tiếp đến việc làm của công nhân.

Tóm lại, xây dựng và phát triển giai cấp công nhân là một yêu cầu khách quan, có ý nghĩa chiến lược, quyết định sự thành công trong công cuộc đổi mới và xây dựng chủ nghĩa xã hội ở Việt Nam. Thiết nghĩ, với những vấn đề nan giải gặp phải khi xây dựng đội ngũ giai cấp công nhân thì những chủ trương, đường lối đúng đắn của Đảng, sự quan tâm của các cấp, các ngành, của Nhân dân cũng như sự nỗ lực của chính bản thân giai cấp công nhân chính là nhân tố quan trọng góp phần đổi mới, xây dựng và phát triển giai cấp công nhân đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp xây dựng đất nước thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa ■

¹ Trung tâm đào tạo, bồi dưỡng giảng viên lý luận chính trị, *Giai cấp công nhân Việt Nam trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2010, tr.233.

² Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đảng toàn tập*, t.53, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2007, tr.581.

³ Đảng Cộng sản Việt Nam, *Sđd*, t.51, tr.17.

⁴ Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương khóa X*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2008, tr.49-50.

⁵ Bùi Thị Kim Hậu, *Trí thức hóa công nhân Việt Nam trong hội nhập kinh tế quốc tế*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2012, tr.123.

⁶ Kiên Tùng, *Trường mầm non trong các khu công nghiệp, khu chế xuất*, <http://khucongnghiep.com.vn>, ngày 7-11-2014.

⁷ Lê Thanh Hà, *Một số bất cập về việc làm, thu nhập của công nhân, người lao động ở nước ta hiện nay*, <http://www.tapchicongsan.org.vn>, ngày 5-3-2008.

⁸ Nguyễn Thị Quế, Hoàng Xuân Giáp, *Giai cấp công nhân ở các nước tư bản phát triển từ sau Chiến tranh lạnh đến nay: Thực trạng và triển vọng*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2010, tr.221.