

ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KHOA HỌC XÃ HỘI VÀ NHÂN VĂN

=====

NGUYỄN HỮU THỌ

**NHẬN THỨC CHÍNH TRỊ CỦA CÔNG NHÂN
TRONG CÁC KHU CÔNG NGHIỆP
TỈNH ĐỒNG NAI HIỆN NAY**

LUẬN ÁN TIẾN SĨ CHÍNH TRỊ HỌC

HÀ NỘI - 2024

ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KHOA HỌC XÃ HỘI VÀ NHÂN VĂN

=====

NGUYỄN HỮU THỌ

**NHẬN THỨC CHÍNH TRỊ CỦA CÔNG NHÂN
TRONG CÁC KHU CÔNG NGHIỆP
TỈNH ĐỒNG NAI HIỆN NAY**

Chuyên ngành: Chính trị học

Mã số: 93 10 201 01

LUẬN ÁN TIẾN SĨ CHÍNH TRỊ HỌC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:

- GS. TS. Phùng Hữu Phú
- PGS. TS. Trần Thọ Quang

HÀ NỘI - 2024

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các số liệu nêu trong luận án là trung thực. Những kết luận khoa học của luận án chưa từng được ai công bố trong bất kỳ công trình nào khác.

TÁC GIẢ LUẬN ÁN



Nguyễn Hữu Thọ

LỜI CẢM ƠN

Trong suốt quá trình thực hiện và nghiên cứu Luận án với đề tài: *Nhận thức chính trị của công nhân các khu công nghiệp tỉnh Đồng Nai hiện nay*, tôi đã nhận được rất nhiều sự giúp đỡ nhiệt thành, trách nhiệm, cũng như tạo điều kiện thuận lợi nhất của tập thể Ban Giám hiệu, Phòng Đào tạo, Ban lãnh đạo Khoa Khoa học chính trị, giảng viên, cán bộ các phòng, ban chức năng của Khoa Khoa học chính trị Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội; Lãnh đạo Tỉnh ủy, Ban Tuyên giáo Tỉnh ủy, Liên đoàn Lao động tỉnh, Ban Quản lý các Khu công nghiệp tỉnh, Đảng ủy Khối Doanh nghiệp tỉnh Đồng Nai. Tôi xin phép được bày tỏ lòng cảm kích, biết ơn chân thành và sâu sắc nhất với sự giúp đỡ, hỗ trợ ấy.

Đặc biệt, tôi xin bày tỏ lòng biết ơn tới GS. TS. Phùng Hữu Phú và PGS. TS. Trần Thọ Quang - những giảng viên trực tiếp hướng dẫn, những người luôn quan tâm, động viên và ân cần chỉ bảo, giúp đỡ để tôi có thể hoàn thành Luận án này.

Cuối cùng, tôi xin cảm ơn những người bạn, đồng nghiệp của tôi đang công tác tại Ban Tuyên giáo Tỉnh ủy Đồng Nai và các cơ quan của tỉnh cũng như gia đình đã luôn bên cạnh động viên, khích lệ, tạo điều kiện giúp đỡ tôi trong suốt quá trình thực hiện và hoàn thành Luận án này.

Trân trọng!

Tác giả Luận án



NCS. Nguyễn Hữu Thọ

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN

LỜI CẢM ƠN

MỤC LỤC.....	1
DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT.....	6
DANH MỤC CÁC BẢNG.....	7
DANH MỤC CÁC BIỂU ĐỒ.....	7
MỞ ĐẦU.....	9
1. Lý do chọn đề tài.....	9
2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu.....	12
3. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu.....	12
4. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu.....	14
5. Đóng góp mới của luận án.....	15
6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận án.....	16
7. Kết cấu của luận án.....	16
Chương 1. TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN.....	17
1.1. Các nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án.....	17
1.1.1. Nghiên cứu liên quan đến công nhân và vai trò của giai cấp công nhân đối với sự phát triển của đất nước.....	17
1.1.2. Nghiên cứu về nhận thức chính trị của giai cấp công nhân.....	23
1.1.3. Nghiên cứu về nhận thức chính trị của công nhân các khu công nghiệp ở Việt Nam.....	30
1.1.4. Nghiên cứu về nhận thức chính trị của công nhân trong các khu công nghiệp ở Đồng Nai.....	34
1.2. Khái quát kết quả nghiên cứu liên quan đến đề tài và những vấn đề luận án cần tiếp tục nghiên cứu.....	39
1.2.1. Những vấn đề đã được nghiên cứu.....	39

1.2.2. Những vấn đề đặt ra luận án cần tiếp tục nghiên cứu.....	42
Tiểu kết chương 1	43
Chương 2. MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ NHẬN THỨC CHÍNH TRỊ CỦA CÔNG NHÂN TRONG CÁC KHU CÔNG NGHIỆP	45
2.1. Một số khái niệm liên quan đến đề tài luận án.....	45
2.1.1. Khái niệm công nhân, giai cấp công nhân Việt Nam hiện nay	45
2.1.2. Khái niệm khu công nghiệp, công nhân trong khu công nghiệp	51
2.1.3. Khái niệm nhận thức chính trị, nhận thức chính trị của công nhân trong khu công nghiệp	54
2.1.4. Khái niệm tuyên truyền, giáo dục chính trị; tuyên truyền, giáo dục chính trị cho công nhân trong các khu công nghiệp.....	59
2.1.5. Mối quan hệ giữa tuyên truyền, giáo dục chính trị và nhận thức chính trị của công nhân trong các khu công nghiệp.....	64
2.2. Nội dung và tiêu chí đánh giá nhận thức chính trị của công nhân trong các khu công nghiệp.....	68
2.2.1. Nhận thức về giai cấp	68
2.2.2. Nhận thức về chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước	69
2.2.3. Nhận thức về các tổ chức trong hệ thống chính trị.....	71
2.2.4. Nhận thức, niềm tin đối với sự nghiệp đổi mới đất nước	74
2.2.5. Nhận thức về quyền lợi và nghĩa vụ chính trị của mình.....	74
2.2.6. Ý thức về dân tộc, ý thức quốc tế	77
2.3. Vai trò nhận thức chính trị của công nhân trong các khu công nghiệp với sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước	79
2.3.1. Góp phần xây dựng phẩm chất chính trị, sự thống nhất tư tưởng, hành động của đội ngũ công nhân trong các khu công nghiệp.....	79
2.3.2. Củng cố mối quan hệ của công nhân với tổ chức đảng, các tổ chức chính trị - xã hội trong các khu công nghiệp	81

2.3.3. <i>Bảo đảm sự ổn định chính trị và quan hệ lao động hài hòa, bền vững trong các khu công nghiệp</i>	82
2.3.4. <i>Tạo động lực cho công nhân trong lao động, sản xuất</i>	83
2.4. <i>Những nhân tố ảnh hưởng đến nhận thức chính trị của công nhân trong các khu công nghiệp</i>	85
2.4.1. <i>Toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế</i>	85
2.4.2. <i>Cách mạng khoa học công nghệ hiện đại và nền kinh tế tri thức</i>	87
2.4.3. <i>Quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam</i>	89
2.4.4. <i>Sự phát triển kinh tế - xã hội, công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị</i>	92
2.4.5. <i>Năng lực của chủ thể thực hiện công tác tuyên truyền, giáo dục chính trị cho công nhân các khu công nghiệp</i>	94
Tiểu kết chương 2	96
Chương 3. NHẬN THỨC CHÍNH TRỊ CỦA CÔNG NHÂN TRONG CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TỈNH ĐỒNG NAI - THỰC TRẠNG VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA	98
3.1. <i>Khái quát về các khu công nghiệp và công nhân trong các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Đồng Nai</i>	98
3.1.1. <i>Tổng quan về tỉnh Đồng Nai</i>	98
3.1.2. <i>Khái quát các khu công nghiệp tỉnh Đồng Nai</i>	99
3.1.3. <i>Khái quát về công nhân trong các khu công nghiệp tỉnh Đồng Nai hiện nay</i>	103
3.2. <i>Thực trạng công tác tuyên truyền, giáo dục chính trị nhằm nâng cao nhận thức chính trị cho công nhân trong các khu công nghiệp tỉnh Đồng Nai</i>	108
3.2.1. <i>Về nội dung tuyên truyền, giáo dục chính trị</i>	108
3.2.2. <i>Về hình thức, phương pháp tuyên truyền, giáo dục chính trị</i>	112
3.3. <i>Thực trạng nhận thức chính trị của công nhân trong các khu công nghiệp tỉnh Đồng Nai</i>	116

3.3.1. Thành tựu và nguyên nhân	116
3.3.2. Hạn chế và nguyên nhân	138
3.4. Một số vấn đề đặt ra trong việc nâng cao nhận thức chính trị cho công nhân các khu công nghiệp tỉnh Đồng Nai hiện nay.....	147
3.4.1. Sự không tương thích giữa tầm quan trọng của việc tuyên truyền, giáo dục tri thức chính trị cho công nhân trong các khu công nghiệp với nhận thức chưa đầy đủ của chủ thể giáo dục	147
3.4.2. Sự thiếu đồng bộ giữa vai trò quan trọng của các chủ thể với năng lực hiện có	149
3.4.3. Bất cập giữa yêu cầu nâng cao vai trò của công nhân cùng nhận thức chính trị của họ với những hạn chế của chế độ, chính sách dành cho công nhân hiện nay	152
3.4.4. Sự không tương thích giữa đối tượng tuyên truyền, giáo dục mang tính đặc thù và những hạn chế về nội dung, phương pháp tuyên truyền, giáo dục chính trị	154
3.4.5. Bất cập giữa tầm quan trọng của việc nâng cao nhận thức chính trị với thái độ thờ ơ chính trị, thiếu tự giác, chủ động của công nhân và âm mưu “diễn biến hòa bình” của các thế lực thù địch.....	156
Tiểu kết chương 3	158
Chương 4. PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO NHẬN THỨC CHÍNH TRỊ CHO CÔNG NHÂN TRONG CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TỈNH ĐỒNG NAI	160
4.1. Dự báo những nhân tố tác động đến nhận thức chính trị của công nhân trong các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Đồng Nai.....	160
4.1.1. Dự báo tình hình thế giới và trong nước	160
4.1.2. Dự báo những nhân tố ảnh hưởng đến nhận thức chính trị của công nhân trong các khu công nghiệp tỉnh Đồng Nai.....	164
4.2. Phương hướng nâng cao nhận thức chính trị cho công nhân trong các khu công nghiệp tỉnh Đồng Nai.....	171

4.2.1. Quán triệt sâu sắc đường lối, chủ trương của Đảng về xây dựng giai cấp công nhân.....	171
4.2.2. Tuyên truyền, giáo dục nâng cao nhận thức chính trị cho công nhân gắn liền với xây dựng, chỉnh đốn tổ chức Đảng, tổ chức chính trị - xã hội ở các khu công nghiệp trong sạch, vững mạnh	173
4.2.3. Đổi mới nội dung, phương thức tuyên truyền, giáo dục chính trị cho công nhân các khu công nghiệp.....	174
4.2.4. Tăng cường tuyên truyền, giáo dục, đấu tranh, phản bác các quan điểm sai trái, phản động của các thế lực thù địch trong công nhân	175
4.3. Giải pháp nâng cao nhận thức chính trị cho công nhân trong các khu công nghiệp tỉnh Đồng Nai.....	176
4.3.1. Nâng cao nhận thức của các cấp ủy đảng, các tổ chức chính trị - xã hội trong việc tuyên truyền, giáo dục chính trị cho công nhân trong các khu công nghiệp ...	176
4.3.2. Nâng cao năng lực của các chủ thể trong tổ chức tuyên truyền, giáo dục chính trị cho công nhân	182
4.3.3. Chăm lo đời sống vật chất, tinh thần; đảm bảo phúc lợi xã hội, phúc lợi doanh nghiệp và bảo vệ các lợi ích cơ bản của công nhân trong các khu công nghiệp	186
4.3.4. Đổi mới nội dung, phương pháp tuyên truyền, giáo dục chính trị cho công nhân trong các khu công nghiệp	194
4.3.5. Nâng cao trình độ văn hóa, tính tự giác của công nhân gắn với đẩy mạnh đấu tranh, phản bác các quan điểm thù địch, các hoạt động sai trái trong công nhân các khu công nghiệp	198
Tiểu kết chương 4	203
KẾT LUẬN	205
DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU CỦA TÁC GIẢ ĐÃ CÔNG BỐ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN	210
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	211
PHỤ LỤC	

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

CNH, HĐH	: Công nghiệp hóa, hiện đại hóa
CNXH	: Chủ nghĩa xã hội
GCCN	: Giai cấp công nhân
GDCT	: Giáo dục chính trị
KCN	: Khu công nghiệp
LĐLĐ	: Liên đoàn Lao động
NTCT	: Nhận thức chính trị
NXB	: Nhà xuất bản
UBND	: Ủy ban nhân dân
XHCN	: Xã hội chủ nghĩa

DANH MỤC CÁC BẢNG

Bảng 3.1. Tình hình thu hút đầu tư vào các KCN tỉnh Đồng Nai, giai đoạn 2018-2024.....	99
Bảng 3.2. Tình hình hoạt động sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp FDI tại các KCN tỉnh Đồng Nai trong năm 2024 và so sánh với năm 2023	101
Bảng 3.3. Số lượng lao động và cơ cấu theo địa phương, giới tính trong các KCN tỉnh Đồng Nai giai đoạn 2018-2024.....	103
Bảng 3.4: Cơ cấu ngành nghề sử dụng lao động trong các KCN tỉnh Đồng Nai giai đoạn 2018-2024.....	105
Bảng 3.5: Cơ cấu trình độ chuyên môn và thu nhập của công nhân trong các KCN tỉnh Đồng Nai giai đoạn 2018-2024.....	106
Bảng 3.6. Số lượng tổ chức cơ sở đảng, đoàn thể chính trị - xã hội và đảng viên, đoàn viên trong các doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài trên địa bàn tỉnh Đồng Nai, giai đoạn 2018-2024.....	113
Bảng 3.7. Thống kê số liệu tranh chấp lao động tập thể - đình công trong các KCN tỉnh Đồng Nai, giai đoạn 2018-2024.....	139

DANH MỤC CÁC BIỂU ĐỒ

Biểu đồ 3.1: Số lượng phiếu khảo sát trong các loại hình doanh nghiệp.....	116
Biểu đồ 3.2. Kết quả tự đánh giá hiểu biết của mình về chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, nghị quyết, chỉ thị của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước	123
Biểu đồ 3.3. Kết quả tự đánh giá hiểu biết của mình về Đảng Cộng sản Việt Nam với vai trò là đội tiên phong của giai cấp công nhân	127
Biểu đồ 3.4. Kết quả tự đánh giá niềm tin vào chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và sự lãnh đạo của Đảng đối với sự nghiệp đổi mới đất nước	131
Biểu đồ 3.5. Kết quả tự đánh giá hiểu biết của mình về trách nhiệm của người công nhân	134
Biểu đồ 3.6. Kết quả tự đánh giá hiểu biết của mình về giai cấp công nhân Việt Nam dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam, có mối quan hệ đoàn kết, hợp tác với giai cấp công nhân các nước trong điều kiện toàn cầu hoá	136

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Trong tiến trình cách mạng, dưới sự lãnh đạo của Đảng, giai cấp công nhân (GCCN) Việt Nam đã có những bước trưởng thành cả về số lượng và chất lượng, đã có mặt trong tất cả các thành phần kinh tế và có vai trò quan trọng trong sự nghiệp đổi mới đất nước. Đại hội XIII, Đảng Cộng sản Việt Nam xác định:

Xây dựng giai cấp công nhân hiện đại, lớn mạnh; nâng cao bản lĩnh chính trị, trình độ học vấn, chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, tác phong công nghiệp, kỷ luật lao động thích ứng với cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Tăng cường tuyên truyền, giáo dục chính trị tư tưởng cho giai cấp công nhân. [41, tr. 166].

Vấn đề xây dựng GCCN được xác định là một trong những nhiệm vụ trọng tâm của toàn Đảng, trong đó phải “Chú trọng nâng cao nhận thức, bản lĩnh chính trị cho công nhân, viên chức, người lao động. Tập trung tuyên truyền, giáo dục giúp công nhân, viên chức, người lao động nhận thức sâu sắc hơn nữa về giai cấp, về đảng, về tổ chức công đoàn, về sứ mệnh lịch sử của giai cấp công nhân. Giáo dục, phát huy lòng yêu nước, tinh thần tự hào, tự tôn dân tộc, ý thức chính trị của công nhân” [108, tr. 289].

Đồng Nai là một tỉnh nằm trong vùng kinh tế trọng điểm phía Nam, tính đến tháng 12/2024, 31 khu công nghiệp (KCN) đã đi vào hoạt động, thu hút 584.227 lao động trên khắp cả nước về sinh sống và làm việc. Công nghiệp đã trở thành động lực quan trọng để Đồng Nai duy trì tốc độ tăng trưởng kinh tế liên tục 12,5%/năm trong giai đoạn 2006-2015 và từ 2016 đến nay là 8-9%/năm, đóng góp trên 50% tổng nguồn thu ngân sách của tỉnh hằng năm. Để có được sự thành công lớn này, vai trò của những người công nhân

trong các KCN là rất to lớn, đóng vai trò quyết định đến sự tăng trưởng cao của ngành công nghiệp tỉnh Đồng Nai. Thời gian qua, Tỉnh ủy, Ủy ban nhân dân (UBND) tỉnh Đồng Nai đã chú trọng lãnh đạo, chỉ đạo công tác tuyên truyền, giáo dục chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước cho GCCN ở Đồng Nai nói chung và công nhân trong các KCN nói riêng. Nhìn chung, đại bộ phận công nhân trong các KCN ở Đồng Nai có tinh thần yêu nước, ý thức chấp hành pháp luật, tác phong lao động ngày càng được nâng lên; tích cực học tập nâng cao trình độ chính trị, văn hóa, kỹ năng nghề nghiệp; từng bước làm chủ kỹ thuật, công nghệ mới, năng động, sáng tạo trong sản xuất.

Tuy nhiên, thực tế hiện nay, trình độ nhận thức chính trị (NTCT), hiểu biết pháp luật, ý thức kỷ luật và tác phong công nghiệp của công nhân trong các KCN tỉnh Đồng Nai chưa thực sự đáp ứng được yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa (CNH, HĐH) và hội nhập quốc tế. Một bộ phận công nhân có NTCT hạn chế, có biểu hiện phai nhạt về lý tưởng sống, thiếu tinh thần cầu tiến, chưa có ý thức học tập nâng cao trình độ văn hóa và nghề nghiệp, ít quan tâm đến chính trị xã hội và sinh hoạt cộng đồng; ngại khó khăn, thử thách, rèn luyện, chuộng lối sống thực dụng, buông thả, mất dần lý tưởng chính trị, lý tưởng sống, coi thường các giá trị chuẩn mực đạo đức, thậm chí có thái độ tiêu cực đối với nhiệm vụ chính trị, thiếu trách nhiệm công dân.... Đặc biệt, vào những ngày 13,14/5/2014, lợi dụng việc Trung Quốc hạ đặt giàn khoan trái phép trong vùng biển Việt Nam, ở Đồng Nai một bộ phận công nhân bị các thế lực xấu, thù địch tác động, lôi kéo, kích động, đã có những việc làm sai trái, gây mất ổn định an ninh, trật tự, an toàn xã hội. Một bộ phận công nhân chưa nhận thức đầy đủ về vị trí, vai trò của tổ chức Đảng, Công đoàn trong các doanh nghiệp, đa số họ chưa có động lực phấn đấu vào Đảng, ít tham gia các hoạt động đoàn thể. Xu hướng phân hóa trong

đội ngũ công nhân ngày càng rõ nét,... đã phân nào ảnh hưởng đến chất lượng lực lượng lao động và mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

Bên cạnh đó, Hiệp định Đối tác Tiến bộ và toàn diện xuyên Thái Bình Dương (CPTPP) ở Việt Nam đã có hiệu lực, theo quy định sẽ có tổ chức không phải là tổ chức Công đoàn tồn tại song song. Các thế lực thù địch ngày càng có những thủ đoạn tinh vi nhằm thực hiện âm mưu “diễn biến hòa bình” mà một trong những đối tượng trọng điểm chúng hướng đến là công nhân trong các KCN.

Nhận thức chính trị của công nhân là một thành tố quan trọng, góp phần xây dựng GCCN hiện đại, thực hiện thắng lợi sự nghiệp CNH, HĐH và khát vọng xây dựng đất nước phồn vinh, hạnh phúc trong kỷ nguyên mới. Hiện nay, đã có nhiều nghiên cứu về các vấn đề liên quan đến công nhân trong các KCN, tuy nhiên chưa có nhiều nghiên cứu chuyên sâu, đánh giá về NTCT của công nhân trong các KCN ở Việt Nam nói chung và tỉnh Đồng Nai nói riêng. Trong bối cảnh và xu hướng phát triển hội nhập, NTCT của công nhân trong các KCN tỉnh Đồng Nai cần được nghiên cứu, đánh giá chuyên sâu, từ đó có những giải pháp nhằm xây dựng đội ngũ công nhân trong các KCN tỉnh Đồng Nai không ngừng lớn mạnh, đồng thời góp phần giải quyết hiệu quả các vấn đề xã hội trong quá trình phát triển của các KCN nói riêng và với sự phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh Đồng Nai nói chung.

Trên cơ sở lý luận của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, những chủ trương, đường lối của Đảng về xây dựng và phát triển GCCN và qua khảo sát, nghiên cứu thực trạng NTCT của công nhân trong các KCN tỉnh Đồng Nai, luận án nghiên cứu trên cơ sở khoa học, khách quan, đầy đủ về thực trạng NTCT của công nhân trong các KCN. Từ đó đề xuất những nhóm giải pháp nhằm nâng cao hơn nữa NTCT cho công nhân trong các KCN tỉnh Đồng Nai trong thời kỳ CNH, HĐH và hội nhập quốc tế. Qua đó, góp phần xây dựng GCCN ở Đồng Nai ngày càng lớn mạnh, có giác ngộ về giai cấp, có

nhận thức và bản lĩnh chính trị, cùng với công nhân cả nước xứng đáng là giai cấp lãnh đạo cách mạng thông qua đội tiên phong là Đảng Cộng sản Việt Nam, góp phần đưa Đồng Nai sớm trở thành tỉnh công nghiệp hiện đại trong thời gian tới.

Với tất cả các lý do trên, tác giả lựa chọn đề tài: “*Nhận thức chính trị của công nhân trong các khu công nghiệp tỉnh Đồng Nai hiện nay*” làm luận án Tiến sĩ Chính trị học của mình.

2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

2.1. Mục đích

Trên cơ sở lý luận về GCCN và NTCT của GCCN, qua đánh giá thực trạng NTCT của công nhân trong các KCN tỉnh Đồng Nai từ năm 2018 đến năm 2023, luận án đưa ra phương hướng và các giải pháp để nâng cao NTCT cho công nhân trong các KCN tỉnh Đồng Nai, đáp ứng yêu cầu của thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH và hội nhập quốc tế hiện nay.

2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Luận án thực hiện các nhiệm vụ sau:

Một là, khái quát, phân tích tổng quan các công trình có liên quan, làm cơ sở khoa học cho những nghiên cứu về NTCT của công nhân trong các KCN.

Hai là, làm rõ các khái niệm cơ bản và một số vấn đề lý luận liên quan đến NTCT của công nhân trong các KCN tỉnh Đồng Nai.

Ba là, làm rõ thực trạng NTCT của công nhân trong các KCN tỉnh Đồng Nai hiện nay và những vấn đề đặt ra.

Bốn là, dự báo các nhân tố tác động và đề xuất phương hướng, giải pháp nâng cao NTCT cho công nhân trong các KCN tỉnh Đồng Nai.

3. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Nhận thức chính trị của công nhân trong các KCN tỉnh Đồng Nai.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

Về nội dung: Nghiên cứu nội dung NTCT của công nhân trong các KCN tỉnh Đồng Nai, trong đó tập trung vào thực trạng, nguyên nhân. Làm rõ những nhân tố tác động và đề xuất phương hướng, giải pháp nhằm nâng cao NTCT cho công nhân trong các KCN.

Về không gian: Nghiên cứu NTCT của công nhân trong các KCN tỉnh Đồng Nai, tập trung khảo sát NTCT của công nhân trong các loại hình doanh nghiệp gồm:

- Công nhân trong các doanh nghiệp có vốn nhà nước.
- Công nhân trong các doanh nghiệp tư nhân.
- Công nhân trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

Về thời gian: Luận án xác định giới hạn thời gian nghiên cứu NTCT của công nhân trong các KCN tỉnh Đồng Nai, giai đoạn 2018 - 2024. Lý do luận án lựa chọn cột mốc năm 2018 bởi vì, ngày 29/8/2018 của Ban Chấp hành Liên đoàn Lao động tỉnh (khóa X) đã ban hành Chương trình số 08/CTr - LĐLĐ về “Công tác tuyên truyền, giáo dục nâng cao nhận thức chính trị, trình độ kỹ năng nghề nghiệp và đời sống văn hóa tinh thần cho cán bộ công đoàn, đoàn viên và người lao động tỉnh Đồng Nai giai đoạn 2018 - 2023”. Ngày 15/6/2018, Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh Đồng Nai (khóa X) ban hành “Đề án nâng cao hiệu quả hoạt động các thiết chế văn hóa, thể thao cơ sở phục vụ nhân dân trên địa bàn tỉnh đến năm 2020, định hướng đến năm 2030”, trong đó công nhân trong các KCN trên địa bàn tỉnh Đồng Nai được xác định là đối tượng trọng tâm của Đề án [3, tr. 11]. Đồng thời, năm 2018 là thời điểm Ban Thường vụ Tỉnh ủy Đồng Nai tổ chức tổng kết 10 năm thực hiện Nghị quyết số 20 - NQ/TW, ngày 28/01/2008 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” và đề ra phương

hướng, nhiệm vụ, giải pháp trong thời gian tiếp theo. Đây chính là những cơ sở quan trọng cho việc chọn mốc thời gian nghiên cứu của luận án.

4. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu

4.1. Cơ sở lý luận

Luận án được thực hiện dựa trên cơ sở lý luận chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh; các quan điểm, đường lối của Đảng về GCCN; NTCT của công nhân trong các KCN. Luận án kế thừa kết quả nghiên cứu của các công trình nghiên cứu thuộc lĩnh vực chính trị học và các khoa học lân cận như: Triết học, giáo dục học, tâm lý học, xã hội học, v.v...

4.2. Phương pháp nghiên cứu

Trên cơ sở phương pháp luận của chủ nghĩa duy vật biện chứng và chủ nghĩa duy vật lịch sử, luận án sử dụng tổng hợp các phương pháp chung, các phương pháp liên ngành và chuyên ngành sau:

- *Phương pháp thống nhất lôgic - lịch sử*: Sử dụng phương pháp lôgic để tìm ra mối liên hệ bản chất, tính tất yếu, quy luật các nội dung có liên quan đến đề tài. Luận án trình bày vấn đề theo trình tự các công trình nghiên cứu theo từng nội dung và theo trình tự thời gian để có cơ sở tham chiếu, hoàn thiện, bổ sung, phát triển các quan điểm, quan niệm, làm cơ sở cho việc xây dựng khung lý thuyết của luận án (*được sử dụng trong chương 1*).

- *Phương pháp phân tích và tổng hợp*: Được sử dụng để nghiên cứu các chủ trương, đường lối của Đảng; chính sách, pháp luật của Nhà nước; báo cáo của Tỉnh ủy, Ban Tuyên giáo Tỉnh ủy, Liên đoàn Lao động (LĐLĐ) tỉnh, Ban Quản lý các KCN tỉnh, Công đoàn các KCN tỉnh; các công trình khoa học có liên quan đến đề tài nhằm khái quát, đánh giá các vấn đề lý luận, thực tiễn được trình bày trong luận án (*được sử dụng trong chương 2, chương 3*).

- *Phương pháp khảo sát bằng bảng hỏi*: Được sử dụng để thu thập ý kiến của công nhân nhằm đưa ra những đánh giá về NTCT theo các chỉ số từ: Tiếp cận, nhận thức, kiến thức; niềm tin, thái độ, mong muốn của công nhân.

Tác giả thu thập thông tin qua bảng hỏi bằng hình thức online với 1.628 công nhân trong các KCN tỉnh Đồng Nai. Thông tin thu thập được xử lý để phục vụ cho việc lượng hóa các nhóm vấn đề liên quan đến đánh giá NTCT của công nhân trong các KCN. Kết quả cụ thể của việc nghiên cứu sẽ được phân tích sâu trong chương 3 của luận án (*được sử dụng trong chương 3*).

- *Phương pháp thống kê, so sánh*: Thống kê các số liệu có liên quan đến công tác tuyên truyền, GDCT cho công nhân các KCN ở tỉnh Đồng Nai; so sánh đánh giá, nhận xét của chủ thể và đối tượng; so sánh, đánh giá, nhận xét của công nhân để vừa đảm bảo độ tin cậy của số liệu, vừa có đánh giá chính xác, khách quan, toàn diện nhằm đề ra các giải pháp phù hợp... (*được sử dụng trong chương 3*).

- *Phương pháp phỏng vấn sâu*: Được sử dụng để lấy ý kiến của lãnh đạo các cơ quan như Ban Tuyên giáo Tỉnh ủy, LĐLĐ tỉnh, Sở Lao động, Thương binh và Xã hội, Ban Quản lý các KCN tỉnh, Công đoàn KCN tỉnh, Đảng ủy Khối Doanh nghiệp tỉnh và công nhân trong các KCN trên địa bàn tỉnh nhằm góp phần làm rõ hơn những vấn đề lý luận và thực tiễn mà luận án đã đặt ra (*được sử dụng trong chương 3*).

- *Phương pháp dự báo*: Được sử dụng nhằm dự báo về những xu hướng tác động đến NTCT của công nhân trong các KCN tỉnh Đồng Nai. Qua đó góp phần xác định phương hướng, giải pháp phù hợp nhằm nâng cao NTCT cho công nhân trong các KCN (*được sử dụng trong chương 4*).

5. Đóng góp mới của luận án

- Làm rõ hơn nội dung các khái niệm: GCCN Việt Nam hiện nay, KCN, công nhân trong các KCN; NTCT, NTCT của công nhân trong các KCN.

- Làm rõ nội dung, tiêu chí NTCT của công nhân trong việc xây dựng công nhân các KCN đối với sự nghiệp CNH, HĐH và hội nhập quốc tế của đất nước.

- Phân tích, đánh giá thực trạng NTCT và những vấn đề đặt ra đối với việc nâng cao NTCT của công nhân trong các KCN tỉnh Đồng Nai hiện nay.

- Đề xuất phương hướng, giải pháp nhằm nâng cao NTCT cho công nhân trong các KCN tỉnh Đồng Nai trong thời gian tới.

6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận án

6.1. Ý nghĩa lý luận

Luận án góp phần làm rõ hơn nội dung về NTCT trong một đối tượng cụ thể là công nhân trong các KCN tỉnh Đồng Nai. Góp phần làm phong phú thêm hệ thống lý luận về GCCN.

6.2. Ý nghĩa thực tiễn

- Luận án có thể sử dụng làm tài liệu tham khảo, phục vụ việc nghiên cứu, tuyên truyền, giáo dục... nhằm nâng cao NTCT cho công nhân trong các KCN trên địa bàn tỉnh Đồng Nai.

- Kết quả nghiên cứu góp phần bổ sung, cung cấp cứ liệu, luận chứng để các cấp ủy đảng, chính quyền, các tổ chức chính trị - xã hội,... trên địa bàn tỉnh Đồng Nai tham khảo, từ đó đề ra phương hướng, nhiệm vụ và giải pháp nhằm nâng cao NTCT cho công nhân trong các KCN nói riêng và GCCN trên địa bàn tỉnh Đồng Nai nói chung, góp phần xây dựng GCCN ở Đồng Nai phát triển toàn diện.

7. Kết cấu của luận án

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục các công trình của tác giả đã công bố có liên quan đến luận án, danh mục tài liệu tham khảo và phụ lục, nội dung luận án được bố cục 04 chương (13 tiết).

Chương 1

TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

1.1. Các nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án

Các công trình nghiên cứu trong nước và ngoài nước về GCCN, NTCT của GCCN, NTCT của công nhân trong các KCN rất phong phú với nhiều góc độ tiếp cận khác nhau. Có thể tổng quan theo các nội dung chính như sau.

1.1.1. Nghiên cứu liên quan đến công nhân và vai trò của giai cấp công nhân đối với sự phát triển của đất nước

Bộ sách “*Phong trào công nhân quốc tế - Những vấn đề lịch sử và lý luận*” của A.A.Gan-kin cùng cộng sự, các tác giả đã khái quát sự phát triển của GCCN trong quá trình chuyển biến từ “giai cấp tự nó” thành “giai cấp cho nó” được xem xét qua các giai đoạn: 1/ GCCN là một khối người thụ động, bị bóc lột; 2/ GCCN với tư cách là một nhân tố ngày càng lớn mạnh của cuộc đấu tranh kinh tế và xã hội; 3/ GCCN với tư cách là một lực lượng xã hội có ý thức, đội tiên phong của những người lao động và chiến sĩ tích cực đấu tranh để giải phóng toàn thể loài người khỏi bóc lột, áp bức dân tộc và áp bức xã hội [1].

Tác giả Maicen Nhepsi ở công trình “*Giai cấp công nhân vẫn là lực lượng chính trị quan trọng nhất*” đã cho thấy ở các nước tư bản hiện đại, khi mà mâu thuẫn giữa công nhân với nhà tư bản vẫn tồn tại thì GCCN vẫn có vị trí, vai trò rất quan trọng, họ vẫn là giai cấp đại diện cho các tầng lớp nhân dân khác thực hiện cuộc đấu tranh lật đổ giai cấp tư sản. Tác giả đã nêu ra những điều kiện để GCCN lật đổ được giai cấp tư sản, trong đó có yếu tố quan trọng đó là bản lĩnh chính trị, ý thức chính trị của GCCN [73, tr. 11-16].

Các tác giả Trung Quốc: Liễu Khả Bạch, Vương Mai, Diêm Xuân trong cuốn sách “*Vị trí và vai trò của giai cấp công nhân đương đại*” đã phân

tích kết cấu đưa ra lý luận mới về GCCN; GCCN có lợi ích về quyền đối với tài sản, tham gia chia sẻ lợi nhuận, địa vị kinh tế của họ; cơ chế khích lệ quyền đối với tài sản là hình thức thực hiện quan trọng của chế độ công hữu; tham gia phân phối lợi nhuận là cơ sở để GCCN có thể “làm giàu”; sự phân hóa giàu nghèo và khoảng cách giàu nghèo trong GCCN tăng lên; quyền lợi hợp pháp của một bộ phận công nhân bị tổn hại trong quá trình cải cách cần phải được nhìn nhận và tích cực bảo vệ; chìa khóa của cải cách thành công là toàn tâm, toàn ý dựa vào GCCN [2]. Sự phân tích này có nhiều nội dung thể hiện rõ vai trò của GCCN trong quá trình xây dựng chủ nghĩa xã hội (CNXH) ở Trung Quốc.

Các tác giả Nguyễn Thị Quế, Nguyễn Hoàng Giáp với công trình *“Giai cấp công nhân ở các nước tư bản phát triển từ sau chiến tranh lạnh đến nay - thực trạng và triển vọng”* đã nghiên cứu về GCCN trong phạm vi các nước tư bản phát triển. Trong đó, các tác giả đã làm rõ quan niệm về GCCN của chủ nghĩa Mác - Lênin đồng thời, cũng phân tích hoàn cảnh thời đại sau chiến tranh lạnh đã tác động đến GCCN ở các nước tư bản phát triển, được thể hiện trên các khía cạnh: Khoa học - công nghệ hiện đại, kinh tế tri thức phát triển; Toàn cầu hóa trở thành xu thế chung; Những điều chỉnh của giai cấp tư sản và nhà nước tư bản; Cục diện thế giới sau chiến tranh lạnh có sự thay đổi và sự vận động của phong trào cộng sản và công nhân ở các nước tư bản phát triển; Trào lưu dân chủ xã hội... Từ tình hình mới đó, các tác giả đã phân tích thực trạng GCCN ở các nước tư bản phát triển theo các tiêu chí là: Số lượng, cơ cấu, chất lượng, trình độ giác ngộ, tổ chức... Đồng thời, còn cho thấy triển vọng phát triển của GCCN trong hai thập niên tới vẫn là “động lực tinh thần, sức mạnh trí tuệ và đạo đức” [84].

Cuốn sách *“Một số vấn đề phát triển lý luận về giai cấp công nhân Việt Nam trong điều kiện kinh tế thị trường đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế”* của các tác giả Hoàng Chí Bảo, Nguyễn Việt

Thông, Bùi Đình Bôn đã đề cập đến lý luận về GCCN hiện đại; nêu bật những nhân tố khách quan và chủ quan quy định xu hướng phát triển GCCN; vai trò làm chủ của GCCN và các tổ chức chính trị - xã hội trong doanh nghiệp. Nhóm tác giả đồng thời đề cập tới mối quan hệ giữa GCCN với các giai cấp, tầng lớp khác trong xã hội, đặc biệt là trong liên minh GCCN với giai cấp nông dân và đội ngũ trí thức [22].

Cuốn sách “*Giai cấp công nhân Việt Nam hiện tại và xu hướng phát triển*” của Viện Công nhân và Công đoàn. Đây là Kỷ yếu Hội thảo khoa học, tập hợp các bài viết của các nhà khoa học, cán bộ lãnh đạo Công đoàn. Nội dung các bài viết chủ yếu đi sâu phân tích luận giải vai trò lãnh đạo, vấn đề làm chủ - làm thuê, những giải pháp giải quyết những bức xúc của GCCN Việt Nam mà một trong những nội dung được đề cập đó là về chính trị, tư tưởng của GCCN và những giải pháp nhằm nâng cao ý thức chính trị của GCCN đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH đất nước [117].

Cuốn sách “*Xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam giai đoạn 2011 - 2020*”, tác giả Đặng Ngọc Tùng chủ biên đã đề cập đến khái niệm, vị trí, vai trò, đặc điểm, cơ cấu GCCN Việt Nam; mục tiêu, quan điểm, giải pháp xây dựng GCCN... đặc biệt cuốn sách nhấn mạnh sự tác động của kinh tế thị trường đến nhận thức, tình cảm, thái độ chính trị của công nhân. Phê phán thái độ thờ ơ với đời sống chính trị - xã hội và những biểu hiện tiêu cực của một bộ phận công nhân trong sinh hoạt và lối sống [109].

Đề tài cấp Nhà nước, mã số: KX.03/06-10 “*Xây dựng và phát triển văn hóa giai cấp công nhân Việt Nam trong quá trình đổi mới và hội nhập quốc tế*” do Viện Sử học, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam chủ trì. Đề tài đã đề cập những cơ sở lý luận, phương pháp luận nghiên cứu về văn hóa và đời sống văn hóa, giác ngộ giai cấp của GCCN, các nhân tố cơ bản tác động đến đời sống văn hóa, ý thức chính trị của GCCN trong quá trình đổi mới và hội nhập quốc tế. Khi có mâu thuẫn, xung đột, họ sẽ sẵn sàng đình

công, nhẩy việc, gây khó khăn cho doanh nghiệp. Những sinh hoạt văn hóa tinh thần còn rất nghèo nàn, sẽ ảnh hưởng nhất định tới lối sống, NTCT của công nhân. Trên cơ sở yêu cầu của điều kiện CNH, HĐH, tăng cường hội nhập quốc tế và một số yêu cầu đặt ra đối với việc nâng cao đời sống văn hóa của GCCN trong thập niên 2011-2020, đề tài đã đưa ra các quan điểm, các giải pháp xây dựng và nâng cao đời sống văn hóa của GCCN Việt Nam [118].

Trong bài viết “*Một số thành tựu nhận thức lý luận mới về giai cấp công nhân Việt Nam*” của tác giả Nguyễn An Ninh đã phân tích làm rõ những nhận thức mới của Đảng về GCCN trên bốn khía cạnh: 1/ Đảng đã đưa ra khái niệm khá đầy đủ về GCCN Việt Nam hiện nay, khái niệm này đã cập nhật với thế giới; 2/ Đảng đã phân định rõ sự phát triển của GCCN với sự chủ động xây dựng GCCN trong môi trường mới; 3/ Đảng đã phân định rõ GCCN với tư cách là một giai cấp có sứ mệnh lịch sử với dân tộc và công nhân với tư cách là người lao động trong bối cảnh hiện nay. Bài viết cũng đã phân tích thành tựu phát triển nhận thức lý luận về thực hiện sứ mệnh lịch sử của GCCN Việt Nam. Làm rõ nội dung sứ mệnh lịch sử của GCCN Việt Nam với dân tộc hiện nay và có thêm nhiều phát hiện mới từ quá trình thực hiện sứ mệnh lịch sử của GCCN. Tác giả cho rằng: Trong nền kinh tế thị trường, vai trò của tổ chức Công đoàn với công nhân ngày càng lớn. Mỗi quan tâm hàng đầu của nhiều công nhân hiện nay là việc làm và lợi ích được hưởng, vai trò sứ mệnh lịch sử ít được quan tâm hơn. GCCN Việt Nam là một lực lượng xã hội to lớn, đang phát triển [80, tr. 21-26].

Tác giả Nguyễn Đình Khang với bài viết “*Xây dựng giai cấp công nhân và tổ chức Công đoàn Việt Nam đáp ứng yêu cầu giai đoạn hiện nay*” đã khẳng định cả về mặt lý luận và thực tiễn GCCN và tổ chức Công đoàn luôn đồng hành dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản. Trong bối cảnh phát triển đất nước và hội nhập quốc tế đang đặt ra những yêu cầu đối với tổ chức Công đoàn trong việc phát huy tốt vai trò đại diện cho người lao động thực

hiện sứ mệnh lịch sử của mình, từ đó tác giả đã đưa ra một số giải pháp cụ thể: 1/ Tiếp tục quán triệt sâu sắc, nâng cao nhận thức, trách nhiệm của hệ thống chính trị đối với việc chăm lo, bồi dưỡng và phát huy vai trò của GCCN, tổ chức Công đoàn Việt Nam. 2/ Tăng cường bồi dưỡng, nâng cao bản lĩnh chính trị, giác ngộ giai cấp, tinh thần dân tộc, trình độ, kỹ năng nghề nghiệp và hiểu biết pháp luật cho đoàn viên, người lao động. 3/ Đại diện, chăm lo, bảo vệ các quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng cho người công nhân. 4/ Đẩy mạnh các phong trào thi đua yêu nước trong công nhân. 5/ Tập trung phát triển đoàn viên, thành lập Công đoàn cơ sở, nhất là ở doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước. 6/ Đổi mới nội dung và phương thức hoạt động Công đoàn đáp ứng yêu cầu của tình hình mới [60, tr. 18-25].

Trong bài viết *“Sứ mệnh lịch sử của giai cấp công nhân và bản chất giai cấp công nhân của Đảng Cộng sản Việt Nam”* của Phạm Văn Giang, đã phân tích và làm rõ một số luận điểm xuyên tạc, phủ nhận bản chất GCCN của Đảng Cộng sản Việt Nam. Họ cho rằng C. Mác đã áp đặt sứ mệnh lịch sử cho GCCN, chính sự sụp đổ của CNXH ở Liên Xô và Đông Âu đã cho thấy Đảng của GCCN không đủ sức để lãnh đạo cách mạng. Đặc biệt trong giai đoạn hiện nay, những thành tựu của chủ nghĩa tư bản đã làm cho công nhân “thỏa mãn nhu cầu” nên không còn những “xung đột cách mạng” do vậy, họ không còn sứ mệnh lịch sử nữa. Họ cũng lập luận rằng: Khi khoa học trở thành lực lượng sản xuất trực tiếp thì trí thức mới là lực lượng tiên phong, công nhân chỉ là người làm thuê cho doanh nghiệp. Từ những luận điệu xuyên tạc trên, bài viết đã đưa ra quan điểm phản bác và khẳng định quan điểm: Đảng Cộng sản Việt Nam mang bản chất GCCN và trong giai đoạn hiện nay GCCN Việt Nam vẫn mang trong mình sứ mệnh lịch sử [49, tr. 119-125].

Đề tài khoa học cấp quốc gia thuộc Chương trình KX.02/16-20: *“Nghiên cứu tổng kết lý luận của chủ nghĩa Mác - Lênin về giai cấp công nhân, sứ mệnh lịch sử của giai cấp công nhân trong lịch sử và thời đại ngày*

nay; đề xuất bổ sung, phát triển vào thực tiễn Việt Nam trong bối cảnh mới” do tác giả Nguyễn Viết Thảo chủ nhiệm. Công trình nghiên cứu đã tổng kết lý luận của chủ nghĩa Mác - Lênin về GCCN, về quá trình phát triển của GCCN; Lý luận của chủ nghĩa Mác - Lênin về sứ mệnh lịch sử của GCCN và việc thực hiện sứ mệnh lịch sử của GCCN trong giai đoạn hiện nay. Các tác giả cũng đưa ra các vấn đề lý luận cần bổ sung, phát triển về GCCN và sứ mệnh lịch sử của GCCN. Trên nền tảng lý luận, các nhà khoa học đề xuất các phương hướng, giải pháp vận dụng, phát triển lý luận của chủ nghĩa Mác - Lênin vào thực tiễn cách mạng Việt Nam hiện nay [90].

Trong bài viết “*Công nhân trí thức và chủ trương trí thức hóa công nhân của Đảng*” tác giả Trần Thị Như Quỳnh đã trình bày các quan điểm lý luận về công nhân trí thức dựa trên nền tảng lý luận của chủ nghĩa Mác - Lênin, trong đó cho thấy, trên nền tảng lý luận của chủ nghĩa Mác - Lênin về công nhân trí thức, Đảng Cộng sản Việt Nam đã xây dựng chủ trương trí thức hóa công nhân. Qua các kỳ đại hội Đảng từ Đại hội VII đến Đại hội XIII, Đảng Cộng sản Việt Nam luôn khẳng định chủ trương trí thức hóa công nhân là đúng đắn, khoa học, đồng thời chủ trương này còn cho thấy Đảng Cộng sản Việt Nam đã vận dụng sáng tạo quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin về công nhân trí thức trong giai đoạn mới [86, tr. 22-28].

Tham luận tại Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII với chủ đề “*Đổi mới tổ chức, hoạt động Công đoàn, xây dựng giai cấp công nhân lớn mạnh đáp ứng yêu cầu phát triển của đất nước*” của Nguyễn Đình Khang đã khẳng định GCCN Việt Nam đã lớn mạnh về số lượng, trưởng thành về chất lượng và khẳng định, phát huy vai trò, địa vị của mình trong thực tiễn xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, điều này được thể hiện trên các nội dung: 1/ Về chính trị: GCCN thực sự là chủ thể quan trọng trong đời sống chính trị của đất nước; phát huy vai trò lãnh đạo thông qua Đảng cầm quyền. 2/ Về kinh tế: GCCN đóng vai trò quan trọng trong đổi mới mô hình tăng trưởng; cơ cấu lại

nền kinh tế, thúc đẩy CNH, HĐH đất nước. Tuy chỉ chiếm tỷ lệ 14% dân số, 27% lực lượng lao động xã hội, song hàng năm GCCN Việt Nam đã tạo ra trên 65% giá trị tổng sản phẩm xã hội và hơn 70% ngân sách nhà nước. 3/ Về xã hội: GCCN Việt Nam với bản lĩnh cách mạng và tính tích cực chính trị - xã hội thật sự là lực lượng nòng cốt của khối đại đoàn kết toàn dân trên cơ sở liên minh GCCN, giai cấp nông dân, đội ngũ trí thức xã hội chủ nghĩa dưới sự lãnh đạo của Đảng; góp phần quan trọng vào việc giữ vững ổn định chính trị, trật tự an toàn xã hội, xây dựng quan hệ lao động hài hòa, tiến bộ trong doanh nghiệp [40, tr. 194].

1.1.2. Nghiên cứu về nhận thức chính trị của giai cấp công nhân

Trong bài viết *“Tăng cường tiếp cận chiến lược với quá trình toàn cầu hóa theo hướng tự do mới”* của Sam Shilowa Tổng Thư ký, Tổng Công đoàn Nam Phi (Cosatu) đã khẳng định và nhấn mạnh vai trò của tổ chức Công đoàn (tổ chức đại diện của công nhân lao động) trong việc tham gia bảo vệ người lao động trong quá trình toàn cầu hóa, mà giải pháp đầu tiên là: “Công đoàn cần phải gây ảnh hưởng đối với các vấn đề kinh tế quốc tế và xây dựng các mục tiêu chính trị như là tham gia vào chính sách toàn cầu các vấn đề chính trị” [103, tr. 368-384].

Nghiên cứu của tác giả Tổng Quảng Pháp (Trung Quốc) thể hiện trong bài viết *“Cách thức tiến hành công tác chính trị tư tưởng trong doanh nghiệp trong tình hình mới”* (tiếng Trung Quốc) khẳng định: “Để làm tốt công tác chính trị tư tưởng của doanh nghiệp, trước hết phải xác lập mục tiêu nhất quán với hệ giá trị cốt lõi xã hội chủ nghĩa. Để xác lập một thế giới quan, nhân sinh quan và giá trị sống đúng đắn, chúng ta không những phải lấy chủ nghĩa Mác - Lênin làm kim chỉ nam về mặt lý luận mà còn phải có dũng khí thực hành, tu dưỡng, hình thành và nâng cao những giá trị sống cao cả trong công việc cụ thể. Phải nâng cao chất lượng tự tu dưỡng toàn diện của người

công nhân về tư tưởng, chính trị, nâng cao sức hấp dẫn, lôi cuốn của công tác tư tưởng, chính trị” [124].

Vũ Quang Vinh có bài viết “*Giáo dục chính trị, tư tưởng cho công nhân theo tinh thần Đại hội XII của Đảng*”. Tác giả đã phân tích và cho thấy trong giai đoạn này, công tác GDCT, tư tưởng cho công nhân đang có nhiều thuận lợi khi nhận được sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo sát sao của Đảng, GCCN đang ngày càng lớn mạnh cả về số lượng và chất lượng, giữ vai trò ngày càng quan trọng với sự phát triển của đất nước. Tuy nhiên, công tác GDCT, tư tưởng cho công nhân cũng đang phải đối mặt với những thách thức như: Tại các doanh nghiệp, công tác GDCT, tư tưởng cho công nhân chưa được quan tâm đúng mức; Ở nhiều doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài chưa có tổ chức Công đoàn nên việc bảo vệ quyền lợi chính trị chưa được đảm bảo; Tự bản thân người công nhân chưa nhận thức được hết tầm quan trọng của việc nâng cao trình độ chính trị. Bài viết đã nêu năm giải pháp cơ bản để đẩy mạnh công tác GDCT, tư tưởng cho công nhân theo tinh thần Đại hội XII của Đảng. Các giải pháp xoay quanh vấn đề tổng kết lý luận, xây dựng Đảng và các tổ chức chính trị - xã hội, đổi mới nội dung, phương pháp nghiên cứu, học tập và giảng dạy lý luận [119].

Tác giả Bùi Đình Bôn với công trình nghiên cứu “*Quan niệm của chủ nghĩa Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh về giáo dục chính trị, tư tưởng cho công nhân*” đã phân tích khái quát các nội dung GDCT, tư tưởng cho công nhân theo quan niệm của chủ nghĩa Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh bao gồm: Giáo dục lý luận chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, chủ trương, đường lối của Đảng Cộng sản Việt Nam; Giáo dục chủ nghĩa yêu nước, truyền thống dân tộc, truyền thống cách mạng; Giáo dục lý tưởng chiến đấu: độc lập dân tộc và CNXH; Giáo dục tình hình nhiệm vụ, ý thức hoàn thành nhiệm vụ; Giáo dục đạo đức, ý thức pháp luật, kỷ luật lao động; Giáo dục tinh thần đoàn kết (đoàn kết nội bộ, đoàn kết công nông, đoàn

kết quốc tế); Giáo dục ý thức cảnh giác với âm mưu, thủ đoạn chống phá của các thế lực thù địch [24].

Cuốn sách “*Ý thức chính trị của công nhân trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài ở nước ta hiện nay*” của tác giả Dương Thị Thanh Xuân đã tập trung làm rõ các vấn đề lý luận, thực trạng và giải pháp xây dựng ý thức chính trị cho công nhân ở nước ta hiện nay trong phạm vi là các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Tác giả đã xây dựng một hệ thống khái niệm có liên quan tới ý thức chính trị của GCCN, chức năng và vai trò của ý thức chính trị, tính cấp thiết phải nâng cao ý thức chính trị cho GCCN Việt Nam. Tác giả cũng đưa ra những biểu hiện về ý thức chính trị của GCCN Việt Nam như sau: Sự giác ngộ về giai cấp, sự nhận thức về các tổ chức trong hệ thống chính trị, thái độ với sự nghiệp đổi mới đất nước, sự nhận thức về quyền lợi và nghĩa vụ chính trị của mình, thái độ của người công nhân với người sử dụng lao động, với các giai cấp tầng lớp khác và ý thức về dân tộc mình, ý thức quốc tế. Đồng thời, tác giả cũng phân tích thực trạng và nêu bốn giải pháp cơ bản để nâng cao ý thức chính trị cho công nhân trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài [121].

Luận án tiến sĩ Triết học “*Sự biến đổi của giai cấp công nhân Việt Nam dưới tác động của hội nhập quốc tế hiện nay*” của Phạm Văn Giang đã làm rõ những vấn đề lý luận về GCCN, thực trạng, giải pháp về những thay đổi ở GCCN Việt Nam khi đất nước bước vào hội nhập quốc tế hiện nay, trong đó, luận án cũng chỉ ra sự biến đổi trong ý thức chính trị của GCCN Việt Nam. Luận án đã phân tích thực trạng công tác GDCT cho công nhân Việt Nam như: Chưa bám sát thực tiễn, chậm đổi mới nội dung, phương thức; đội ngũ làm công tác GDCT còn hạn chế cả về số lượng và khả năng chuyên môn, việc tạo lập hành lang pháp lý, công tác tuyên truyền, vận động doanh nghiệp tích cực tham gia và tạo điều kiện cho các hoạt động chính trị - xã hội của công nhân còn nhiều hạn

ché. Qua đó, đã đưa ra các nhóm giải pháp nhằm xây dựng GCCN Việt Nam đáp ứng yêu cầu của quá trình hội nhập” [48].

Tác giả Phạm Thị Xuân Hương với bài viết “*Nâng cao ý thức giai cấp cho công nhân - một việc quan trọng cần làm trong giai đoạn hiện nay*” có bàn tới ý thức chính trị của công nhân như: Sự giác ngộ giai cấp, nhận thức của công nhân về con đường đổi mới đất nước do Đảng Cộng sản Việt Nam lãnh đạo; tinh thần, thái độ tự giác của công nhân trong việc quán triệt, thực hiện các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; sự hiểu biết về tinh thần quốc tế trong sáng. Bên cạnh đó, trong nội dung bài viết, tác giả đã đề cập tới vai trò của Công đoàn, đây là tổ chức trực tiếp tiến hành giáo dục, tuyên truyền chính trị cho công nhân. Công đoàn sẽ phát huy hiệu quả vai trò tổ chức của mình khi họ quan tâm phát triển đội ngũ cán bộ Công đoàn [58, tr. 8-22].

Tác giả Phan Văn Bình trong bài viết “*Một số quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh về xây dựng giai cấp công nhân*” đã đưa ra bốn nội dung lớn về xây dựng GCCN theo tư tưởng Hồ Chí Minh đó là: 1/ Xây dựng ý thức làm chủ, ý thức giác ngộ giai cấp; 2/ Nâng cao trình độ lý luận, văn hóa, tay nghề cho công nhân; 3/ Xây dựng tác phong công nghiệp; 4/ Xây dựng hệ thống chính sách, pháp luật, chăm lo đời sống vật chất, tinh thần, sức khỏe cho công nhân. Với quan điểm xây dựng GCCN một cách toàn diện nhằm đáp ứng yêu cầu xây dựng và phát triển đất nước theo tư tưởng Hồ Chí Minh, trong đó xây dựng ý thức chính trị cho GCCN là một yêu cầu quan trọng trước tiên [23, tr. 8-9].

Trong bài “BAIC Group: Xây dựng Đảng vững mạnh để doanh nghiệp vững mạnh” tác giả Yan Yan, Qin Hua (tiếng Trung Quốc) đã có nhận định về vai trò của công tác xây dựng đảng trong doanh nghiệp, trong đó chú trọng lựa chọn, bồi dưỡng, kết nạp đảng đối với những công nhân ưu tú, xuất sắc. Tạo không gian tích cực về chính trị và tư tưởng cho công nhân, đồng thời khẳng

định: Xây dựng Đảng vững mạnh thì doanh nghiệp mới phát triển mạnh mẽ, đây là kinh nghiệm quan trọng để hội nhập và phát triển tốt hơn [125].

Tác giả Thạch Chính Giang trong bài viết “*Ra sức đẩy mạnh đổi mới công tác xây dựng đảng trong doanh nghiệp nhà nước*” đăng trên Nhân dân nhật báo (tiếng Trung Quốc) đã nêu lên vai trò của công nhân đối với sự phát triển của doanh nghiệp, đồng thời yêu cầu phải tăng cường sự lãnh đạo của đảng đối với công tác quần chúng công nhân trong doanh nghiệp. Quần chúng công nhân là lực lượng cơ bản dựa vào để xây dựng doanh nghiệp nhà nước ngày càng vững mạnh. Thực hiện chủ trương hết lòng dựa vào GCCN và làm tốt công tác Công đoàn [123].

Tác giả Tống Triễn Bác trên Thời báo học tập (tiếng Trung Quốc) có bài viết “*Xây dựng chính trị là xây dựng cơ bản của tổ chức đảng doanh nghiệp*” trong đó khẳng định vai trò của tổ chức đảng và công tác chính trị, tư tưởng đối với cán bộ, đảng viên và công nhân: Tổ chức đảng trong doanh nghiệp phải kiên quyết đặt công tác xây dựng chính trị lên hàng đầu. Niềm tin vững chắc luôn là nhân tố quyết định để đảng viên, cán bộ giữ vững lập trường chính trị, chống lại mọi cám dỗ. Vì vậy, các tổ chức đảng trong doanh nghiệp không được buông lỏng công tác xây dựng chính trị, tư tưởng, thấp sáng ngọn đèn trong lòng đảng viên, cán bộ, giáo dục, hướng dẫn đảng viên, cán bộ xây dựng tuyến phòng ngự tư tưởng vững chắc [122].

Tác giả Nguyễn Ngọc Hà trong bài viết “*Quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh về xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam*” đã làm rõ quan điểm của Hồ Chí Minh về xây dựng GCCN Việt Nam trong đó có nhiều nội dung GDCT cho công nhân như: Xây dựng ý thức làm chủ, ý thức tổ chức kỷ luật, giữ gìn bảo vệ máy móc, bảo vệ tài sản chung, giữ gìn vệ sinh, đảm bảo an toàn lao động; Xây dựng ý thức học hỏi, rèn luyện nâng cao trình độ chuyên môn, cần cù trong lao động, tích học tập cải tiến sáng kiến để nâng cao năng

suất lao động; Xây dựng ý thức thực hành tiết kiệm đấu tranh chống lại tham ô, lãng phí, đẩy mạnh các phong trào thi đua;... Đồng thời, tác giả đưa ra các giải pháp vận dụng quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh đối với việc xây dựng GCCN vững mạnh về chính trị: Đảng, Nhà nước và các tổ chức chính trị - xã hội cần quan tâm bồi dưỡng, nâng cao trình độ chính trị, ý thức giai cấp, tinh thần dân tộc cho GCCN [51].

Tác giả Phùng Hữu Phú trong bài viết “*Địa vị chính trị, kinh tế, xã hội của giai cấp công nhân Việt Nam hiện nay và kiến nghị Đại hội XIII của Đảng*” đã khẳng định địa vị lãnh đạo của GCCN trên các lĩnh vực của đời sống xã hội trong lịch sử 90 năm lãnh đạo cách mạng của Đảng. Qua gần 35 năm đổi mới, GCCN Việt Nam đã lớn mạnh về số lượng, trưởng thành về chất lượng và khẳng định, phát huy vai trò, địa vị của mình trong thực tiễn xây dựng, bảo vệ Tổ quốc. Tác giả đã phân tích và xác định những vấn đề cơ bản, cấp thiết về xây dựng, phát huy vai trò GCCN trong giai đoạn hiện nay: 1/ Phát triển GCCN cả về số lượng và chất lượng, trọng tâm là nâng cao bản lĩnh chính trị, nhận thức chính trị, tư tưởng, trình độ học vấn, chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, tác phong công nghiệp, kỷ luật lao động thích ứng với cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư. 2/ Chăm lo đời sống vật chất, tinh thần, nhà ở, phúc lợi xã hội cho công nhân, người lao động; bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của công nhân [82].

Cuốn sách “*Phúc lợi xã hội cho công nhân, viên chức, người lao động ở Việt Nam*” của tác giả Nhạc Phan Linh (chủ biên) tổng hợp 20 bài tham luận tại Hội thảo khoa học cấp quốc gia “Phúc lợi xã hội cho công nhân, viên chức, người lao động và vai trò của Công đoàn Việt Nam” do Tổng liên đoàn lao động Việt Nam phối hợp với Hội đồng Lý luận Trung ương tổ chức tháng 11/2019. Nội dung cuốn sách được chia thành 3 phần gồm: 1/ Lý luận về phúc lợi xã hội và vai trò của Công đoàn trong chăm lo phúc lợi xã hội cho

công nhân, người lao động; 2/ Thành tựu và hạn chế trong chăm lo phúc lợi xã hội cho công nhân, viên chức, người lao động ở Việt Nam; 3/ Kinh nghiệm quốc tế và kiến nghị những định hướng lớn về đổi mới, nâng cao hiệu quả thực hiện phúc lợi xã hội cho công nhân, viên chức, người lao động, đáp ứng yêu cầu của tình hình mới. Cuốn sách góp phần làm sâu sắc hơn một số vấn đề lý luận và thực tiễn về phúc lợi xã hội, an sinh xã hội cho công nhân, viên chức, người lao động; gắn với xây dựng GCCN không ngừng lớn mạnh, tăng cường bản chất GCCN của Đảng trong tình hình mới [68].

Tác giả Nguyễn Đăng Tuyên trong bài viết *“Cảnh giác với âm mưu, thủ đoạn xuyên tạc bản chất giai cấp công nhân và phủ nhận vai trò của tổ chức Công đoàn hiện nay”* nghiên cứu về quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh về sứ mệnh lịch sử của GCCN và vai trò của tổ chức Công đoàn. Bài viết đã cho thấy, trong tư tưởng Hồ Chí Minh, GCCN là giai cấp cách mạng, tiên tiến nhất. Từ quan điểm lý luận chung trong đó có quan điểm của Hồ Chí Minh, bài viết đã lập luận để phê phán và phản bác những quan điểm sai trái, xuyên tạc của các thế lực thù địch về GCCN Việt Nam [110].

Cuốn sách *“Xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam hiện đại, lớn mạnh đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế”* của tác giả Bùi Đình Bôn đã nghiên cứu và làm rõ: 1/ Khái niệm và những đặc điểm của GCCN Việt Nam. 2/ Những vấn đề bức xúc của GCCN Việt Nam hiện nay và giải pháp. 3/ GCCN Việt Nam - vai trò, xu hướng phát triển và mối quan hệ với các giai cấp trong xã hội. 4/ Xây dựng GCCN Việt Nam hiện đại, lớn mạnh đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH và hội nhập quốc tế. Những phân tích, đánh giá của tác giả được thể hiện công phu, khoa học và gắn liền với những chủ trương, quan điểm của Đảng đối với việc xây dựng GCCN Việt Nam ngày càng lớn mạnh, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH và hội nhập quốc tế chủ động, sâu rộng của nước ta hiện nay [26].

Cuốn sách “*Nâng cao chất lượng giáo dục chính trị cho công nhân Việt Nam hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh*” của Nguyễn Thị Huyền Trang đã giới thiệu những vấn đề lý luận về công tác GDCT cho công nhân Việt Nam theo tư tưởng Hồ Chí Minh. Trình bày thực trạng công tác GDCT cho công nhân trên phạm vi 09 tỉnh, thành phố có đông công nhân bao gồm: Thành phố Hà Nội, Đà Nẵng, Hồ Chí Minh và các tỉnh: Bắc Ninh, Vĩnh Phúc, Thừa Thiên - Huế, Khánh Hòa, Bình Dương, Long An. Trên cơ sở đánh giá thực trạng và những vấn đề đặt ra hiện nay, tác giả đã đưa ra các giải pháp nâng cao hiệu quả công tác GDCT cho công nhân Việt Nam theo tư tưởng Hồ Chí Minh [105].

1.1.3. Nghiên cứu về nhận thức chính trị của công nhân các khu công nghiệp ở Việt Nam

Đề tài cấp bộ, mã số 03 XH-TLĐ/2007 về “*Nâng cao đời sống văn hóa tinh thần cho công nhân, lao động tại các khu công nghiệp, khu chế xuất*” do Ban Tuyên giáo Tổng LĐLĐ Việt Nam làm chủ nhiệm, đã đánh giá thực trạng đời sống văn hóa tinh thần của công nhân qua khảo sát thực tế các KCN trọng điểm. Đồng thời, phân tích, phê phán một số biểu hiện không lành mạnh trong lối sống của một bộ phận công nhân, nhất là lớp trẻ tại các khu nhà trọ. Trên cơ sở đó, đề xuất nhiệm vụ cho các cấp Công đoàn phối hợp thực hiện để không ngừng nâng cao đời sống văn hóa tinh thần, chính trị, tư tưởng cho công nhân, lao động, xây dựng văn hóa doanh nghiệp và lối sống, tác phong công nghiệp cho công nhân [13].

Tác giả Vũ Thị Loan với bài viết “*Để làm tốt công tác giáo dục chính trị, tư tưởng cho công nhân, lao động trong các khu công nghiệp, khu chế xuất*” đã phân tích các yếu tố tác động tới công tác GDCT, tư tưởng cho công nhân trong các KCN, khu chế xuất và đặt ra vấn đề phải nâng cao nhận thức và hiệu quả hoạt động GDCT, tư tưởng; đổi mới nội dung GDCT, tư tưởng và đổi mới phương pháp GDCT, tư tưởng [69, tr. 70-74].

Cuốn sách *“Công tác giáo dục chính trị, tư tưởng cho công nhân trong các khu công nghiệp, khu chế xuất - Lý luận và thực tiễn”* của tác giả Lê Cao Thắng đã khái quát các vấn đề lý luận để làm cơ sở phân tích thực trạng và đề xuất các giải pháp để công tác GDCT, tư tưởng cho công nhân trong các KCN, khu chế xuất đạt hiệu quả cao. Tác giả đã đưa ra khái niệm GDCT, tư tưởng theo Hồ Chí Minh: *“Đó là quá trình tác động vào đối tượng bằng cách trình bày, giải thích một cách khoa học những khái niệm, quy luật, quan điểm nhằm làm cho giai cấp công nhân nắm được những kiến thức về chủ nghĩa Mác - Lênin, về đường lối, chính sách của Đảng, nâng cao phẩm chất cách mạng và năng lực hoạt động thực tiễn của họ, hướng dẫn họ vận dụng những hiểu biết ấy vào cuộc sống”* [88].

Kỷ yếu Hội thảo khoa học do Tổng LĐLĐ Việt Nam phối hợp với Ban Tổ chức Trung ương và Tạp chí Cộng sản tổ chức với chủ đề *“Xây dựng tổ chức đảng và phát triển đảng viên trong các đơn vị kinh tế tư nhân - Nhìn từ vai trò của các cấp ủy, chính quyền và tổ chức Công đoàn”* đã có một số bài viết đề cập đến công tác GDCT cho công nhân trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước (doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài) [104]. Đây là nguồn tư liệu tham khảo có giá trị đối với đề tài luận án, tiêu biểu như:

Tác giả Phan Thanh Khôi trong bài viết *“Tính cấp thiết nâng cao ý thức chính trị của công nhân trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước”* đã làm rõ được thực trạng và tính cấp thiết của việc nâng cao ý thức chính trị cho công nhân, nhất là công nhân trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước. Xây dựng GCCN nước ta lớn mạnh là nhiệm vụ quan trọng, cấp bách của Đảng, Nhà nước, của cả hệ thống chính trị, của mỗi người công nhân và của toàn xã hội. Thực tế cho thấy, một trong những vấn đề rất đáng quan tâm hiện nay là trình độ NTCT, ý thức pháp luật, kỷ luật lao động và tác phong công nghiệp của GCCN Việt Nam chưa tương xứng với yêu cầu về trình độ phát

triển của nền kinh tế, công nghệ và toàn cầu hóa. Vì vậy, việc giáo dục, tuyên truyền và nâng cao ý thức chính trị của công nhân nói chung và công nhân trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước nói riêng là một trong những nhiệm vụ quan trọng trong điều kiện hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng hiện nay [61, tr. 21-26].

Tác giả Bùi Đình Bôn với bài viết “*Tổng kết và những bài học kinh nghiệm về công tác phát triển đảng trong công nhân qua các thời kỳ cách mạng*” đã làm rõ những bài học kinh nghiệm về vai trò của GDCT đối với công tác phát triển Đảng trong công nhân qua các thời kỳ cách mạng như: 1/ Nhận thức sâu sắc bản chất GCCN là giai cấp cách mạng, giai cấp lãnh đạo cách mạng. 2/ Nhận thức rõ vai trò của GCCN trong cách mạng dân tộc dân chủ nhân dân, trong công cuộc đổi mới, xây dựng CNXH, trong xây dựng và bảo vệ Tổ quốc theo định hướng XHCN. 3/ coi trọng công tác giáo dục tư tưởng chính trị, nâng cao giác ngộ giai cấp, giáo dục đạo đức và văn hóa trong công nhân 4/ Nêu cao và phát huy vai trò, trách nhiệm của tổ chức Công đoàn, tại các doanh nghiệp trong công tác phát triển Đảng trong công nhân. 5/ Thông qua thực tiễn, thông qua các phong trào thi đua lao động sản xuất trong công nhân để giới thiệu những công nhân ưu tú cho Đảng [25, tr. 43-50].

Tác giả Trần Thị Diệu Thúy trong bài viết “*Công tác phát triển đảng trong doanh nghiệp ngoài nhà nước ở thành phố Hồ Chí Minh*” đã đưa ra một số giải pháp gắn liền với điều kiện thực tiễn của thành phố Hồ Chí Minh như: 1/ Đổi mới quy trình phát triển đảng viên trong khu vực doanh nghiệp ngoài nhà nước, để công nhân lao động có thể được đứng vào hàng ngũ của tổ chức Đảng (trong việc xác minh hồ sơ kết nạp Đảng khi liên quan tới bộ phận bảo vệ chính trị nội bộ). 2/ Đổi mới nội dung sinh hoạt Đảng trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước theo hướng tinh gọn, trọng tâm, trọng điểm, đưa ra được các nghị quyết chất lượng và hiệu quả (nếu được cho họp trực tuyến tại các đơn vị có nhiều chi nhánh). 3/ Nội dung chương trình bồi dưỡng nhận

thức về Đảng, đảng viên mới đối với đối tượng là công nhân lao động cần phải tập trung những nội dung trọng tâm, phương thức tổ chức và thời gian phải linh động, từ đó đoàn viên Công đoàn ưu tú mới có điều kiện tham gia [94, tr. 87-94].

Tác giả Đào Trần Đông trong bài viết “*Công tác phát triển đảng viên tại các khu công nghiệp Bình Dương*” đã phân tích, đánh giá những thuận lợi, khó khăn từ điều kiện thực tiễn của tỉnh Bình Dương với 29 KCN và hơn 169.000 công nhân, qua đó đã đưa ra các giải pháp cụ thể: 1/ Thường xuyên bồi dưỡng nghiệp vụ, nâng cao NTCT cho đội ngũ cấp ủy chi bộ. Khắc phục tình trạng một số cấp ủy, tổ chức đảng nhận thức chưa đầy đủ về ý nghĩa, tầm quan trọng của công tác kết nạp đảng viên, chưa quan tâm đúng mức tới công tác tạo nguồn, bồi dưỡng quần chúng ưu tú để giới thiệu, kết nạp vào Đảng,... 2/ Tăng cường công tác tuyên truyền để chủ doanh nghiệp xác định đúng vị trí, vai trò, chức năng, nhiệm vụ của tổ chức đảng, đoàn thể trong doanh nghiệp, từ đó tạo điều kiện thuận lợi để phát triển đảng. Bên cạnh đó, cần phát huy hơn nữa vai trò của chi bộ, đảng viên, công đoàn cơ sở tại doanh nghiệp. 3/ Cần linh hoạt trong việc bố trí các lớp đối tượng Đảng, lớp đảng viên mới theo địa bàn, tạo điều kiện về thời gian học tập để nâng cao nhận thức về Đảng, nhất là quần chúng ưu tú và đảng viên mới kết nạp đang làm việc ở các doanh nghiệp, khu, cụm công nghiệp. 4/ Không ngừng cải cách thủ tục hành chính trong Đảng; đổi mới phương pháp sinh hoạt, lãnh đạo, chỉ đạo các hoạt động công tác Đảng bằng công nghệ thông tin theo hình thức zalo, facebook... vừa đơn giản lại vẫn bảo đảm chất lượng [44, tr. 95-98].

Tác giả Lê Thị Minh Hà với bài viết “*Phát huy vai trò của tổ chức Công đoàn tuyên truyền, giáo dục nâng cao ý thức chính trị cho công nhân trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước*” đã khẳng định tổ chức Công đoàn có vai trò đặc biệt quan trọng đối với công tác phát triển đảng viên là công nhân trong doanh nghiệp. Vai trò đó thể hiện trước hết ở công tác tuyên

truyền, giáo dục nâng cao ý thức chính trị cho công nhân. Tổ chức Công đoàn vừa phải xác định rõ các nội dung tuyên truyền, giáo dục vừa phải sử dụng các phương pháp, hình thức tuyên truyền, giáo dục phù hợp, hiệu quả. Chú trọng đổi mới về nội dung và phương pháp tuyên truyền, giáo dục công nhân; sử dụng sáng tạo, kết hợp các hình thức, phương pháp tuyên truyền, giáo dục công nhân; xây dựng tổ chức Công đoàn cơ sở vững mạnh; nâng cao chất lượng đội ngũ báo cáo viên Công đoàn [52, tr. 177-182].

Luận án tiến sĩ Chính trị học: “*Hiệu quả công tác giáo dục chính trị - tư tưởng cho công nhân các khu công nghiệp ở miền Đông Nam Bộ hiện nay*” của Vũ Trung Kiên đã giới thiệu những vấn đề lý luận về hiệu quả công tác GDCT, tư tưởng cho công nhân trong các KCN ở miền Đông Nam Bộ, trong đó nghiên cứu chủ yếu ở 03 tỉnh, thành có nhiều KCN là thành phố Hồ Chí Minh, Đồng Nai và Bình Dương. Trình bày thực trạng, công tác GDCT, tư tưởng cho công nhân trong các KCN và nêu rõ những vấn đề đặt ra, qua đó đề xuất các nhóm giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả công tác GDCT, tư tưởng trong các KCN ở miền Đông Nam Bộ hiện nay [62].

1.1.4. Nghiên cứu về nhận thức chính trị của công nhân trong các khu công nghiệp ở Đồng Nai

Cuốn sách “*Công tác tư tưởng, chính trị trong giai cấp công nhân Đồng Nai thực trạng và giải pháp*” của các tác giả Nguyễn Văn Long, Phạm An Ninh, Dương Thanh Tân đã đề cập và tiếp cận ở nhiều góc độ khác nhau cả về mặt lý luận và thực tiễn đối với công tác tư tưởng, chính trị trong GCCN nói chung và công nhân lao động ở Đồng Nai nói riêng. Đã phân tích, đánh giá những tác động của sự nghiệp đổi mới đến ý thức chính trị của GCCN. Đồng thời, các tác giả đã đưa ra các quan điểm cơ bản để nâng cao ý thức chính trị của GCCN bao gồm: 1/ Nâng cao ý thức chính trị cho GCCN phải được coi là nhiệm vụ hàng đầu. 2/ Nâng cao ý thức chính trị cho GCCN phải đặt trong tổng thể xây dựng toàn diện giai cấp này. 3/ Nâng cao ý thức

chính trị cho GCCN ở mọi loại hình doanh nghiệp. 4/ Dưới sự lãnh đạo của Đảng, các tổ chức chính trị - xã hội đều có trách nhiệm tham gia xây dựng và nâng cao ý thức chính trị của GCCN. 5/ Về ý thức chính trị trong vấn đề đình công của công nhân. 6/ Về ý thức chính trị của công nhân trong tổ chức Công đoàn. 7/ Về sự lãnh đạo của Đảng đối với ý thức chính trị của GCCN [71].

Với cách tiếp cận khá toàn diện, tác giả Nguyễn Văn Long với bài viết *“Xây dựng, phát triển đội ngũ công nhân ở Đồng Nai: Thực trạng và giải pháp”*, đã phân tích, đánh giá thực trạng tình hình GCCN ở Đồng Nai và đưa ra các giải pháp chủ yếu nhằm xây dựng và phát huy vai trò của GCCN ở Đồng Nai trong tình hình mới, gồm: Tăng cường sự lãnh đạo của các cấp ủy về công tác dân vận trong công nhân lao động; Tăng cường trách nhiệm của chính quyền các cấp đối với công nhân lao động; Nâng cao vai trò, trách nhiệm của các cấp Công đoàn. Trong đó nhấn mạnh đến công tác giáo dục chính trị, tư tưởng để làm cho đảng viên và công nhân lao động nhận thức sâu sắc vai trò, vị trí của GCCN, củng cố và phát triển mối quan hệ giữa Đảng và công nhân lao động là một yêu cầu cơ bản trong quá trình xây dựng Đảng và Nhà nước [70].

Tác giả Trần Nguyễn Thảo Ly trong bài viết *“Nâng cao hiệu quả tuyên truyền chính trị đối với công nhân lao động trên địa bàn tỉnh Đồng Nai”* đã đưa ra các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả tuyên truyền chính trị cho công nhân: 1/ Tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy, chính quyền địa phương, sự đồng tình của chủ doanh nghiệp để tạo sự thống nhất cao về tư tưởng đối với công tác tuyên truyền chính trị trong công nhân lao động; 2/ Tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ làm công tác tuyên truyền chính trị cho công nhân lao động; 3/ Đổi mới hình thức công tác tuyên truyền chính trị đối với công nhân lao động; 4/ Tăng cường các phương tiện cần thiết cho việc tuyên truyền, đảm bảo các sản phẩm tuyên truyền chính trị

thực sự phong phú, hấp dẫn; 5/ Gắn tuyên truyền chính trị với tuyên truyền kinh tế, pháp luật, hoạt động văn hóa, văn nghệ trong công nhân lao động trên địa bàn tỉnh Đồng Nai [72].

Dưới góc nhìn về mối quan hệ giữa đời sống văn hóa, tinh thần với ý thức chính trị của công nhân, tác giả Tăng Quốc Lập trong bài viết “*Nâng cao đời sống văn hóa tinh thần của công nhân lao động ở các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Đồng Nai*” đã phân tích: Do đời sống văn hóa, tinh thần của công nhân còn nhiều bất cập nên nhận thức, bản lĩnh chính trị còn hạn chế, dễ bị lôi kéo vào các hoạt động thiếu lành mạnh, tệ nạn xã hội, một bộ phận công nhân sống buông thả, sa vào tiêu cực và tệ nạn xã hội. Đặc biệt là tình trạng công nhân bị lôi kéo, kích động, tham gia vào các hoạt động gây rối trật tự công cộng, ảnh hưởng đến tình hình an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội ở các địa phương. Tác giả đã đưa ra các giải pháp: 1/ Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến giáo dục chính trị, pháp luật, xây dựng nếp sống văn hóa trong công nhân; 2/ Tăng cường phát triển phong trào văn hóa, văn nghệ, thể dục, thể thao trong công nhân lao động; 3/ Nâng cao hiệu quả công tác phối hợp với chính quyền, doanh nghiệp, khai thác các nguồn lực xã hội; 4/ Quan tâm đầu tư phát triển đồng bộ hệ thống các công trình văn hóa ở cấp tỉnh và các khu vực tập trung nhiều KCN [64].

Tác giả Nguyễn Văn Thắng với bài viết “*Công tác phát triển đảng viên và thành lập cơ sở đảng trong các doanh nghiệp đầu tư nước ngoài chưa có tổ chức cơ sở Đảng ở khu công nghiệp Biên Hòa, tỉnh Đồng Nai*” đã phân tích, đánh giá những thuận lợi, khó khăn và những bài học kinh nghiệm cụ thể từ thực tiễn tỉnh Đồng Nai. Qua đó, tác giả đã có những kiến nghị cụ thể nhằm đẩy mạnh công tác phát triển đảng trong các KCN ở thành phố Biên Hòa, tỉnh Đồng Nai như: 1/ Công tác thẩm tra xác minh, sưu tra lý lịch và tiến hành thủ tục kết nạp đảng viên mới mất rất nhiều công sức và thời gian, Do vậy, Công đoàn cấp trên cần nghiên cứu tăng thêm biên chế tại Công đoàn

KCN để bố trí làm công tác đảng vụ. 2/ Đảng ủy cấp trên trực tiếp cần phân công một cán bộ chỉ chuyên làm công tác phát triển đảng và thành lập tổ chức cơ sở Đảng trong doanh nghiệp đầu tư nước ngoài chưa có tổ chức cơ sở Đảng. 3/ Nhà nước cần luật hóa việc thành lập và hoạt động của tổ chức cơ sở Đảng trong doanh nghiệp đầu tư nước ngoài. Xác định vai trò, vị trí, chức năng, nhiệm vụ và những đảm bảo cần thiết cho tổ chức cơ sở Đảng hoạt động thuận lợi hơn. 4/ Công tác tuyên truyền, vận động, tổ chức các lớp bồi dưỡng đối tượng kết nạp Đảng, quá trình thẩm tra, xác minh lý lịch v.v... phải có kinh phí để thực hiện. Do vậy, Tổng LĐLĐ Việt Nam cần có quy định rõ mục chi trong hướng dẫn về tài chính Công đoàn để có nguồn chi cho công tác phát triển đảng và thành lập tổ chức cơ sở Đảng trong doanh nghiệp đầu tư nước ngoài chưa có tổ chức cơ sở Đảng [89, tr. 133-140].

Tác giả Thảo Lâm trong bài viết “*Nâng cao trình độ, kỹ năng cho người lao động trên địa bàn tỉnh Đồng Nai*” đã làm rõ vai trò NTCT của công nhân trong việc tham gia tuyên truyền, học tập nâng cao trình độ, kỹ năng, đáp ứng yêu cầu của thời kỳ hội nhập. Trong đó, tác giả đề cập đến nhiệm vụ của các cấp Công đoàn trong việc nâng cao trình độ, kỹ năng cho người lao động trên địa bàn tỉnh, trước tiên phải tăng cường công tác tuyên truyền giáo dục, nâng cao nhận thức, trình độ chính trị; Phát động sâu rộng việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh; Chăm lo đời sống tinh thần cho công nhân lao động [63].

Đề cập đến vai trò của công tác tuyên truyền, giáo dục ý thức chính trị đối với công tác phát triển đảng trong công nhân trong các KCN tỉnh Đồng Nai, tác giả Dương Huy Đức với bài viết “*Tỉnh Đồng Nai, điểm sáng thực hiện xây dựng tổ chức đảng, đoàn thể trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước*” đã phân tích và làm rõ với vị trí, vai trò là một địa phương đi đầu trong thực hiện CNH, HĐH, tỉnh Đồng Nai có số lượng doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước chiếm tỷ lệ lớn so với tổng số doanh nghiệp trong các KCN của

tinh. Trong những năm qua, tỉnh Đồng Nai đã rất quan tâm và chú trọng công tác tuyên truyền, giáo dục nâng cao nhận thức, bản lĩnh chính trị, đạo đức cho công nhân trong các KCN, góp phần xây dựng tổ chức đảng, đoàn thể tại các doanh nghiệp. Đồng thời, tác giả đã đề xuất sáu giải pháp cơ bản nhằm đẩy mạnh công tác phát triển đảng viên, xây dựng tổ chức đảng, đoàn thể trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn tỉnh Đồng Nai [46, tr, 91-95].

Nhằm nâng cao ý thức chính trị cho công nhân lao động trong các KCN tỉnh Đồng Nai, với bài viết *“Tăng cường giáo dục nâng cao ý thức chính trị cho công nhân lao động”*, tác giả Phương Hằng đã đưa ra giải pháp: 1/ Nội dung tuyên truyền, giáo dục chính trị tư tưởng cho công nhân lao động phải được chọn lọc, biên soạn ngắn gọn, súc tích, dễ hiểu, phù hợp từng đối tượng. 2/ Quan tâm chăm lo đời sống, bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng, hợp pháp cho người lao động. 3/ Các tổ chức Đảng, Công đoàn trong doanh nghiệp tích cực vận động chủ doanh nghiệp tạo điều kiện cho công nhân lao động được tham gia các buổi học tập nghị quyết của Đảng, pháp luật Nhà nước; tham gia học văn hóa, học nghề; đồng thời quan tâm theo dõi, phối hợp giải quyết kịp thời những mâu thuẫn trong quan hệ lao động và thực hiện tốt quy chế dân chủ ở cơ sở để tác động tốt đến ý thức chính trị của công nhân lao động [53].

Đề cập đến vai trò của công tác giáo dục chính trị tư tưởng đối với việc phát huy sáng kiến, cải tiến kỹ thuật của công nhân trong các KCN tỉnh Đồng Nai, tác giả Hồ Thảo trong bài viết *“Chú trọng công tác giáo dục chính trị tư tưởng trong công nhân lao động”* đã cho thấy công tác tuyên truyền, giáo dục chính trị tư tưởng cho đoàn viên, nhất là công nhân lao động ở các KCN, khu nhà trọ trên địa bàn tỉnh Đồng Nai được chú trọng triển khai bằng nhiều hình thức đa dạng, sáng tạo. Việc đẩy mạnh công tác giáo dục chính trị tư tưởng đã góp phần phát huy tinh thần đoàn kết, lao động sáng tạo của công nhân lao động. Vừa qua, thực hiện chương trình “Một triệu sáng kiến” do

Tổng LĐLĐ Việt Nam phát động, đến ngày 25/8/2022, Đồng Nai đã có gần 66 ngàn sáng kiến, đứng thứ 4 trên tổng số 82 LĐLĐ các tỉnh, Công đoàn ngành, Công đoàn Tổng công ty trực thuộc Trung ương [91].

1.2. Khái quát kết quả nghiên cứu liên quan đến đề tài và những vấn đề luận án cần tiếp tục nghiên cứu

1.2.1. Những vấn đề đã được nghiên cứu

Nội dung liên quan đến đề tài luận án đã nhận được sự quan tâm, nghiên cứu của nhiều học giả, nhà khoa học nước ngoài và trong nước, được tổng quan khá phong phú về thể loại như: Sách, báo, đề tài, luận án, hội thảo khoa học... Các công trình đã có những cách tiếp cận dưới nhiều góc độ khác nhau, qua đó đã làm rõ nhiều vấn đề liên quan đến nội dung nghiên cứu của đề tài luận án.

Thứ nhất, hầu hết các công trình được nghiên cứu đều khẳng định quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin về GCCN về vai trò, sứ mệnh lịch sử của GCCN đã được chứng minh trong lịch sử phát triển của nhân loại. GCCN vẫn khẳng định vai trò quan trọng không thể thay thế đối với sự phát triển của xã hội, là giai cấp đại diện cho phương thức sản xuất tiên tiến, đảm nhận vai trò là giai cấp lãnh đạo cách mạng thông qua đội tiên phong của giai cấp mình là Đảng Cộng sản. Trong sự nghiệp CNH, HĐH và hội nhập quốc tế cũng như xu hướng toàn cầu hóa hiện nay, GCCN Việt Nam luôn giữ vững bản chất, đã và đang có nhiều biến động cả về số lượng, chất lượng, thành phần, cơ cấu cũng như trình độ (cả về tay nghề cũng như nhận thức); xu hướng trí thức hóa công nhân ngày càng được thể hiện rõ nét.

Thứ hai, những nghiên cứu về nội dung nhận thức, bản lĩnh chính trị cho công nhân khá phong phú, được thể hiện qua những nội dung cơ bản:

Các công trình nghiên cứu đều đưa ra nhận định chung về vị trí, vai trò, tầm quan trọng của công tác tuyên truyền, giáo dục đối với việc nâng cao nhận thức, bản lĩnh chính trị, đạo đức, lối sống, tác phong công nghiệp cho

công nhân trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH và hội nhập quốc tế. Đồng thời, làm rõ quan điểm, chủ trương của Đảng về tuyên truyền, giáo dục, bồi dưỡng, nâng cao trình độ nhận thức, bản lĩnh chính trị đối với công nhân; vai trò của tổ chức Đảng, Công đoàn ở địa phương, cơ sở trong việc tuyên truyền, GDCT nâng cao nhận thức, bản lĩnh chính trị cho công nhân,...

Nghiên cứu thực trạng và những tác động đến nhận thức của công nhân trước những biến động của tình hình chính trị, kinh tế và xã hội trong nước và thế giới ở nhiều địa phương, ở các loại hình doanh nghiệp (nhà nước, tư nhân, có vốn đầu tư nước ngoài), hoặc trong phạm vi KCN, khu chế xuất. Các nghiên cứu đã đưa ra nhiều giải pháp phong phú, phù hợp với từng loại hình doanh nghiệp, đặc thù của từng địa phương nhằm nâng cao nhận thức, bản lĩnh chính trị, đạo đức, lối sống, tác phong công nghiệp cho công nhân.

Thứ ba, những phân tích, đánh giá, luận giải của các công trình, đề tài về tác động của công tác tuyên truyền, giáo dục chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, các quan điểm, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước đối với công nhân gắn với việc xây dựng tổ chức đảng và phát triển đảng viên trong các KCN được thể hiện khá phong phú. Từ những đánh giá về thuận lợi, khó khăn, hạn chế, các công trình đã đưa ra những giải pháp cụ thể từ chủ trương, quan điểm của Đảng, các cơ chế, chính sách của Nhà nước đối với doanh nghiệp cũng như phát huy vai trò của tổ chức đảng, đoàn thể trong các KCN... Qua đó, tạo lập môi trường thuận lợi giúp cho công nhân có điều kiện được tuyên truyền, giáo dục, nâng cao NTCT, phát huy tính tích cực, sáng tạo trong lao động, hình thành động cơ, ý thức phấn đấu để được kết nạp vào Đảng Cộng sản Việt Nam.

Thứ tư, trong các KCN tỉnh Đồng Nai, các công trình đã đánh giá những kết quả đạt được, cụ thể:

Các tổ chức đảng, đoàn thể trong các doanh nghiệp đã phát huy được vai trò trong công tác tập hợp, tuyên truyền, GDCT cho công nhân; bảo vệ

quyền, lợi ích hợp pháp chính đáng của công nhân. Công tác chăm lo đời sống văn hóa, tinh thần, phúc lợi xã hội của công nhân đã được các cấp ủy, chính quyền quan tâm. Tuy nhiên, công tác tuyên truyền, giáo dục nâng cao nhận thức, bản lĩnh chính trị, đạo đức, lối sống, tác phong công nghiệp cho công nhân; công tác phát triển đảng viên, xây dựng tổ chức đảng, đoàn thể trong các KCN cũng như chăm lo đời sống văn hóa, tinh thần, nhà ở, chế độ phúc lợi,... cho công nhân còn bộc lộ những tồn tại, hạn chế nhất định. Các thiết chế văn hóa dành cho công nhân còn thiếu và hoạt động không hiệu quả,...

Các tác giả đã đưa ra những mục tiêu, nhiệm vụ và giải pháp cũng như lộ trình cụ thể nhằm không ngừng nâng cao đời sống vật chất, tinh thần, nâng cao trình độ, nhận thức, bản lĩnh chính trị, đạo đức, lối sống cho công nhân trong các KCN trên địa bàn tỉnh. Qua đó, góp phần xây dựng đội ngũ công nhân ở Đồng Nai ngày càng phát triển cả về chất và lượng, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH và quá trình hội nhập của tỉnh nhà.

Tuy nhiên, những nghiên cứu về NTCT của công nhân nói chung, nhất là NTCT của công nhân trong các KCN tỉnh Đồng Nai nói riêng chưa nhiều. Các công trình có liên quan được giới thiệu trên đây vẫn còn những khoảng trống cần được nghiên cứu, cụ thể là:

Thứ nhất, các tác giả quốc tế thường quan tâm nghiên cứu GCCN với vai trò là một lực lượng xã hội với sứ mệnh lịch sử là giải phóng toàn thể loài người khỏi bóc lột, áp bức dân tộc và áp bức xã hội, hơn là khai thác chuyên sâu về nội dung nâng cao ý thức chính trị, ý thức giai cấp, bản lĩnh chính trị, đạo đức, lối sống của công nhân.

Thứ hai, các tác giả Việt Nam thường chỉ đề cập đến công tác tuyên truyền, giáo dục ý thức chính trị cho công nhân từ các tổ chức Đảng, Công đoàn và “mang tính thời vụ”, chủ yếu được thực hiện vào giai đoạn diễn ra các kỳ đại hội Đảng, đại hội Công đoàn, Tháng Công nhân mà không xác định rõ đây là nhiệm vụ quan trọng, thường xuyên, nhất là trong thời kỳ hội

nhập sâu rộng hiện nay. Nghiên cứu về công tác tuyên truyền, GDCT nhằm nâng cao NTCT cho công nhân mới chỉ dừng lại là những giải pháp trong xây dựng GCCN nói chung.

Thứ ba, các tác giả chưa nghiên cứu, luận giải cụ thể về nội dung cũng như vai trò của NTCT của công nhân đối với việc xây dựng GCCN ở Đồng Nai nói chung và công nhân trong các KCN ở Đồng Nai nói riêng nhằm góp phần xây dựng đội ngũ công nhân ngày càng lớn mạnh, có trình độ, nhận thức chính trị, xứng đáng với vai trò là lực lượng quan trọng trong sự nghiệp CNH, HĐH và phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh Đồng Nai.

Thứ tư, các công trình, đề tài nghiên cứu chưa đề cập, nghiên cứu đến mối quan hệ và vai trò của công tác tuyên truyền, GDCT đối với việc hình thành và nâng cao NTCT cho công nhân trong các KCN tỉnh Đồng Nai. Đồng thời chưa có những giải pháp từ góc độ công tác tuyên truyền, giáo dục nhằm nâng cao NTCT cho công nhân trong các KCN.

Hiện nay, chưa có công trình nào nghiên cứu, đánh giá khách quan, toàn diện thực trạng, nội dung và đề ra giải pháp nâng cao NTCT cho công nhân trong các KCN tỉnh Đồng Nai.

1.2.2. Những vấn đề đặt ra luận án cần tiếp tục nghiên cứu

Những nghiên cứu về GCCN, về tuyên truyền, giáo dục nâng cao ý thức chính trị cho GCCN và công nhân trong các KCN đã giúp tác giả có nhận thức khái quát về GCCN Việt Nam hiện nay và tìm thấy mối liên hệ của các nội dung đã được nghiên cứu đối với nội dung NTCT của công nhân nói chung và NTCT của công nhân các KCN tỉnh Đồng Nai nói riêng. Tuy nhiên, đến nay chưa có công trình nào nghiên cứu một cách độc lập, hệ thống và có những nghiên cứu, đánh giá khách quan về thực trạng cũng như đưa ra phương hướng, giải pháp nhằm nâng cao NTCT cho công nhân trong các KCN tỉnh Đồng Nai. Trên cơ sở phân tích, kế thừa các công trình nghiên cứu

có liên quan, luận án xác định những nội dung cần tiếp tục nghiên cứu và luận giải một cách sâu sắc hơn, cụ thể:

Một là, nghiên cứu làm rõ các khái niệm có liên quan để rút ra khái niệm NTCT và NTCT của công nhân trong các KCN.

Hai là, làm rõ nội dung, tiêu chí, vai trò NTCT của công nhân đối với sự nghiệp CNH, HĐH và hội nhập quốc tế.

Ba là, đánh giá thực trạng và làm rõ những vấn đề đặt ra hiện nay trong việc nâng cao NTCT của công nhân trong các KCN tỉnh Đồng Nai.

Bốn là, dự báo những nhân tố tác động, phương hướng và đề xuất những giải pháp nhằm nâng cao NTCT cho công nhân các KCN tỉnh Đồng Nai trong những năm tiếp theo

Tiểu kết chương 1

Với mục đích khái quát các công trình khoa học nghiên cứu có liên quan đến đề tài luận án, tác giả kết cấu chương 1 thành 4 nhóm tổng quan: (i) Các công trình nghiên cứu liên quan đến công nhân và vai trò của GCCN đối với sự phát triển của đất nước; (ii) Các công trình nghiên cứu về NTCT của GCCN; (iii) Các công trình nghiên cứu về NTCT của công nhân các KCN ở Việt Nam; (iv) Các công trình nghiên cứu về NTCT của công nhân trong các KCN ở Đồng Nai

Các công trình nghiên cứu về GCCN, về NTCT của GCCN nói chung và NTCT của công nhân trong các KCN ở Việt Nam và tỉnh Đồng Nai đã được nhiều nhà khoa học trong và ngoài nước quan tâm, nghiên cứu nên số lượng các công trình khá nhiều, phong phú về thể loại, đa dạng về nội dung, phương pháp nghiên cứu và cách thức tiếp cận nên tác giả đã có nhiều thuận lợi khi lựa chọn các công trình có liên quan đến luận án. Các công trình nghiên cứu đã khẳng định vị trí, vai trò, sứ mệnh lịch sử của GCCN đối với sự phát triển của đất nước, trong đó các nhà khoa học khẳng định vai trò

NTCT của công nhân là rất quan trọng đối với sự nghiệp CNH, HĐH và hội nhập quốc tế. Các nhà khoa học cũng đã phân tích và làm rõ những nội dung về NTCT của công nhân trong các KCN ở Việt Nam cũng như ở Đồng Nai. Thực trạng NTCT của công nhân trong các KCN cũng đã được đánh giá khách quan với những ưu điểm, hạn chế và cả những thách thức đặt ra trong bối cảnh hiện nay. Một số phương hướng, giải pháp tuyên truyền, giáo dục nhằm nâng cao NTCT cho công nhân trong các KCN cũng phần nào giải quyết được các thách thức đặt ra.

Kết quả tổng quan các công trình nghiên cứu đã giúp cho nghiên cứu sinh có nhiều thuận lợi trong việc định hình về hướng nghiên cứu của luận án. Từ đối tượng, phạm vi nghiên cứu đã được xác định, nghiên cứu sinh sẽ luận giải cơ sở lý luận về NTCT của công nhân trong các KCN tỉnh Đồng Nai.

Chương 2

MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ NHẬN THỨC CHÍNH TRỊ CỦA CÔNG NHÂN TRONG CÁC KHU CÔNG NGHIỆP

2.1. Một số khái niệm liên quan đến đề tài luận án

2.1.1. Khái niệm công nhân, giai cấp công nhân Việt Nam hiện nay

2.1.1.1. Khái niệm công nhân

Theo Từ điển tiếng Việt, công nhân là “Người lao động chân tay làm việc ăn lương trong các nhà máy, xí nghiệp, công trường” [81, tr. 283]. Từ điển tiếng Việt, công nhân là “Người làm việc chân tay ăn lương” [79, tr. 227]. Theo Từ điển tiếng Việt công nhân là “Người lao động chân tay, làm việc ăn lương” [43, tr. 147]. Như vậy, công nhân được xác định là những người lao động làm việc bằng chân tay và nhận lương từ người sử dụng lao động, là những người lao động phổ thông, làm việc chủ yếu bằng sức lực, cơ bắp. Theo tác giả Đặng Ngọc Tùng “Công nhân là những người lao động công nghiệp, trực tiếp hay gián tiếp vận hành các công cụ sản xuất công nghiệp, tạo ra của cải vật chất” [108, tr. 62]. Trong sự phát triển ngày càng cao của xã hội và do yêu cầu của vị trí làm việc, công nhân hiện nay đã được nâng cao về trình độ văn hóa, kỹ năng nghề nghiệp, trình độ chuyên môn và yếu tố trí thức hóa công nhân ngày càng được thể hiện rõ nét như một xu hướng tất yếu, những nội dung này chưa được thể hiện trong các định nghĩa nêu trên.

Theo quan niệm của các nhà kinh điển của chủ nghĩa Mác - Lênin thì công nhân là những người có các đặc trưng sau: Về nghề nghiệp: Là người lao động trực tiếp hay gián tiếp vận hành các công cụ sản xuất có tính chất công nghiệp. Về vị trí trong quan hệ sản xuất: Là những người không có tư liệu sản xuất, phải bán sức lao động, làm thuê cho nhà tư bản và bị nhà tư bản bóc lột giá trị thặng dư. Những đặc trưng cơ bản này là phù hợp và đúng trong

điều kiện lịch sử đương thời. Tuy nhiên, cùng với sự phát triển của lịch sử, của nền đại công nghiệp, GCCN cũng luôn phát triển và mang trong mình những đặc trưng mới.

Từ những định nghĩa nêu trên và qua nghiên cứu, tác giả luận án đưa ra khái niệm “*Công nhân là những người lao động công nghiệp, trực tiếp sản xuất hoặc tham gia vào quá trình sản xuất công nghiệp và dịch vụ công nghiệp, tạo ra giá trị vật chất, tinh thần cho xã hội*”.

Như vậy, tương ứng với nền sản xuất công nghiệp hiện đại, trình độ học vấn, tay nghề của những người lao động ngày càng tăng. Lao động chủ yếu là lao động trí tuệ trong những dây chuyền công nghệ hiện đại, có tính chuyên môn hóa cao. Trong sự phát triển của lực lượng sản xuất, một bộ phận trí thức đã gia nhập GCCN, thực hiện chức năng của người công nhân lành nghề. Những người lao động trong các ngành dịch vụ công nghiệp mà lao động của họ có tính chất lao động công nghiệp cũng được xác định là công nhân.

Công nhân Việt Nam chỉ những người lao động đang làm việc trong các doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế, các ngành, các lĩnh vực sản xuất, kinh doanh và dịch vụ trong nước; những người lao động đang làm việc theo hợp đồng xuất khẩu lao động ở nước ngoài và những người lao động giản đơn ở các đơn vị hành chính sự nghiệp (cơ quan Đảng, Nhà nước và các tổ chức chính trị - xã hội). Những người này sẽ đảm nhiệm một công việc cụ thể được ghi trong hợp đồng lao động.

Trình độ học vấn của công nhân: Tùy thuộc vào công việc, ngành nghề khác nhau thì sẽ có những yêu cầu về trình độ học vấn và tuyển dụng khác nhau. Trong quá trình làm việc họ sẽ được đào tạo để nâng cao tay nghề. Đối với các nhà máy sản xuất các mặt hàng có yêu cầu cao về kỹ thuật như lắp ráp linh kiện điện tử, chế tạo máy móc,... bắt buộc họ phải đạt được mức yêu cầu tối thiểu trước khi vào làm việc.

Thành phần xuất thân của công nhân ngày càng đa dạng hơn, tuy nhiên, với đặc điểm của một nước nông nghiệp, phần lớn công nhân nước ta vẫn xuất thân từ nông dân, trình độ, chuyên môn nghề nghiệp còn hạn chế và còn chịu ảnh hưởng bởi tác phong, lề lối làm việc của người nông dân, chưa thích nghi với tác phong, kỷ luật lao động công nghiệp hiện đại. Đa phần chưa được đào tạo cơ bản và có hệ thống nên trình độ và chuyên môn, nghề nghiệp hạn chế, năng suất lao động và thu nhập thấp, khoảng cách giàu nghèo và sự phân tầng xã hội trong GCCN gia tăng. Một bộ phận công nhân còn những hạn chế trong ý thức giai cấp, bản lĩnh chính trị và những hiểu biết về chính sách, pháp luật.

Đất nước ta đang đẩy mạnh quá trình CNH, HĐH, chủ động hội nhập quốc tế, tiếp nhận những thành tựu khoa học, kỹ thuật và công nghệ hiện đại, nhất là những tác động của Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, đây là một yêu cầu và chính là động lực thúc đẩy GCCN phải không ngừng học tập nâng cao trình độ học vấn, chuyên môn nghề nghiệp. Đồng thời, việc rèn luyện, nâng cao tác phong công nghiệp và kỷ luật lao động theo hướng hiện đại đã hình thành ngày càng đông đảo bộ phận công nhân trí thức.

2.1.1.2. Giai cấp công nhân Việt Nam hiện nay

Giai cấp công nhân Việt Nam là một bộ phận của GCCN quốc tế nên có chung sứ mệnh lịch sử và mang đầy đủ những đặc điểm của GCCN quốc tế. Tác giả Lê Thanh Hà đưa ra định nghĩa “Giai cấp công nhân Việt Nam hiện nay là một tập đoàn những người lao động có thu nhập chủ yếu bằng lao động làm công ăn lương, sống và làm việc gắn với sản xuất, kinh doanh, dịch vụ công nghiệp. Do lao động trong nền công nghiệp hiện đại và đại diện cho lực lượng sản xuất tiên tiến trong xã hội nên giai cấp công nhân Việt Nam có vai trò đi tiên phong trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và phát triển kinh tế thị trường theo định hướng xã hội chủ nghĩa” [50, tr. 16]. Ở khái niệm này cho thấy, GCCN Việt Nam được xác định là những người lao động

đơn thuần làm công ăn lương. Là lực lượng gắn với nền công nghiệp hiện đại và có tiên phong trong sự nghiệp CNH, HĐH đất nước. Tuy nhiên, xu hướng trí thức hóa và vai trò trung tâm trong liên minh với giai cấp nông dân và tầng lớp trí thức cũng như vai trò lãnh đạo của GCCN đối với sự phát triển của đất nước chưa được thể hiện rõ.

Đảng Cộng sản Việt Nam đã định nghĩa: “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” [39, tr. 43]. Trong định nghĩa trên, GCCN Việt Nam được đánh giá là một lực lượng xã hội đông đảo, cùng với sự phát triển của đất nước, có tiềm năng phát triển. Khái niệm đã cho thấy GCCN Việt Nam là những người lao động chân tay và trí óc, làm việc trong các loại hình sản xuất kinh doanh và dịch vụ công nghiệp, hoặc có tính chất công nghiệp. Tuy nhiên, khái niệm trên không đề cập tới vai trò của GCCN dưới góc độ chính trị, xã hội.

Với cách tiếp cận gắn liền với sự phát triển chung của xã hội, GCCN đã được xác định theo chiều hướng trí thức hóa, tác giả Đặng Ngọc Tùng cho rằng “Giai cấp công nhân Việt Nam là tập đoàn xã hội tồn tại khách quan bao gồm những người lao động làm công hưởng lương, trực tiếp hoặc gián tiếp tham gia vào quá trình sản xuất, tái sản xuất ra của cải vật chất trong các ngành công nghiệp và dịch vụ công nghiệp và cả những kỹ sư, cán bộ khoa học kỹ thuật, cán bộ quản lý, cán bộ nghiên cứu áp dụng những thành tựu khoa học công nghệ vào sản xuất công nghiệp mà những công nhân sản xuất công nghiệp hiện đại là nòng cốt” [109, tr. 32-33]. Như vậy, GCCN Việt Nam là những người lao động có thu nhập chủ yếu bằng lao động làm công ăn lương trong các ngành công nghiệp và dịch vụ công nghiệp. Do nắm được cơ sở sản xuất vật chất then chốt, là đại diện cho lực lượng sản xuất tiên tiến

trong xã hội nên GCCN Việt Nam có vai trò tiên phong trong tiến trình phát triển của xã hội Việt Nam hiện đại. Định nghĩa này có đề cập đến những nét đặc thù của GCCN, tuy nhiên đó chỉ là sự cụ thể hóa vai trò, vị trí của GCCN Việt Nam, sự diễn giải như vậy sẽ làm cho định nghĩa khá dài.

Theo Văn Tạo: “Giai cấp công nhân Việt Nam là tập đoàn những người lao động chân tay, trí óc, làm công ăn lương trong các ngành công nghiệp, dịch vụ công nghiệp, chủ yếu là công nhân trí thức, viên chức trong bộ máy nhà nước, trong đó công nhân công nghiệp hiện đại, công nhân trí thức là nòng cốt, đóng vai trò chủ chốt trong liên minh công nhân, nông dân, trí thức” [87, tr. 106]. Ở khái niệm này, GCCN được nhấn mạnh ở công nhân trí thức, viên chức trong bộ máy nhà nước và xác định vai trò của trí thức đối với GCCN trong việc thực hiện vai trò trung tâm trong liên minh với nông dân và trí thức. Tuy nhiên, chưa xác định vai trò là giai cấp lãnh đạo với đội tiên phong là Đảng Cộng sản Việt Nam của GCCN, đồng thời chưa nêu bật được tính đặc thù của GCCN Việt Nam so với GCCN nói chung.

Tác giả Bùi Đình Bôn quan niệm cơ cấu xã hội GCCN Việt Nam hiện nay bao gồm: “Những người lao động công nghiệp và dịch vụ mà lao động của họ có tính chất công nghiệp; những kỹ sư, cán bộ kỹ thuật, nghiên cứu, áp dụng những thành tựu của cách mạng khoa học - kỹ thuật vào sản xuất, trực tiếp tham gia vào quá trình sản xuất, và tái sản xuất của cải vật chất, lao động trong các doanh nghiệp nhà nước, quốc phòng, công tư hợp doanh, tư bản tư nhân, hợp tác liên doanh với nước ngoài, doanh nghiệp 100% vốn nước ngoài, doanh nghiệp cổ phần, tiểu công nghiệp khu vực kinh tế tập thể và bộ phận lao động công nghiệp, cơ khí kỹ thuật cao thuộc khu vực kinh tế tập thể và tư nhân” [24, tr. 90]. Khái niệm này, tác giả đã đề cập đến cơ cấu xã hội của GCCN Việt Nam hiện nay với các môi trường làm việc khác nhau. Tuy nhiên, niệm này khá dài, đồng thời, tác giả không đưa ra được vấn đề quan trọng nhất đó là vị trí, bản chất và

vai trò của GCCN Việt Nam hiện nay dưới sự lãnh đạo của đội tiên phong của giai cấp mình đó là Đảng Cộng sản Việt Nam.

Khái quát các định nghĩa trên, có thể thấy GCCN Việt Nam hiện nay có đặc điểm chung: Là những người lao động có thu nhập chủ yếu bằng lao động làm công ăn lương trong các ngành công nghiệp và dịch vụ công nghiệp. Dưới chế độ XHCN, họ nắm được cơ sở sản xuất vật chất then chốt, đại diện cho lực lượng sản xuất tiên tiến trong xã hội nên GCCN Việt Nam hiện nay có vai trò tiên phong trong tiến trình phát triển của xã hội Việt Nam hiện đại.

Kế thừa những nhân tố hợp lý, tác giả đưa ra khái niệm: *Giai cấp công nhân Việt Nam hiện nay là một lực lượng lao động xã hội to lớn, tiên tiến, đang phát triển, bao gồm lao động chân tay và trí óc, làm việc trong các loại hình sản xuất, kinh doanh dịch vụ công nghiệp hoặc có tính chất công nghiệp. Là nòng cốt của khối liên minh công nhân - nông dân - trí thức, có sứ mệnh lịch sử là giai cấp lãnh đạo thông qua đội tiên phong là Đảng Cộng sản Việt Nam, xây dựng thành công chủ nghĩa xã hội, tiến tới chủ nghĩa cộng sản ở Việt Nam.*

Từ khái niệm trên cho thấy:

(i) Giai cấp công nhân Việt Nam hiện nay là tập đoàn người lao động gắn với phương thức công nghiệp, đặc điểm nổi trội trong lao động của họ là “tính chất công nghiệp”, làm việc và hưởng lương trong các loại hình sản xuất, kinh doanh dịch vụ công nghiệp hoặc có tính chất công nghiệp.

(ii) Họ là sản phẩm của quá trình CNH, HĐH và hội nhập quốc tế. Bao gồm cả lực lượng lao động chân tay và trí óc; cả lao động trực tiếp và lao động gián tiếp.

(iii) Là lực lượng lao động to lớn trong nền kinh tế thị trường định hướng XHCN nên họ là giai cấp đi đầu trong sự nghiệp xây dựng CNXH, xây dựng xã hội dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh. Là giai cấp

nòng cốt của khối liên minh công nhân - nông dân - trí thức dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam.

Giai cấp công nhân Việt Nam hiện nay ngày càng đa dạng về cơ cấu xã hội - giai cấp, về trình độ văn hóa, chuyên môn, kỹ thuật, về thành phần kinh tế và lợi ích. Công nhân cũng khác nhau về trình độ tiếp cận công nghệ, lợi ích hay phần được hưởng từ việc tham gia vào quá trình sản xuất kinh doanh và qua tái phân phối thành quả của sản xuất, kinh doanh.

Với mục tiêu hướng tới xây dựng nền kinh tế trí thức, GCCN Việt Nam hiện nay luôn không ngừng phấn đấu vươn lên, phát triển toàn diện, nâng cao trình độ học vấn, chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, trau dồi bản lĩnh chính trị, góp phần thực hiện thắng lợi sứ mệnh lịch sử trong thời kỳ mới, đóng góp xứng đáng vào thực hiện mục tiêu xây dựng thành công CNXH ở Việt Nam.

2.1.2. Khái niệm khu công nghiệp, công nhân trong khu công nghiệp

2.1.2.1. Khái niệm khu công nghiệp

Vào những năm cuối thế kỷ 19, KCN (Tiếng Anh: Industrial area) được hình thành tại một số nước tư bản như Anh, Mỹ, Italia,... Cho đến những năm 50 của thế kỷ 20, các KCN thực sự bùng nổ và phổ biến ở các nước như Đài Loan, Hàn Quốc, Thái Lan... Tại Việt Nam, sự xuất hiện của KCN được cho là vào những năm 90 của thế kỷ XX. Theo số liệu từ Bộ Kế hoạch và Đầu tư, đến tháng 7/2024, hệ thống KCN ở nước ta đã có ở 63/63 tỉnh, thành phố với 431 KCN, khu chế xuất được thành lập. 05 tỉnh, thành có nhiều KCN đang hoạt động nhất là Đồng Nai, Bình Dương, thành phố Hồ Chí Minh, Long An và Bắc Ninh, trong đó tỉnh có nhiều KCN đang hoạt động nhất là Đồng Nai.

Từ khi hình thành và cho đến hiện nay, đã có rất nhiều định nghĩa về KCN được đưa ra. Theo Nghị định số 192/NĐ - CP, ngày 28/12/1994 của Chính phủ xác định: “Khu công nghiệp tập trung do Chính phủ quyết định

thành lập, có ranh giới địa lý xác định, chuyên sản xuất công nghiệp và thực hiện các dịch vụ hỗ trợ sản xuất công nghiệp, không có dân cư sinh sống” [30]. Theo Nghị định 82/2018/NĐ - CP của Chính phủ KCN được hiểu là: “Khu vực có ranh giới địa lý xác định, chuyên sản xuất hàng công nghiệp và thực hiện dịch vụ cho sản xuất công nghiệp, được thành lập theo điều kiện, trình tự và thủ tục quy định” [31]. Nghị định 35/2022/NĐ - CP của Chính phủ: “Khu công nghiệp là khu vực có ranh giới địa lý xác định, chuyên sản xuất hàng công nghiệp và cung ứng dịch vụ cho sản xuất công nghiệp” [32].

Mặc dù có nhiều định nghĩa về KCN, tuy nhiên với những đặc điểm chung nhất, tác giả đưa ra khái niệm: *Khu công nghiệp là khu vực có ranh giới địa lý rõ ràng, có những thế mạnh về tự nhiên và kinh tế - xã hội, có cơ sở hạ tầng để thu hút đầu tư tạo ra một cơ cấu kinh tế hợp lý trong sản xuất công nghiệp với các ngành dịch vụ có liên quan giữa các doanh nghiệp với nhau trong khu công nghiệp, dưới sự quản lý theo chức năng Nhà nước của Ban Quản lý các khu công nghiệp để mang lại hiệu quả kinh tế cao.*

Từ khái niệm trên, KCN có những đặc điểm sau:

Thứ nhất, KCN phải có ranh giới rõ ràng, có quy mô đất đai đủ lớn và có vị trí địa lý thuận lợi (gần đường giao thông bao gồm cảng biển, cảng sông, sân bay, các trục lộ giao thông đường sắt, đường bộ,...).

Thứ hai, KCN phải tập trung tương đối nhiều xí nghiệp công nghiệp có cùng chung cơ sở hạ tầng sản xuất xã hội, được hưởng những ưu đãi đặc biệt hơn so với các xí nghiệp ở ngoài KCN (đó là ưu đãi về thuế đất, thuế quan,...) và không có dân cư sinh sống.

Thứ ba, KCN phải có ban quản lý thống nhất về mặt Nhà nước (Ban Quản lý các KCN) để thực hiện quy chế quản lý đồng thời phải có sự phân cấp về quản lý và tổ chức sản xuất. Về phía các doanh nghiệp, sự liên kết giữa các doanh nghiệp ảnh hưởng đến khả năng hợp tác sản xuất. Về phía Nhà

nước, vai trò quản lý được thể hiện ở chỗ Nhà nước sẽ quy định từng ngành (hay doanh nghiệp) sẽ được khuyến khích phát triển, các ngành (hay doanh nghiệp) sẽ không được đặt trong các KCN do vấn đề về môi trường sinh thái, về an ninh - quốc phòng,...

2.1.2.2. Công nhân trong khu công nghiệp

Theo tác giả Lê Cao Thắng: “Công nhân khu công nghiệp, khu chế xuất là những người lao động có mối quan hệ lao động, ký kết hợp đồng lao động với người sử dụng lao động; họ làm việc bằng chân tay, trí óc trong các ngành nghề điện tử, giày da, may mặc, chế biến và dịch vụ; có thu nhập chủ yếu bằng tiền lương, tiền công và các phúc lợi khác trong các loại hình doanh nghiệp ngoài quốc doanh” [88, tr. 23].

Trên thực tế, công nhân trong KCN không có quá nhiều điểm khác biệt so với công nhân làm việc tại những nơi khác. Về cơ bản họ vẫn là những lao động phổ thông làm việc theo dây chuyền sản xuất, chế biến, lắp đặt,... nhưng địa điểm làm việc là tại các nhà máy trong các KCN thay vì ở các nhà máy, khu sản xuất nhỏ lẻ, do đó, kỷ luật, tác phong lao động được đề cao. Về cơ bản, công nhân làm việc ở KCN không vất vả hơn quá nhiều so với công nhân thông thường. Các công nhân trong KCN làm việc với khối lượng tiêu chuẩn vào dịp thông thường và tăng nhiều hơn vào các đợt sản xuất cao điểm (nhất là vào cuối năm), cùng với đó, khối lượng, tính chất công việc cũng phụ thuộc vào ngành, lĩnh vực hoạt động, quy mô doanh nghiệp,...

Từ những nhận định trên, tác giả đưa ra khái niệm: *Công nhân trong khu công nghiệp là những người lao động chân tay và trí óc, làm công hưởng lương trong các loại hình chuyên sản xuất hàng công nghiệp và thực hiện các dịch vụ cho sản xuất công nghiệp trong khu vực có ranh giới và vị trí địa lý xác định, chịu sự quy định và vận hành của Ban Quản lý các khu công nghiệp.*

2.1.3. Khái niệm nhận thức chính trị, nhận thức chính trị của công nhân trong khu công nghiệp

2.1.3.1. Nhận thức chính trị

❖ Nhận thức

Nhận thức (tiếng Anh: *Cognition*) là hành động hay quá trình tiếp thu kiến thức và những am hiểu thông qua suy nghĩ, kinh nghiệm và giác quan, bao gồm các quy trình như là tri thức, sự chú ý, trí nhớ, sự đánh giá, sự ước lượng, sự lý luận, sự tính toán, việc giải quyết vấn đề, việc đưa ra quyết định, sự linh hoạt và việc sử dụng ngôn ngữ. Theo Từ điển Tiếng Việt “Nhận thức là quá trình hoặc kết quả phản ánh và tái hiện hiện thực vào trong tư duy; quá trình con người nhận biết, hiểu biết thế giới khách quan, hoặc kết quả của quá trình đó” [81, tr. 917]. Từ điển tiếng Việt giải thích “Nhận thức là quá trình hoặc kết quả của sự hiểu biết sự vật, hiện tượng” [79, tr. 778]. Dẫn theo Từ điển Tiếng Việt “Nhận thức là biết rõ ràng, chắc chắn - Hiểu biết sự vật ở bên ngoài” [43, tr. 452]. Theo Hội đồng Trung ương chỉ đạo biên soạn Giáo trình quốc gia các bộ môn khoa học Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh: “Nhận thức là quá trình phản ánh hiện thực khách quan bởi con người, là quá trình tạo thành tri thức trong bộ óc con người về hiện thực khách quan. Nhờ có nhận thức, con người mới có ý thức về thế giới” [57, tr. 334].

Triết học Mác - Lênin cho rằng nhận thức là sự phản ánh hiện thực khách quan vào bộ óc con người: “Tri giác và biểu tượng của chúng là hình ảnh của các sự vật đó”, [113, tr. 126]. “Cảm giác của chúng ta, ý thức của chúng ta chỉ là hình ảnh của thế giới bên ngoài và dĩ nhiên là nếu không có cái bị phản ánh thì không thể có cái phản ánh, nhưng cái bị phản ánh tồn tại độc lập với cái bị phản ánh” [114, tr. 74]. Như vậy, nhận thức là một quá trình biến chứng có sự vận động và phát triển, là quá trình đi từ chưa biết đến biết, từ biết ít đến biết nhiều, từ biết chưa đầy đủ đến đầy đủ hơn. Nhận thức là quá

trình tác động biện chứng giữa chủ thể và khách thể thông qua hoạt động thực tiễn của con người trong một điều kiện lịch sử - xã hội cụ thể.

Theo quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin, nhận thức là một quá trình biện chứng, diễn ra qua hai giai đoạn: Nhận thức cảm tính (trực quan sinh động) và nhận thức lý tính (tư duy trừu tượng). Khi phân loại nhận thức dựa vào trình độ thâm nhập vào bản chất của đối tượng thì có hai giai đoạn: 1/ Nhận thức kinh nghiệm hình thành từ sự quan sát trực tiếp các sự vật, hiện tượng trong tự nhiên, xã hội hay trong các thí nghiệm khoa học. 2/ Nhận thức lý luận là loại nhận thức gián tiếp vì nó được hình thành và phát triển trên cơ sở của nhận thức kinh nghiệm. Nhận thức kinh nghiệm và nhận thức lý luận là hai giai đoạn nhận thức khác nhau, có quan hệ biện chứng với nhau. Khi phân loại nhận thức dựa vào tính tự phát, tự giác của sự xâm nhập vào bản chất của sự vật thì có hai loại: 1/ Nhận thức thông thường (hay nhận thức tiền khoa học) là loại nhận thức được hình thành một cách tự phát, trực tiếp từ trong hoạt động hàng ngày của con người. 2/ Nhận thức khoa học là loại nhận thức được hình thành một cách tự giác và gián tiếp từ sự phản ánh đặc điểm bản chất, những quan hệ tất yếu của các sự vật. Hai loại nhận thức này cũng có mối quan hệ biện chứng với nhau.

Từ những định nghĩa trên và qua nghiên cứu, tác giả đưa ra khái niệm: *Nhận thức là một quá trình phản ánh tích cực, tự giác và sáng tạo thế giới khách quan vào bộ óc con người trên cơ sở thực tiễn, nhằm sáng tạo ra những tri thức phục vụ hoạt động thực tiễn.*

❖ Chính trị

Từ điển Bách Khoa Việt Nam giải thích “Chính trị là toàn bộ những hoạt động có liên quan đến các mối quan hệ giữa các giai cấp, các dân tộc, các tầng lớp xã hội, mà cốt lõi của nó là vấn đề giành chính quyền duy trì và sử dụng quyền lực nhà nước, sự tham gia vào công việc của nhà nước” [107, tr. 603]. Theo Từ điển tiếng Việt “Chính trị là đường lối các vấn đề tổ chức và

hoạt động của bộ máy nhà nước trong nội bộ một nước và về quan hệ ngoại giao giữa các nước nói chung” [79, tr. 178].

Theo Giáo trình Chính trị học (Dùng cho hệ đào tạo Cao cấp lý luận chính trị) của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, từ góc độ tiếp cận của chủ nghĩa Mác - Lênin, đã đưa ra nhận định: “Chính trị là một lĩnh vực của đời sống xã hội, thể hiện mối quan hệ giữa các giai cấp, các dân tộc, các quốc gia trong vấn đề giành, giữ, sử dụng hoặc chi phối quyền lực nhà nước, là sự tham gia của người dân vào công việc của nhà nước” [55, tr. 14]. Như vậy, chính trị thuộc kiến trúc thượng tầng dựa trên cơ sở hạ tầng kinh tế. Chính trị là biểu hiện tập trung nhất của kinh tế nên không giữ vững được sự thống trị cũng đồng nghĩa với không giữ vững được sự thống trị về kinh tế; kinh tế có tác động trở lại đối với chính trị.

Nếu chính trị được tiếp cận trên góc độ là hình thức để nhằm duy trì quyền lực chính trị thì chính trị có thể được hiểu là hoạt động của cá nhân, của giai cấp, của chính đảng nhằm giành, giữ và duy trì quyền điều hành bộ máy nhà nước, tức là giành, giữ, duy trì quyền lực chính trị. Nếu xem xét chính trị với tư cách là những hoạt động giành và giữ chính quyền thì hoạt động chính trị bao gồm rất nhiều các hoạt động; trong đó có một hoạt động hết sức quan trọng là tuyên truyền hệ tư tưởng, đường lối của Đảng nhằm biến những quan điểm, chủ trương, đường lối này thành hiện thực và những hoạt động nâng cao tính tự giác của người dân trong nhận thức, hiểu biết chủ trương, đường lối của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước.

Kế thừa các nhân tố phù hợp từ các định nghĩa trên, có thể hiểu: *Chính trị là hoạt động của các chủ thể quyền lực (quốc gia, giai cấp, chính đảng, tập đoàn xã hội,...) nhằm giành, giữ và thực thi quyền lực nhà nước, là sự tham gia của người dân vào công việc của nhà nước.*

❖ *Nhận thức chính trị*

Từ những nghiên cứu, kế thừa quan điểm của các nhà khoa học, tác giả đưa ra khái niệm: *Nhận thức chính trị là quá trình lĩnh hội những tri thức của con người về mục đích, đường lối, nhiệm vụ đấu tranh của một giai cấp, một chính đảng nhằm giành hoặc duy trì quyền điều hành bộ máy nhà nước; là quá trình nắm bắt những tri thức chính trị của dân tộc, nhân loại... qua đó hình thành niềm tin, nâng cao tính tích cực chính trị trong hoạt động thực tiễn.*

Khái niệm trên cho thấy NTCT được thể hiện là quá trình lĩnh hội những tri thức với nội dung cơ bản:

Thứ nhất, là quá trình lĩnh hội những tri thức chính trị của con người về một giai cấp, một chính đảng nhất định. Cùng với đó là những nhận thức, hiểu biết về những chủ trương, đường lối, mục đích, nhiệm vụ, hành động của giai cấp, chính đảng đó trong việc giành và duy trì quyền lực thông qua việc điều hành bộ máy nhà nước và xã hội với vai trò là giai cấp lãnh đạo và đảng cầm quyền.

Thứ hai, những hiểu biết một cách có hệ thống của con người về tri thức chính trị ở phạm vi dân tộc và nhân loại, với các nội dung: Về quyền lực nhà nước; về mô hình chính thể; về kiểm soát quyền lực; về pháp quyền; về sự phù hợp giữa yếu tố thể chế với yếu tố văn hóa bản địa của mỗi quốc gia, dân tộc.

Thứ ba, khi có nhận thức, hiểu biết đúng đắn về giai cấp, chính đảng, về những tri thức chính trị của dân tộc, nhân loại sẽ hình thành tình cảm và niềm tin chính trị, từ đó thúc đẩy, cổ vũ tính tích cực chính trị - xã hội thông qua các hoạt động thực tiễn của con người mà trước hết là sự tham gia vào hoạt động của các tổ chức chính trị - xã hội, vào công việc của Đảng và Nhà nước,...

2.1.3.2. Nhận thức chính trị của công nhân trong các khu công nghiệp

Trên cơ sở những định nghĩa có liên quan, tác giả đưa ra khái niệm như sau: *Nhận thức chính trị của công nhân trong các khu công nghiệp là quá trình hình thành và nâng cao những hiểu biết của công nhân về chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh; về chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; về hệ thống chính trị; về vị trí, vai trò của giai cấp công nhân; lĩnh hội những tri thức chính trị của dân tộc, nhân loại, ... qua đó hình thành niềm tin, nâng cao tính tích cực, chủ động, sáng tạo trong lao động, sản xuất và trong cuộc sống.*

Khái niệm trên cho thấy NTCT của công nhân trong các KCN là quá trình hình thành và nâng cao nhận thức của công nhân, cụ thể:

Thứ nhất, là quá trình công nhân trong các KCN tiếp nhận, hình thành và có hiểu biết đúng đắn về chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh; về chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; về hệ thống chính trị; về lòng yêu nước, tinh thần tự hào, tự tôn dân tộc; về những tri thức chính trị của dân tộc, nhân loại,...

Thứ hai, công nhân có nhận thức đúng về vị trí, vai trò và sứ mệnh lịch sử của giai cấp mình trước dân tộc và trong sự nghiệp CNH, HĐH và hội nhập quốc tế. Qua đó, nâng cao trình độ, kỹ năng, bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, lối sống, củng cố niềm tin vào con đường đi lên CNXH, vào thắng lợi của sự nghiệp cách mạng do Đảng lãnh đạo và sự quản lý, điều hành của Nhà nước, vào tương lai của dân tộc. Hình thành động cơ học tập, rèn luyện, phấn đấu để được kết nạp vào Đảng Cộng sản Việt Nam.

Thứ ba, hình thành đội ngũ công nhân trong KCN có hiểu biết về chính trị, có trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp; có tác phong công nghiệp, lao động cần cù, tích cực, chủ động, sáng tạo, đáp ứng yêu cầu và điều kiện lao động trong bối cảnh hội nhập và cuộc Cách mạng công nghiệp

lần thứ tư, góp phần vào sự phát triển của doanh nghiệp, của địa phương và sự phồn vinh của đất nước.

Khi người công nhân có NTCT đúng, ở trình độ cao thì hoạt động thực tiễn sẽ mang tính tích cực, công nhân sẽ có nhận thức, xử lý đúng đắn, kịp thời những vấn đề trong lao động cũng như trong cuộc sống. NTCT của người công nhân trong các KCN sẽ quyết định nhiều đến niềm tin, phẩm chất đạo đức, phương thức và hành động của họ. Khi có NTCT thì những hành động của người công nhân sẽ mang tính tự giác, tránh được những sai lầm trong các hoạt động, mang lại lợi ích cho chính bản thân người công nhân cũng như cho doanh nghiệp và xã hội. Sự yếu kém, hạn chế về NTCT sẽ là khởi đầu cho những sai lầm hoặc thiếu hiệu quả trong các hoạt động của người công nhân, khi đó sẽ có ảnh hưởng tiêu cực không chỉ riêng đối với công nhân mà còn ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp cũng như tình hình kinh tế, chính trị của địa phương.

2.1.4. Khái niệm tuyên truyền, giáo dục chính trị; tuyên truyền, giáo dục chính trị cho công nhân trong các khu công nghiệp

2.1.4.1. Tuyên truyền, giáo dục chính trị

❖ Tuyên truyền

Tuyên truyền (tiếng Anh: Propagate) nghĩa là đưa ra các thông tin với mục đích thúc đẩy thái độ, suy nghĩ, tâm lý và ý kiến của quần chúng theo chiều hướng mà người nêu thông tin mong muốn. Theo các nhà khoa học mác-xít, tuyên truyền nói chung được hiểu theo hai cấp độ: *Nghĩa rộng*: Tuyên truyền là sự truyền bá những quan điểm, tư tưởng về chính trị, triết học, kinh tế, khoa học, nghệ thuật... nhằm biến những quan điểm, tư tưởng ấy thành ý thức xã hội, thành hành động cụ thể của quần chúng theo một khuynh hướng nhất định. *Nghĩa hẹp*: Tuyên truyền là sự truyền bá những quan điểm lý luận chính trị của một giai cấp nhất định cho đông đảo quần chúng.

Theo Hồ Chí Minh “Tuyên truyền là đem một việc gì nói cho dân hiểu, dân nhớ, dân theo, dân làm. Nếu không đạt được mục đích đó, là tuyên

truyền thất bại” [76, tr. 191]. Tác giả Lương Ngọc Vĩnh cho rằng: “Tuyên truyền là hoạt động truyền thông mang tính thuyết phục nhằm làm thay đổi nhận thức, thái độ, hành vi của đối tượng theo mục đích của chủ thể tuyên truyền” [120, tr. 9]. Trong tuyên truyền, cần quan tâm đến đặc điểm đối tượng tuyên truyền. Người tuyên truyền bao giờ cũng phải tự đặt câu hỏi: Viết cho ai xem? Nói cho ai nghe? Phương pháp tuyên truyền cần cụ thể, thiết thực, dễ hiểu: Tuyên truyền cái gì? Tuyên truyền cho ai? Tuyên truyền để làm gì? Tuyên truyền như thế nào?...

Từ những khái niệm trên, có thể hiểu: *Tuyên truyền là hoạt động truyền thông có hệ thống nhằm thay đổi nhận thức, thái độ, hành vi của đối tượng theo mục đích của chủ thể tuyên truyền.*

Công tác tuyên truyền của Đảng là nhằm truyền bá chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, đường lối, quan điểm của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước, các tri thức của nhân loại nhằm nâng cao nhận thức, xây dựng niềm tin và cổ vũ hành động tích cực của quần chúng trong sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc.

❖ *Giáo dục*

Trong Từ điển Giáo dục học, giáo dục được hiểu theo ba nghĩa là: 1/ Hoạt động hướng tới con người thông qua một hệ thống các biện pháp tác động nhằm truyền thụ những tri thức và kinh nghiệm, rèn luyện kỹ năng và lối sống, bồi dưỡng tư tưởng và đạo đức cần thiết cho đối tượng, giúp hình thành và phát triển năng lực, phẩm chất, nhân cách phù hợp với mục đích, mục tiêu chuẩn bị cho đối tượng tham gia lao động sản xuất và đời sống xã hội. 2/ Hệ thống các biện pháp và các cơ quan thực thi nhiệm vụ giáo dục của một nước. 3/ Hoạt động dạy - học từng mặt giáo dục cho đối tượng nhằm đạt được những mức độ cần thiết theo yêu cầu cụ thể (giáo dục lao động, giáo dục môi trường, giáo dục trí tuệ, giáo dục kỹ thuật tổng hợp...) [54, tr. 105-106].

Tác giả Nguyễn Hữu Đức quan niệm: “*Theo nghĩa rộng*, giáo dục bao gồm tất cả những quá trình tác động có mục đích, có kế hoạch, thông qua môi trường tự nhiên, môi trường xã hội (như trong nhà trường, gia đình, đoàn thể, cơ quan văn hóa giáo dục...), nhằm hình thành các sức mạnh thể chất, sức mạnh tinh thần, thế giới quan, bộ mặt đạo đức và thẩm mỹ của con người; *Theo nghĩa hẹp*, giáo dục là một quá trình tác động có mục đích, có kế hoạch nhằm hình thành ở người học những quan điểm, niềm tin, những phẩm chất, hành vi đạo đức, đồng thời bồi dưỡng tình cảm, năng lực thẩm mỹ và năng lực rèn luyện thể chất. Quá trình này được xem là một bộ phận của quá trình giáo dục tổng thể” [45, tr. 15-16]. Theo Nguyễn Xuân Thúc: “Giáo dục là một hoạt động chuyên môn của xã hội nhằm hình thành và phát triển nhân cách con người theo những yêu cầu của xã hội trong những giai đoạn lịch sử nhất định” [93, tr. 253].

Như vậy, có thể hiểu: *Giáo dục là một hoạt động xã hội thể hiện quá trình tác động của chủ thể giáo dục đến đối tượng giáo dục với nội dung và phương pháp cụ thể nhằm đạt được mục tiêu giáo dục đề ra.*

Từ khái niệm giáo dục trên cho thấy: *Thứ nhất*, giáo dục là một hoạt động xã hội, là quá trình truyền đạt và tiếp thu những kinh nghiệm lịch sử xã hội của các thế hệ loài người; *Thứ hai*, giáo dục là quá trình tác động có kế hoạch, có nội dung và bằng phương pháp khoa học của chủ thể giáo dục đến các đối tượng giáo dục để đạt được những mục tiêu giáo dục đã đề ra; *Thứ ba*, giáo dục thường diễn ra dưới sự hướng dẫn của người khác nhưng cũng có thể thông qua tự học; *Thứ tư*, giáo dục vừa cung cấp tri thức, kinh nghiệm vừa định hướng hành vi thông qua việc cung cấp các khuôn mẫu hành vi để hình thành nhân cách của con người.

❖ *Tuyên truyền, giáo dục chính trị*

Theo tác giả Lương Ngọc Vĩnh, tuyên truyền chính trị là “Phổ biến, truyền bá hệ tư tưởng của giai cấp cầm quyền trong toàn xã hội, biến nó thành

hệ tư tưởng chủ đạo trong toàn xã hội” [120, tr. 76]. Nhiệm vụ đặc biệt của tuyên truyền chính trị trong điều kiện đảng cầm quyền là tuyên truyền cho việc xây dựng chế độ mới, trong đó xây dựng kinh tế làm trung tâm của các nhiệm vụ chính trị. Tuyên truyền chính trị có tầm quan trọng hàng đầu trong hoạt động tuyên truyền của đảng cộng sản; là nhiệm vụ thường xuyên, liên tục, lâu dài, gắn bó chặt chẽ với quá trình đấu tranh cách mạng, với sứ mệnh lịch sử của GCCN, của đảng cộng sản.

Tác giả Bùi Đình Bôn đưa ra định nghĩa “Giáo dục chính trị, tư tưởng là quá trình tác động có mục đích, có tổ chức của chủ thể tới đối tượng giáo dục, truyền bá các quan điểm, chính trị, tư tưởng, động cơ, chính sách... của một giai cấp, đảng phái chính trị, nhà nước... nhất định nhằm làm cho đối tượng nhận và tin theo, hành động theo các giá trị, tư tưởng đó” [24]. Tác giả đề cập đến phương pháp, cách thức GDCT, tư tưởng của chủ thể và mục đích của quá trình GDCT, tư tưởng được thể hiện ở đối tượng được giáo dục thông qua niềm tin, hành động. Theo tác giả Nguyễn Thị Huyền Trang “Giáo dục chính trị là các hoạt động có kế hoạch của các chủ thể với những nội dung, hình thức, phương pháp phù hợp để nâng cao nhận thức chính trị, tinh thần tự giác và tính tích cực của nhân dân trong quá trình xây dựng đất nước” [105, tr. 18]. Ở khái niệm này, tác giả đã đề cập đến quá trình giáo dục từ việc xây dựng kế hoạch của chủ thể giáo dục đến nội dung, phương pháp đến mục đích của GDCT là nâng cao NTCT, tinh thần tự giác, tính tích cực chính trị trong các đối tượng được GDCT.

Từ những định nghĩa trên, tác giả đưa ra khái niệm như sau: *Tuyên truyền, giáo dục chính trị là hoạt động có mục đích của các chủ thể với kế hoạch, nội dung, hình thức, phương pháp phù hợp trong từng giai đoạn cụ thể để hình thành và nâng cao nhận thức chính trị, ý thức tự giác và tính tích cực chính trị của nhân dân trong quá trình xây dựng và bảo vệ Tổ quốc.*

2.1.4.2. Tuyên truyền, giáo dục chính trị cho công nhân trong các khu công nghiệp

Tác giả Lê Cao Thắng đưa ra khái niệm “Giáo dục chính trị, tư tưởng cho công nhân là một quá trình tác động có mục đích, có tổ chức, có hệ thống vào nhận thức của công nhân để truyền bá những tư tưởng chính trị cơ bản, cốt lõi hệ giá trị đạo đức, lối sống, phẩm chất, tác phong công nghiệp, ý thức chấp hành pháp luật, làm cho công nhân thấm sâu, nâng cao bản lĩnh chính trị trong đời sống tinh thần, định hướng suy nghĩ và ứng xử trong sản xuất, trong quá trình xây dựng và bảo vệ Tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa” [88, tr. 18]. Ở khái niệm này, tác giả đã xác định những nội dung, mục đích công tác GDCT, tư tưởng cho công nhân.

Tác giả Nguyễn Thị Huyền Trang cho rằng “Giáo dục chính trị cho công nhân là các hoạt động chủ động, tự giác, có kế hoạch của các chủ thể với những nội dung, hình thức, phương pháp phù hợp tác động đến công nhân nhằm nâng cao nhận thức chính trị, khơi dậy tinh thần tự giác và tính tích cực của công nhân trong sản xuất, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc” [105, tr. 18-19]. Khái niệm trên cho thấy: GDCT cho công nhân phải hướng tới mục đích là nâng cao bản lĩnh chính trị, tinh thần tự giác và tính tích cực trong quá trình xây dựng đất nước. Chủ thể giáo dục là cả hệ thống chính trị và toàn xã hội. Nội dung giáo dục là truyền bá những tư tưởng chính trị cơ bản, cốt lõi, hệ giá trị đạo đức, lối sống, phẩm chất, tác phong công nghiệp, ý thức chấp hành pháp luật.

Từ những nhận định trên, qua nghiên cứu, tác giả đưa ra khái niệm: *Tuyên truyền, giáo dục chính trị cho công nhân trong các khu công nghiệp là quá trình tác động có mục đích của chủ thể giáo dục với kế hoạch, nội dung, hình thức, phương pháp phù hợp nhằm hình thành và nâng cao nhận thức, bản lĩnh chính trị; có đạo đức, lối sống và tác phong công nghiệp; có ý thức*

tự giác và tích tích cực chính trị trong lao động, sản xuất và trong cuộc sống, góp phần tích cực vào sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc.

Khái niệm trên làm rõ bốn vấn đề:

Thứ nhất, hoạt động tuyên truyền, GDCT cho công nhân trong các KCN được thực hiện bởi các chủ thể bao gồm: Đảng Cộng sản Việt Nam có vai trò lãnh đạo; Công đoàn có vai trò trực tiếp tổ chức tuyên truyền, giáo dục; Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh phối hợp triển khai hoạt động tuyên truyền, giáo dục.

Thứ hai, mục đích của tuyên truyền, GDCT là để công nhân trong các KCN có NTCT, hiểu đúng vị trí, vai trò và sứ mệnh lịch sử của giai cấp mình trước dân tộc; nâng cao trình độ chính trị, củng cố niềm tin của công nhân vào sự nghiệp đổi mới dưới sự lãnh đạo của Đảng, hình thành niềm tin và tính tích cực chính trị trong lao động, sản xuất cũng như trong cuộc sống.

Thứ ba, nội dung tuyên truyền, GDCT cho công nhân Việt Nam gồm: Chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; sứ mệnh lịch sử của GCCN; tinh thần làm chủ cho công nhân; đạo đức cách mạng, tinh thần đoàn kết; ý thức, tác phong công nghiệp.

Thứ tư, hoạt động này theo một kế hoạch thống nhất và sử dụng các hình thức, phương pháp giáo dục phù hợp với đối tượng là công nhân trong các KCN bao gồm: Tuyên truyền, giáo dục trực tiếp, tuyên truyền miệng, tuyên truyền trực quan, tổ chức các phong trào thi đua, các hoạt động văn hóa, văn nghệ...

2.1.5. Mối quan hệ giữa tuyên truyền, giáo dục chính trị và nhận thức chính trị của công nhân trong các khu công nghiệp

2.1.5.1. Tuyên truyền, giáo dục chính trị là cơ sở quan trọng hình thành nhận thức chính trị của công nhân

Tuyên truyền, GDCT là phương tiện quan trọng để phổ biến, truyền bá chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, các đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; truyền thống lịch sử văn hóa của dân tộc, của Đảng; những vấn đề thời sự, chính trị của địa phương, đất nước và quốc tế, qua đó hình thành và nâng cao NTCT của công nhân trong các KCN.

Tuyên truyền, GDCT gắn liền với cổ động, qua đó góp phần cổ vũ, động viên, thúc đẩy công nhân lao động tích cực, hăng hái tham gia các hoạt động phong trào do tổ chức Đảng, Công đoàn phát động; biến nhận thức, niềm tin của công nhân thành hành động cụ thể trong lao động, sản xuất và trong cuộc sống.

Công tác tuyên truyền, GDCT góp phần quan trọng vào việc thay đổi theo chiều hướng tích cực đối với những nhận thức lệch lạc của công nhân trong các KCN. Giúp cho công nhân có bản lĩnh, ý thức chính trị, có sức đề kháng trước những biểu hiện tiêu cực, những mặt trái của xã hội, của nền kinh tế thị trường. Đồng thời, giúp công nhân nhận diện và đấu tranh với những quan điểm, hành động sai trái của các thế lực thù địch; không để các thế lực thù địch lợi dụng lòng yêu nước chân chính của công nhân tiến hành kích động, dụ dỗ, lôi kéo tham gia biểu tình, đình công, tụ tập gây rối làm mất an ninh, trật tự,... Góp phần bảo vệ nền tảng tư tưởng, chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước.

Tuyên truyền, GDCT góp phần quan trọng vào việc nâng cao nhận thức, hình thành và củng cố niềm tin, đạo đức, lối sống; bồi dưỡng phương pháp, kỹ năng, tác phong làm việc hiệu quả cho công nhân. Góp phần quan trọng vào việc khắc phục tình trạng một bộ phận công nhân trong các KCN, nhất là công nhân trẻ có biểu hiện phai nhạt về chính trị, “nhạt Đảng, khô Đoàn”, chỉ quan tâm đến lợi ích cá nhân, lợi ích kinh tế trước mắt mà ít quan tâm đến những vấn đề mang bản chất của GCCN Việt Nam đó là: Ý thức giai

cấp, bản lĩnh chính trị, vai trò, sứ mệnh lịch sử, trách nhiệm của giai cấp đối với dân tộc.

Tuyên truyền, GDCT là một trong những chức năng cơ bản của tổ chức Đảng, Công đoàn, Đoàn Thanh niên. Thông qua công tác tuyên truyền, GDCT để tập hợp, tuyên truyền, giáo dục, giúp cho công nhân có NTCT, phát huy lòng yêu nước, tinh thần tự hào, tự tôn dân tộc; ý thức vươn lên trong lao động, sản xuất và cuộc sống. Đồng thời, khi có NTCT và động cơ đúng đắn, công nhân trong các KCN sẽ có ý thức phấn đấu, rèn luyện, học tập để được kết nạp vào Đảng Cộng sản Việt Nam.

2.1.5.2. Tác động từ nhận thức chính trị của công nhân đối với công tác tuyên truyền, giáo dục chính trị

Đặc điểm chung của công nhân trong các KCN hiện nay là phần lớn xuất thân từ nông thôn, trình độ học vấn không đồng đều, do đó, khi quá trình tuyên truyền, GDCT của các chủ thể phù hợp sẽ giúp cho công nhân có NTCT, tự giác, chủ động trong việc tham gia các hoạt động tuyên truyền, GDCT. Ngược lại, khi công tác tuyên truyền, GDCT có những hạn chế về nội dung, không phù hợp với trình độ học vấn, nhận thức của công nhân sẽ không thu hút được công nhân hoặc không giúp cho công nhân hình thành được NTCT mặc dù có tham gia các hoạt động tuyên truyền, GDCT, như vậy, sẽ không đạt được mục đích của công tác tuyên truyền, GDCT. Do đó, công tác tuyên truyền, GDCT cho công nhân phải được đổi mới về nội dung, phương pháp trên cơ sở căn cứ vào trình độ, nhận thức của công nhân để từ đó hình thành NTCT đúng đắn trong công nhân.

Ngày nay, các nền tảng công nghệ thông tin, mạng xã hội đã trở thành công cụ làm việc, kết nối không thể thiếu trong đời sống. Hầu hết công nhân trong các KCN hiện nay đều sử dụng điện thoại thông minh (smartphone) để phục vụ cho công việc, học tập, giải trí hàng ngày thông qua Internet và các trang mạng xã hội như: Facebook, zalo, youtube, viber, tiktok, instagram,...

Việc sử dụng thường xuyên Internet và các trang mạng xã hội giúp cho công nhân tiếp cận nhanh với các thông tin. Tuy nhiên, do phần lớn thời gian của công nhân là làm việc ở doanh nghiệp, nên khi được nghỉ ngơi họ chỉ quan tâm đến các chương trình giải trí hoặc các “trào lưu” trên mạng xã hội, có ít công nhân chủ động tìm hiểu các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước,... Do đó, các chủ thể tuyên truyền, GDCT phải nắm rõ đặc điểm, nhu cầu của công nhân để chủ động điều chỉnh, cập nhật phương pháp tuyên truyền, GDCT, nhất là trong việc ứng dụng công nghệ thông tin, tạo các group trên các trang mạng xã hội để thực hiện việc tuyên truyền các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước,... cho công nhân. Tăng cường nắm bắt thông tin trên mạng xã hội và kịp thời định hướng thông tin đúng cho công nhân thông qua việc kết nối với các website của các cơ quan chính thống ở Trung ương, địa phương để tương tác và lồng ghép công tác thông tin tuyên truyền, giáo dục.

Công nhân trong các KCN là đối tượng tuyên truyền, GDCT có đặc thù riêng: NTCT không đồng đều, tuổi tác, thời gian làm việc theo ca, kíp trong nhiều loại hình doanh nghiệp,... do đó, công tác tuyên truyền, GDCT phải được thực hiện linh hoạt, sử dụng những hình thức, phương pháp tuyên truyền đa dạng như: Tuyên truyền miệng, tuyên truyền trên các phương tiện thông tin đại chúng, phương tiện trực quan (áp phích, tờ rơi,...), tủ sách và phòng đọc, các cuộc thi tìm hiểu,... phù hợp với từng nhóm công nhân của từng loại hình doanh nghiệp trong các KCN hoặc ở khu nhà trọ có đông công nhân mới có thể góp phần nâng cao NTCT cho công nhân.

Việc nắm rõ mối quan hệ biện chứng giữa công tác tuyên truyền, GDCT với NTCT của công nhân trong các KCN sẽ giúp chủ thể tuyên truyền có cách nhìn toàn diện, phát huy những ưu điểm, khắc phục những hạn chế trong công tác tuyên truyền, GDCT. Qua đó, lựa chọn những hình thức, phương pháp khoa học, phù hợp nhằm hình thành và nâng cao NTCT cho

công nhân trong các KCN. Tuy nhiên, để công tác tuyên truyền, GDCT đạt hiệu quả, cần quan tâm đến những nội dung trọng tâm sau: Nắm vững những nguyên lý, cơ sở khoa học lý luận và thực tiễn của vấn đề để tuyên truyền một cách ngắn gọn, sâu sắc, phù hợp với trình độ nhận thức của công nhân, tránh tuyên truyền chung chung, nặng về lý thuyết không có căn cứ lý luận và cơ sở thực tiễn. Đặc biệt quan tâm giáo dục chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, nhiệm vụ của tổ chức Công đoàn, làm cho công nhân lao động hiểu rõ những khó khăn, thuận lợi của đất nước, doanh nghiệp; những âm mưu diễn biến hòa bình của các thế lực thù địch, trên cơ sở đó nâng cao lập trường giai cấp, củng cố lòng tin và ý thức trách nhiệm của công nhân đối với sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, nhằm góp phần thực hiện thắng lợi sự nghiệp CNH, HĐH và mục tiêu "dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh".

2.2. Nội dung và tiêu chí đánh giá nhận thức chính trị của công nhân trong các khu công nghiệp

2.2.1. Nhận thức về giai cấp

Những biểu hiện nhận thức về giai cấp của công nhân trong các KCN chính là sự nhận thức về vai trò, vị trí của giai cấp mình trong mối quan hệ với các giai cấp, tầng lớp khác và đối với sự phát triển chung của xã hội. Nhận thức về giai cấp luôn là yếu tố hàng đầu, là biểu hiện quan trọng nhất trong NTCT của công nhân trong các KCN. Theo đó, người công nhân hiểu về giai cấp mình ra sao? Có sứ mệnh, vai trò như thế nào đối với sự phát triển của địa phương, đất nước? Vì sao giai cấp mình lại có sứ mệnh ấy? Những điều kiện để thực hiện được sứ mệnh này là gì?

Người công nhân trong các KCN được xác định là có nhận thức về giai cấp khi nhận thức được những nội dung khái quát: GCCN là giai cấp của người lao động trong nền công nghiệp hiện đại, là lực lượng tạo ra phần lớn của cải, vật chất cho xã hội, có sứ mệnh lịch sử là xóa bỏ chế độ tư bản chủ

nghĩa, chế độ người bóc lột người, đi đầu trong sự nghiệp xây dựng CNXH. Có sứ mệnh lịch sử ấy bởi vì GCCN là “Giai cấp lãnh đạo các mạng thông qua đội tiên phong là Đảng Cộng sản Việt Nam; giai cấp đại diện cho phương thức sản xuất tiên tiến, hiện đại; giai cấp tiên phong trong sự nghiệp xây dựng chủ nghĩa xã hội; lực lượng nòng cốt trong liên minh giai cấp công nhân với giai cấp nông dân và đội ngũ trí thức” [108, tr. 288]. Để hoàn thành sứ mệnh lịch sử của mình, yêu cầu tất yếu là GCCN phải thực sự vững mạnh về mọi mặt, nhất là phải có trình độ NTCT nhất định, phải có đội tiên phong của giai cấp là Đảng Cộng sản lãnh đạo, phải có được sự tin tưởng, ủng hộ, đồng hành của đông đảo nhân dân lao động mà trước hết là của giai cấp nông dân và tầng lớp trí thức trong xã hội.

Khi người công nhân trong các KCN có nhận thức giai cấp ở mức cao sẽ hiểu được đầy đủ và có hệ thống những nội dung trên. Bên cạnh đó, họ biết biến những nhận thức đó thành hành động cụ thể trong cuộc sống và trong lao động, sản xuất, có niềm tin vào vai trò lịch sử của giai cấp mình, tin tưởng vào sự lãnh đạo của Đảng, sự quản lý, điều hành của Nhà nước. Có thái độ đúng, phù hợp với chủ doanh nghiệp và các tổ chức đảng, đoàn thể trong doanh nghiệp. Có thái độ tích cực trong việc nhận biết và đấu tranh chống lại những thông tin, quan điểm sai trái, xuyên tạc, phủ nhận sứ mệnh lịch sử của giai cấp mình. Ví dụ: Người công nhân chủ động, tự giác, tích cực học tập nhằm nâng cao trình độ của mình, hoặc kiên quyết phê phán, đấu tranh với những quan điểm, tư tưởng sai lệch, phản động; tích cực tuyên truyền để mọi người có nhận thức và thái độ đúng với những vấn đề trên.

2.2.2. Nhận thức về chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước

V.I.Lênin đã khẳng định: “Nhiệm vụ thứ nhất của bất cứ chính đảng nào có trọng trách đối với tương lai là thuyết phục được đại đa số nhân dân nhận thấy được sự đúng đắn của cương lĩnh, sách lược của mình” [114, tr.

208]. Do đó, việc tuyên truyền, giáo dục cho công nhân có nhận thức đúng về chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước là một yêu cầu tất yếu hàng đầu đối với Đảng Cộng sản Việt Nam. Công nhân trong các KCN có NTCT khi có những hiểu biết về chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh là nền tảng tư tưởng, là kim chỉ nam cho hành động của Đảng trong sự nghiệp đấu tranh giải phóng dân tộc cũng như trong sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc hiện nay. Đồng thời, chỉ ra con đường và lực lượng tiến lên xây dựng thành công XHCN dưới sự lãnh đạo của Đảng. Hiểu được rằng tư tưởng Hồ Chí Minh là sự vận dụng một cách sáng tạo chủ nghĩa Mác - Lênin vào điều kiện cụ thể của cách mạng Việt Nam, chỉ ra con đường cụ thể để lãnh đạo cách mạng Việt Nam giành thắng lợi.

Có NTCT cao là khi người công nhân trong các KCN nhận thức về những nội dung cơ bản của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước. Hiểu được nghĩa vụ, trách nhiệm của mình đối với sự phát triển của doanh nghiệp, của địa phương, đất nước. Qua đó, có niềm tin vào chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, có thái độ kiên quyết đấu tranh với những quan điểm sai trái, thù địch, xuyên tạc, phủ nhận, xóa bỏ chủ nghĩa Mác - Lênin, chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, tích cực, chủ động, sáng tạo trong lao động, sản xuất và tham gia các hoạt động xã hội ở địa phương.

Chủ tịch Hồ Chí Minh đã từng căn dặn: “Cũng người công nhân ấy nếu được học chính trị, được hiểu thì khi ra làm việc sẽ khác ngay. Người không hiểu biết chính trị, chỉ phát phơ cốt làm sao cho hết ngày, hết giờ thôi. Do đó, giáo dục chính trị, tư tưởng là một điều rất quan trọng” [78, tr. 74]. Nên khi có nhận thức về chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, công

nhân trong các KCN sẽ có NTCT đúng đắn, có bản lĩnh chính trị, có ý thức, tác phong công nghiệp; các hành động của công nhân sẽ tuân thủ pháp luật, mang tính tự giác, tránh được những sai lầm, rủi ro cả trong lao động sản xuất cũng như trong cuộc sống; vừa mang lại lợi ích cho chính bản thân mình và của doanh nghiệp cũng như cho xã hội.

2.2.3. Nhận thức về các tổ chức trong hệ thống chính trị

Khi người công nhân trong các KCN có nhận thức về các tổ chức trong hệ thống chính trị của Việt Nam thì sẽ có được những hiểu biết cơ bản, bao gồm: Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước Cộng hòa XHCN Việt Nam, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội (Tổng LĐLĐ Việt Nam, Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh, Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, Hội Cựu chiến binh Việt Nam, Hội Nông dân Việt Nam). Hệ thống chính trị được tổ chức ở cấp trung ương và địa phương theo cấp hành chính nhà nước. Nhà nước gồm có: Quốc hội, Chủ tịch nước, Chính phủ, Tòa án nhân dân, Viện kiểm sát nhân dân, chính quyền địa phương, Hội đồng Bầu cử quốc gia, Kiểm toán Nhà nước.

Nhận thức về Đảng: Người công nhân trong các KCN có NTCT kém thường không có những hiểu biết cơ bản về Đảng Cộng sản Việt Nam, về vai trò lãnh đạo của Đảng đối với đất nước trong lịch sử cách mạng cũng như trong sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc hiện nay. Không quan tâm đến các hoạt động của Đảng, từ đó không có ý thức cũng như không có mong muốn, động lực để trở thành người đảng viên.

Đối với công nhân trong các KCN có NTCT khi họ nhận thức được: Đảng Cộng sản Việt Nam là đội tiên phong của GCCN, đồng thời là đội tiên phong của nhân dân lao động và của cả dân tộc Việt Nam,... là lực lượng lãnh đạo nhà nước và xã hội. Đảng lãnh đạo bằng cương lĩnh, chiến lược, các định hướng về chính sách và chủ trương lớn; công tác cán bộ, công tác tuyên truyền, thuyết phục, vận động, kiểm tra, giám sát và bằng những hành động

gương mẫu của đảng viên. Đảng lãnh đạo thông qua tổ chức đảng và đảng viên trong các tổ chức của hệ thống chính trị. Khi người công nhân có hiểu biết, quan tâm đến hoạt động của Đảng, tôn trọng vai trò và sự lãnh đạo của Đảng, mà trực tiếp chính là tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp của mình đang làm việc và có xu hướng mong muốn phấn đấu để trở thành đảng viên.

Người công nhân có NTCT cao, bên cạnh những hiểu biết nêu trên, đồng thời phải hiểu được: “Đảng Cộng sản Việt Nam luôn khẳng định: Chủ nghĩa xã hội là mục tiêu, lý tưởng của Đảng Cộng sản và nhân dân Việt Nam; đi lên chủ nghĩa xã hội là yêu cầu khách quan, là con đường tất yếu của cách mạng Việt Nam” [109, tr. 22]. Đảng lãnh đạo, Nhà nước quản lý và nhân dân làm chủ,... Đối với những công nhân có ý NTCT cao, những hiểu biết trên càng làm tăng thêm niềm tin, tạo động lực cố gắng phấn đấu lao động, học tập để trở thành người đảng viên.

Hiện nay, các thế lực thù địch không ngừng thực hiện âm mưu “diễn biến hòa bình” bằng nhiều hình thức và phương pháp tinh vi, chúng tấn công vào mặt trận tư tưởng bằng nhiều thủ đoạn thâm độc, mà công nhân là một trong những đối tượng trọng điểm mà chúng hướng tới. Do đó, người công nhân trong các KCN khi có NTCT cao sẽ luôn tin tưởng vào sự lãnh đạo của Đảng, có ý thức chính trị, sự đề kháng trước những mặt trái của xã hội, sự chống phá, xuyên tạc của các thế lực thù địch, không để các thế lực thù địch lợi dụng lòng yêu nước chân chính của công nhân kích động, lôi kéo biểu tình, gây rối làm ảnh hưởng đến an ninh trật tự, ảnh hưởng, gây chia rẽ khối đại đoàn kết toàn dân tộc (sự việc công nhân các tỉnh Bình Dương, Đồng Nai bị các thế lực phản động lợi dụng việc Trung Quốc hạ đặt Giàn khoan HD-981 trái phép vào thềm lục địa của nước ta lôi kéo, kích động biểu tình, gây rối, đập phá máy móc, nhà xưởng vào tháng 5/2014 là một ví dụ điển hình).

Đối với Nhà nước: Khi người công nhân trong các KCN có NTCT kém sẽ chỉ thấy những mặt tiêu cực, hạn chế của một số cán bộ, đảng viên

thoái hóa, biến chất và cho rằng đó là bản chất của Nhà nước, không thấy được những ưu điểm, những đặc trưng, tính ưu việt của Nhà nước ta trong sự nghiệp CNH, HĐH và hội nhập quốc tế hiện nay. Từ đó, có thái độ, hành vi tiêu cực, phản kháng, không tuân thủ chính sách, pháp luật của Nhà nước.

Đối với người công nhân có NTCT, sẽ nhận thức rõ bản chất của Nhà nước ta là Nhà nước của nhân dân, do nhân dân, vì nhân dân. Mọi chính sách, pháp luật và hoạt động của Nhà nước đều vì lợi ích của nhân dân, lấy hạnh phúc của nhân dân làm mục tiêu phấn đấu. Nhà nước đại diện cho quyền làm chủ của nhân dân, là người tổ chức thực hiện chủ trương, đường lối của Đảng.

Khi nhận thức đúng, người công nhân sẽ có ý thức và trách nhiệm đối với lá phiếu của mình trong việc lựa chọn bầu những đại biểu xứng đáng vào tổ chức Nhà nước của mình (vào các dịp bầu cử Quốc hội và Hội đồng nhân dân các cấp). Đồng thời, có thái độ đúng mực, đối với những tiêu cực trong xã hội như tình trạng hối lộ, tham nhũng, quan liêu, lãng phí... có tinh thần, ý thức đấu tranh chống các tiêu cực này từ trong doanh nghiệp (đối với công nhân trong các doanh nghiệp nhà nước) hoặc ở địa phương, để góp phần xây dựng Nhà nước trong sạch, vững mạnh, doanh nghiệp phát triển.

Đối với các tổ chức chính trị - xã hội mà trước hết là tổ chức Công đoàn, người công nhân có NTCT là phải nhận thức được rằng: Công đoàn là tổ chức chính trị - xã hội rộng lớn của GCCN và của người lao động trong doanh nghiệp. Là tổ chức đại diện, có trách nhiệm chăm lo và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động trong doanh nghiệp. Từ nhận thức đúng đó, người công nhân sẽ tự nguyện, tích cực tham gia tổ chức Công đoàn. Khi người công nhân không hiểu những vấn đề cơ bản nêu trên, sẽ không quan tâm, có thái độ thờ ơ, xem nhẹ và không muốn tham gia vào tổ chức Công đoàn tại doanh nghiệp.

Người công nhân có NTCT cao, sẽ hiểu được tổ chức Công đoàn là một thành viên quan trọng trong hệ thống chính trị, là sợi dây kết nối giữa

Đảng với quần chúng, mà trực tiếp ở đây là những người công nhân. Qua đó, nhận thấy bản thân phải tích cực, chủ động tham gia các hoạt động của tổ chức Công đoàn tại doanh nghiệp. Đồng thời, tích cực tham gia các hoạt động của những tổ chức chính trị - xã hội ở địa phương như Đoàn Thanh niên, Hội Phụ nữ,...

2.2.4. Nhận thức, niềm tin đối với sự nghiệp đổi mới đất nước

Người công nhân trong các KCN khi không có hiểu biết, không tin tưởng vào thành công của sự nghiệp đổi mới đất nước, hoặc coi sự nghiệp đổi mới là công việc của Đảng, Nhà nước chứ không phải của bản thân mình, không nhận thức được trách nhiệm của mình đối với doanh nghiệp, với sự nghiệp đổi mới đất nước... là những biểu hiện kém về NTCT.

Khi có NTCT, người công nhân nhận thức được rằng, sự nghiệp đổi mới của đất nước ta là đổi mới toàn diện, từ đổi mới tư duy đến sự đổi mới về kinh tế và các lĩnh vực khác của đời sống xã hội. Sự nghiệp đổi mới do Đảng lãnh đạo có tác động đến doanh nghiệp, đến đời sống của công nhân. Từ đó, người công nhân có thái độ và hành động tích cực trong học tập, lao động, sản xuất, đóng góp sức mình vào sự phát triển của doanh nghiệp và sự nghiệp đổi mới của đất nước.

Đối với người công nhân có NTCT cao, bên cạnh những nhận thức cơ bản về nội dung của sự nghiệp đổi mới, họ còn rất quan tâm đến những chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, nhất là các nội dung có liên quan đến doanh nghiệp, đến người lao động. Đồng thời, nhận thức rõ trách nhiệm của mình đối với sự nghiệp đổi mới đất nước, từ đó có ý thức chủ động, tích cực học tập, rèn luyện để trở thành tấm gương trong lao động, sản xuất cũng như trong các hoạt động ở địa phương.

2.2.5. Nhận thức về quyền lợi và nghĩa vụ chính trị của mình

Quyền lợi và nghĩa vụ chính trị của công nhân được thể hiện ở quyền lợi và nghĩa vụ của người công dân được quy định trong Hiến pháp và pháp

luật. Khi NTCT kém, người công nhân trong các KCN không hiểu được những quyền và nghĩa vụ cơ bản của mình trước hết là với vai trò một công dân. Từ đó, không biết làm gì để đấu tranh bảo vệ quyền lợi chính đáng, hợp pháp cho mình khi bị vi phạm. Thường có lựa chọn phương án chấp nhận hoặc có thái độ, lời nói, hành vi không tuân thủ đúng quy định của pháp luật, nội quy, quy định của doanh nghiệp (đình công, lãn công trái quy định của pháp luật).

Người công nhân có NTCT sẽ nhận thức và tuân thủ những quyền và nghĩa vụ cơ bản của mình được ghi trong Hiến pháp, pháp luật của Nhà nước với tư cách là một công dân. Đồng thời, hiểu và tuân thủ những quyền lợi và nghĩa vụ đối với tổ chức Công đoàn, doanh nghiệp với tư cách là một người đoàn viên, công nhân. Ví dụ: công nhân (đã tham gia tổ chức Công đoàn) có quyền được thông tin, thảo luận và biểu quyết những công việc của Công đoàn; ứng cử, đề cử và bầu cử cơ quan lãnh đạo Công đoàn; yêu cầu Công đoàn can thiệp bảo vệ nhân phẩm và lợi ích hợp pháp chính đáng khi bị xâm phạm; được Công đoàn hỗ trợ tìm việc làm; thăm, hỏi giúp đỡ khi ốm đau hoặc khi gặp hoàn cảnh khó khăn... công nhân có nghĩa vụ chấp hành nội quy, quy định của doanh nghiệp, lao động đạt hiệu quả, không ngừng học tập nâng cao trình độ, xây dựng mối quan hệ hài hòa, tiến bộ trong doanh nghiệp,...

Có NTCT cao khi người công nhân còn biết những quyền đó được ghi trong văn bản pháp quy nào, ví dụ: Quyền lao động được ghi trong Bộ luật Lao động, quyền được Công đoàn bảo vệ, hỗ trợ khi bị xâm phạm được ghi trong Luật Công đoàn, quyền được đóng và hưởng bảo hiểm xã hội được ghi trong Luật Bảo hiểm xã hội,... Từ đó biết cách yêu cầu, phối hợp với Công đoàn bảo vệ khi quyền và những lợi ích chính đáng của mình bị xâm phạm. Đồng thời, hiểu và vận dụng được những đường lối, chính sách của Đảng và

Nhà nước về vấn đề liên minh công nhân - nông dân - trí thức để góp phần xây dựng xây dựng liên minh này ngày càng gắn kết trên phạm vi toàn xã hội.

Trong nền kinh tế thị trường theo định hướng XHCN, nước ta tồn tại nhiều thành phần kinh tế, trong đó có thành phần kinh tế tư bản chủ nghĩa, hiện nay, công nhân trong các KCN đại đa số là làm việc trong các doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Những công nhân này vừa tham gia làm chủ xã hội cùng toàn bộ GCCN và nhân dân lao động, vừa là người làm thuê khi xét về mặt cá nhân. Do đó, khi đánh giá NTCT của GCCN trong giai đoạn hiện nay cần đề cập đến thái độ của GCCN đối với giới chủ. *Giới chủ ở đây* là muốn đề cập đến những người tổ chức, quản lý sản xuất trong các doanh nghiệp ngoài thành phần kinh tế Nhà nước; *người sử dụng lao động ở đây* là chỉ nói đến người tổ chức, quản lý sản xuất trong những doanh nghiệp thuộc thành phần kinh tế Nhà nước. Về vấn đề này, người công nhân có NTCT khi có thái độ đúng đắn đối với người sử dụng lao động, giới chủ trên cơ sở quy định của pháp luật, nhất là Bộ luật Lao động. Khi hiểu được những nội dung cơ bản trong Bộ luật Lao động là người công nhân đã hiểu được những quyền lợi và nghĩa vụ lao động của mình. Từ đó, có thái độ chủ động, tích cực để xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ, cùng hợp tác vì sự phát triển của doanh nghiệp nói riêng, của đất nước nói chung.

Người công nhân có NTCT kém khi họ không nhận thức được những vấn đề nêu trên. Thường có thái độ “thù địch” với giới chủ, luôn nghĩ mình bị bóc lột, bị chèn ép, từ đó thiếu hợp tác với giới chủ, làm việc theo kiểu bị cưỡng bức, áp đặt, thiếu tinh thần trách nhiệm, không có ý thức tổ chức kỷ luật, khi giới chủ có biểu hiện sai trái lập tức phản ứng ngay với thái độ tiêu cực. Hoặc có thái độ quá sợ sệt giới chủ, cho rằng mình là người làm thuê, họ làm gì cũng được, miễn là mình không bị mất việc, vẫn trả lương đầy đủ. Do

đó, trước những hành động sai trái, xem thường công nhân của giới chủ, như đặt ra những quy định khắt khe vi phạm đến quyền lợi, nhân phẩm người công nhân,... vẫn cam chịu, không có phản ứng gì, coi đó là một lẽ đương nhiên, không dám đấu tranh...

2.2.6. Ý thức về dân tộc, ý thức quốc tế

Ý thức về dân tộc ở đây chính là sự nhận thức về mối quan hệ giữa giai cấp mình với dân tộc. Đây cũng là biểu hiện quan trọng trong NTCT của công nhân trong KCN, bởi vì sứ mệnh lịch sử của GCCN trước hết phải được xác lập trong khuôn khổ một quốc gia, dân tộc. Theo C.Mác và Ph.Ăngghen, GCCN mỗi nước “Phải tự xây dựng thành một giai cấp dân tộc, phải tự mình trở thành dân tộc” [28, tr. 623].

Ý thức dân tộc kém khi người công nhân trong các KCN luôn thấy tự ti, mặc cảm về dân tộc mình, bàng quan với những biến động của địa phương, của đất nước, sống an phận thủ thường, không có ý chí vượt khó vươn lên trong cuộc sống, làm giàu cho bản thân, cho dân tộc mình. Hoặc chỉ biết quan tâm đến lợi ích cá nhân mình, mà không nhận thấy được hoặc quên đi lợi ích của tập thể, của dân tộc.

Có NTCT khi người công nhân nhận thức được rằng GCCN cũng chính là những người con của dân tộc Việt Nam, là một bộ phận không tách rời khỏi dân tộc. Do đó, GCCN đương nhiên có mối liên hệ gắn bó, mật thiết với dân tộc; lợi ích của GCCN phải gắn liền với lợi ích của dân tộc dưới sự lãnh đạo của Đảng. Đồng thời, người công nhân cảm thấy tự hào về truyền thống tốt đẹp của dân tộc mình, luôn có ý thức giữ gìn, bảo vệ và phát huy những truyền thống đó trong lao động, sản xuất và cuộc sống.

Khi người công nhân có NTCT cao, ngoài việc nhận thức được những nội dung nêu trên, còn thấy được sự nghiệp giải phóng GCCN là không tách rời với giải phóng dân tộc. Người công nhân nhận rõ được trách nhiệm của

bản thân mình đối với vận mệnh của dân tộc, có ý thức trong việc đấu tranh, bảo vệ những lợi ích chính đáng của dân tộc, trong xây dựng khối đoàn kết toàn dân tộc, phát huy sức mạnh tổng hợp của cả dân tộc, có ý thức vươn lên trong học tập và lao động, sản xuất để góp phần xây dựng đất nước ngày càng phồn vinh, hạnh phúc.

Có NTCT khi người công nhân hiểu được GCCN Việt Nam là một bộ phận của GCCN thế giới, nên đương nhiên GCCN Việt Nam cũng mang tính quốc tế. GCCN các nước phải luôn nêu cao tinh thần đoàn kết, gắn bó, liên minh lại với nhau để chống lại sự áp bức, bóc lột, bất công của giai cấp tư sản, đấu tranh để xóa bỏ chế độ chủ nghĩa tư bản, xây dựng xã hội mới - xã hội XHCN.

Người công nhân có NTCT cao còn hiểu được chủ trương thực hiện trí thức hóa công nhân và công nhân hóa trí thức của Đảng là một tất yếu trong quá trình phát triển đất nước. Đảng ta đã xác định phải coi trọng việc trí thức hóa đội ngũ công nhân. Trong bối cảnh thế giới hiện nay, việc trí thức hóa công nhân là một đòi hỏi tất yếu, khách quan. Phải đầu tư chiều sâu, tạo ra đội ngũ công nhân vững mạnh cả về lý thuyết lẫn tay nghề, nắm vững công nghệ hiện đại. Hiện nay, trình độ của GCCN ngày càng được nâng cao, đã từng bước hình thành ngày càng đông đảo bộ phận công nhân trí thức. Đây chính là bộ phận có vai trò quan trọng trong quá trình phát triển kinh tế thời kỳ hội nhập; góp phần nâng cao chất lượng, đảm bảo giữ vững được sứ mệnh lịch sử của GCCN Việt Nam. Do đó, GCCN vẫn giữ vững vai trò tiên phong không thể thay thế trong sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc hiện nay.

Trên đây là những nội dung cơ bản của tri thức chính trị mà quá trình NTCT của công nhân trong các KCN cần phải mang lại. Những nội dung này có quan hệ chặt chẽ, tác động qua lại lẫn nhau. Do đó, khi đánh giá NTCT của công nhân trong các KCN, phải xem xét một cách toàn diện những nội dung

này, trong đó, ý thức giai cấp là quan trọng nhất có tác động đến những nội dung khác thuộc NTCT và thái độ, hành động của công nhân các KCN trong quá trình lao động, sản xuất cũng như trong cuộc sống.

2.3. Vai trò nhận thức chính trị của công nhân trong các khu công nghiệp với sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước

Vai trò của NTCT đối với công nhân chính là cơ sở quan trọng để lý luận thâm nhập vào công nhân, qua đó trở thành lực lượng vật chất. Bản thân sự giác ngộ, NTCT của công nhân là một sức mạnh, thậm chí là nguồn gốc của các sức mạnh khác. V.I.Lênin đã từng khẳng định: “Không có lý luận cách mạng thì cũng không thể có phong trào cách mạng” và “Chỉ đảng nào được một lý luận tiên phong hướng dẫn thì mới có khả năng làm tròn vai trò chiến sĩ tiên phong” [111, tr. 30, 32]. Vì vậy, tuyên truyền, giáo dục để đại đa số công nhân có NTCT đúng, có nghĩa là góp phần tạo ra nguồn sức mạnh nội sinh to lớn trong việc thực hiện tốt vai trò của GCCN trong sự nghiệp CNH, HĐH và hội nhập quốc tế sâu rộng hiện nay. Theo đó, vai trò NTCT của công nhân trong các KCN trong sự nghiệp CNH, HĐH đất nước được thể hiện trên các nội dung cơ bản sau đây.

2.3.1. Góp phần xây dựng phẩm chất chính trị, sự thống nhất tư tưởng, hành động của đội ngũ công nhân trong các khu công nghiệp

Đất nước ta hiện nay đang trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH và hội nhập quốc tế chủ động và sâu rộng. Các thế lực thù địch không ngừng thực hiện âm mưu “Diễn biến hòa bình” với nhiều hình thức ngày càng tinh vi, trên tất cả mọi lĩnh vực kinh tế, chính trị, văn hóa, tư tưởng, dân tộc, tôn giáo mà trong đó GCCN là đối tượng được chúng xác định là một trong những trọng điểm, do đó, Đảng ta xác định cần nâng cao trình độ chính trị, ý thức giai cấp và bản lĩnh chính trị, ý thức công dân, tinh thần dân tộc, gắn bó với sự nghiệp cách mạng của Đảng, của dân tộc, với chế độ xã hội chủ nghĩa đối với GCCN.

Đề kháng định và thực hiện thắng lợi sứ mệnh của mình, GCCN nói chung và công nhân trong các KCN nói riêng phải có trình độ cao không chỉ về chuyên môn, nghiệp vụ mà còn có nhận thức đầy đủ về chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, chủ trương, đường lối của Đảng. Nhận thức đúng đắn về CNH, HĐH, thấy rõ được tính chất lâu dài của sự nghiệp CNH, HĐH đất nước, từ đó có ý thức học tập, lao động, phấn đấu vươn lên, đóng góp thiết thực vào sự phát triển của doanh nghiệp, của địa phương và cho sự nghiệp đổi mới đất nước. Đồng thời, có những hiểu biết nhất định về Đảng, về bản chất và vai trò của Nhà nước; về các tổ chức chính trị - xã hội, nhất là tổ chức Công đoàn.

Tuyên truyền, giáo dục, nâng cao NTCT cho công nhân trong các KCN là nền tảng giúp hình thành phẩm chất chính trị, sự thống nhất về tư tưởng, niềm tin của công nhân vào sự lãnh đạo của Đảng và biến niềm tin đó thành những hành động trong lao động, sản xuất và cuộc sống thường ngày. Chủ tịch Hồ Chí Minh khẳng định rõ: “Không có lý luận về chủ nghĩa xã hội khoa học thì không thể có lập trường giai cấp vững vàng” [78, tr.113]. Vì vậy, tổ chức Đảng, chính quyền, các tổ chức chính trị - xã hội mà trực tiếp là Công đoàn phải tạo mọi điều kiện thuận lợi cho công nhân trong các KCN được học tập, tìm hiểu về chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước gắn với việc nâng cao trình độ học vấn, chuyên môn, nghiệp vụ cho công nhân. Từ đó giúp công nhân có phẩm chất chính trị và tư tưởng đúng đắn, có niềm tin vào chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; có ý thức, thái độ kiên quyết đấu tranh với những quan điểm sai trái, thù địch, xuyên tạc, muốn phủ nhận, xóa bỏ chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và vai trò lãnh đạo của Đảng cũng như sự đoàn kết dân tộc.

2.3.2. Củng cố mối quan hệ của công nhân với tổ chức đảng, các tổ chức chính trị - xã hội trong các khu công nghiệp

Cần khẳng định rằng, NTCT, niềm tin, sự gắn bó của công nhân trong các KCN với tổ chức Đảng và các tổ chức chính trị - xã hội trong doanh nghiệp không thể nảy sinh tự phát từ trong bản thân mỗi người công nhân. Điều đó chỉ có được khi công tác tuyên truyền, giáo dục, bồi dưỡng được thực hiện thường xuyên, phù hợp với đặc thù của công nhân và có hiệu quả. Khi đó công nhân trong các KCN có NTCT sẽ nhận thức đúng, đầy đủ về Đảng và vai trò lãnh đạo của Đảng đối với sự phát triển đất nước, hiểu được lợi ích của Đảng gắn liền với lợi ích của GCCN; Đảng và Nhà nước tạo lập môi trường, điều kiện thuận lợi và bảo vệ công nhân thông qua các chủ trương, chính sách, pháp luật. Các tổ chức chính trị - xã hội trong doanh nghiệp mà trước hết là tổ chức Công đoàn chính là tổ chức của GCCN và của người lao động, được thành lập trên cơ sở tự nguyện, là thành viên trong hệ thống chính trị của xã hội Việt Nam đặt dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam. Là tổ chức đại diện hợp pháp của công nhân và những người lao động, có trách nhiệm chăm lo và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người công nhân trong doanh nghiệp.

Khi có NTCT đúng, ý thức, trách nhiệm, niềm tin của công nhân trong các KCN vào Đảng và tổ chức chính trị trong doanh nghiệp được nâng lên. Các buổi tuyên truyền, GDCT, các phong trào thi đua sẽ khơi dậy tính tích cực, sáng tạo, tinh thần trách nhiệm của công nhân. Công nhân sẽ chủ động, tự giác, tích cực tham gia các hoạt động do tổ chức Đảng và các tổ chức chính trị - xã hội trong doanh nghiệp tổ chức. Từ đó, Công đoàn có môi trường, điều kiện phát hiện những đoàn viên, công nhân ưu tú để tiếp tục bồi dưỡng, giới thiệu cho Đảng xem xét, kết nạp. Việc ngày càng có nhiều đảng viên, cán bộ lãnh đạo xuất thân từ công nhân sẽ góp phần củng cố và tăng cường bản chất

GCCN của Đảng, góp phần xây dựng Đảng trong sạch, vững mạnh, nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của Đảng ngay từ cơ sở trong các doanh nghiệp ở các KCN. Góp phần thực hiện thắng lợi mục tiêu mà Đại hội Công đoàn tỉnh Đồng Nai lần thứ XI, nhiệm kỳ 2023 - 2028 đã xác định “Phấn đấu bồi dưỡng và giới thiệu ít nhất 15.000 đoàn viên ưu tú cho Đảng xem xét kết nạp” và “Hàng năm bình quân mỗi Công đoàn cơ sở bồi dưỡng, giới thiệu ít nhất 01 đoàn viên ưu tú cho Đảng xem xét kết nạp” [66, tr 89-90].

2.3.3. Bảo đảm sự ổn định chính trị và quan hệ lao động hài hòa, bền vững trong các khu công nghiệp

Bảo đảm sự ổn định chính trị và xây dựng quan hệ lao động hài hòa, bền vững trong các KCN là yếu tố vô cùng quan trọng, không những làm cho hoạt động sản xuất, kinh doanh của các doanh nghiệp trong các KCN đạt kết quả tốt, mang lại quyền lợi cho người lao động, mà còn góp phần ổn định kinh tế - xã hội, thúc đẩy phát triển bền vững cho địa phương, đất nước.

Thời gian gần đây, lợi dụng xu thế toàn cầu hóa, lợi dụng những thành tựu khoa học, công nghệ thông tin, các thế lực thù địch vừa đẩy mạnh âm mưu chiến lược “Diễn biến hòa bình”, vừa triệt để lợi dụng những tiêu cực trong xã hội để xuyên tạc Đảng, Nhà nước dưới nhiều hình thức mà đối tượng chúng hướng tới là công nhân trong các KCN, nhất là công nhân trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Do đó, việc tuyên truyền, giáo dục nâng cao NTCT sẽ góp phần quan trọng làm cho công nhân trong các KCN có nhận thức đúng về chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, về vai trò lãnh đạo của Đảng,... tạo nên sự “tự đề kháng” cho công nhân trước những thông tin xuyên tạc, như V.I.Lênin đã khẳng định: “Không ai có thể tiêu diệt được chúng ta, ngoài những sai lầm của bản thân chúng ta” [116, tr. 310]. Tại Đại hội Công đoàn Việt Nam lần thứ XIII, đồng chí Nguyễn Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng đã chỉ rõ: “Chú trọng giáo dục, giữ vững bản lĩnh, có ý

thức nhạy bén chính trị, tăng sức đề kháng trước những biểu hiện tiêu cực, mặt trái của xã hội và sự chống phá, xuyên tạc của các thế lực thù địch, tuyệt đối không để các thế lực thù địch lợi dụng lòng yêu nước chân chính của công nhân, người lao động để kích động, lôi kéo, biểu tình, tụ tập gây rối” [106, tr. 290].

Bên cạnh công tác tuyên truyền, giáo dục nâng cao NTCT cho công nhân trong các KCN với tinh thần “Tham gia xây dựng, chỉnh đốn, bảo vệ Đảng và hệ thống chính trị, cũng là trách nhiệm và quyền lợi chính trị của đoàn viên, công nhân, viên chức, người lao động” [108, tr. 292]. Tổ chức Đảng, Công đoàn trong các KCN cần hợp tác chặt chẽ với người sử dụng lao động trong nắm bắt tình hình tư tưởng, xử lý kịp thời, hiệu quả các vấn đề phát sinh tại doanh nghiệp. Tăng cường phối hợp tổ chức đối thoại, thương lượng, phát huy dân chủ trong doanh nghiệp, bảo đảm tốt nhất việc làm, thu nhập, điều kiện lao động an toàn cho người lao động. Quan tâm, kịp thời hỗ trợ vật chất, tinh thần cho người lao động. Khi thực hiện đồng bộ các nội dung trên sẽ góp phần quan trọng vào việc nâng cao NTCT của công nhân trong các KCN, qua đó sẽ đảm bảo sự ổn định chính trị mà trước hết là trong doanh nghiệp, xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa, bền vững trong các KCN, hạn chế tối đa việc đình công, lãn công bất hợp pháp,... từ đó sẽ đảm bảo cho doanh nghiệp phát triển, đồng nghĩa với quyền lợi, thu nhập của công nhân sẽ được đảm bảo.

2.3.4. Tạo động lực cho công nhân trong lao động, sản xuất

Động lực lao động là yếu tố quan trọng để kích thích con người nỗ lực trong điều kiện làm việc cụ thể, từ đó tạo ra năng suất, chất lượng, hiệu quả cao nhất. Biểu hiện của việc có động lực trong lao động, sản xuất của người công nhân là sự nỗ lực, chăm chỉ, tuân thủ các quy định làm việc để đạt được mục tiêu của doanh nghiệp cũng như của người công nhân đặt ra. Chỉ khi có

NTCT đầy đủ, hiểu rõ trách nhiệm gắn liền với lợi ích cá nhân và của doanh nghiệp thì động lực của công nhân mới được hình thành và hiệu quả lao động, sản xuất của công nhân mới được nâng lên.

Khi người công nhân trong các KCN có NTCT, họ sẽ có niềm tin vào sự lãnh đạo của Đảng, sự quản lý, điều hành của Nhà nước. Hiểu được vai trò, trách nhiệm của bản thân đối với sự phát triển của doanh nghiệp, đồng nghĩa với nó chính là sự đóng góp vào sự phát triển kinh tế, xã hội của địa phương, của đất nước. Hiểu được vai trò của các tổ chức chính trị - xã hội mà trực tiếp là tổ chức Công đoàn trong doanh nghiệp là tổ chức đại diện cho người lao động trong việc chăm lo đời sống vật chất, tinh thần, đồng thời bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng, hợp pháp của người lao động. Đồng thời, người công nhân hiểu được trách nhiệm của bản thân trong việc tuân thủ đúng các quy định trong quá trình lao động, sản xuất; hiểu được sự đóng góp của mình vào sự ổn định và phát triển của doanh nghiệp cũng chính là việc đảm bảo cho bản thân có công việc, thu nhập ổn định. Những đóng góp tích cực của bản thân trong việc phát huy sáng kiến, cải tiến kỹ thuật, nâng cao năng suất lao động, hiệu quả sản xuất sẽ được chủ doanh nghiệp, xã hội ghi nhận và được khen thưởng xứng đáng, đồng thời sẽ được sắp xếp, bố trí ở vị trí cao hơn với thu nhập tốt hơn.

Khi có NTCT đúng đắn, công nhân trong các KCN sẽ có tinh thần lao động sản xuất hăng say hơn, hài lòng với công việc và môi trường lao động; tích cực tham gia các phong trào thi đua, phát huy sáng kiến, cải tiến kỹ thuật nhằm tăng năng suất lao động, góp phần nâng cao hiệu quả sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp; yên tâm lao động và gắn bó lâu dài với doanh nghiệp. Tích cực, chủ động học tập, rèn luyện nâng cao trình độ văn hóa, chuyên môn, tay nghề (trí thức hóa), đồng thời nỗ lực phấn đấu để được đứng trong hàng ngũ của Đảng.

2.4. Những nhân tố ảnh hưởng đến nhận thức chính trị của công nhân trong các khu công nghiệp

2.4.1. Toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế

Việt Nam đã và đang chủ động, tích cực hội nhập quốc tế trong bối cảnh toàn cầu hóa. Đây là một xu thế tất yếu của xã hội hiện nay, quá trình này đã và đang tác động cả hai mặt tích cực và tiêu cực tới mọi lĩnh vực của đời sống và các giai cấp, tầng lớp xã hội, trong đó có công nhân trong các KCN. Với ưu thế cạnh tranh về địa chính trị, cơ chế, chính sách không ngừng hoàn thiện, vị trí địa lý thuận lợi trong giao thương quốc tế, lực lượng lao động dồi dào với trình độ tay nghề ngày càng được nâng cao, Việt Nam được ví như “thời nam châm”, là một trong những quốc gia có sức thu hút đầu tư trực tiếp nước ngoài đứng hàng đầu trong khu vực Đông Nam Á.

Với những ưu thế trên, thời gian qua Việt Nam đã nhanh chóng tiếp cận và thu hút nguồn vốn đầu tư nước ngoài với số lượng ngày càng lớn, từ đó tăng cường đầu tư, mở rộng sản xuất, tạo ra nhiều việc làm cho người lao động. Trong quá trình toàn cầu hóa, “Các nhà nước quốc gia có xu hướng tìm kiếm sự đồng thuận và thống nhất trong đa dạng, những kinh nghiệm và tri thức chung vì mục tiêu phát triển” [83, tr.60-61]. Sự cạnh tranh của các nhà đầu tư nước ngoài giúp cho người lao động Việt Nam có nhiều cơ hội lựa chọn công việc phù hợp với bản thân, từ đó có môi trường nâng cao tay nghề và nâng cao thu nhập, đời sống ngày càng được cải thiện. Đây chính là những tác động thuận lợi đến NTCT của công nhân. Khi người công nhân có việc làm phù hợp, thu nhập ổn định, chất lượng cuộc sống ngày càng được nâng cao sẽ khiến họ có xu hướng quan tâm nhiều hơn đến chính trị và tham gia tích cực hơn vào các hoạt động chính trị, xã hội. Tuy nhiên, mặt trái của quá trình toàn cầu hóa cũng được xác định rõ, đó là: Nguy cơ là nguy cơ tụt hậu về kinh tế, nạn thất nghiệp và thiếu việc làm, sự phân tầng xã hội, khoảng

cách giàu nghèo, các tệ nạn xã hội và tội phạm có xu hướng gia tăng; sự tác động theo chiều hướng tiêu cực của văn hóa ngoại lai đối với văn hóa dân tộc. Đối với công nhân các trong các KCN, toàn cầu hóa có tác động và làm thay đổi nhận thức, lối sống của một bộ phận công nhân, đã có những công nhân vướng vào các tệ nạn xã hội, có nhận thức và lối sống buông thả bị các thế lực thù địch kích động, lợi dụng...

Cùng với toàn cầu hóa, quá trình hội nhập quốc tế, mà trước hết là hội nhập kinh tế quốc tế, trong những năm qua Việt Nam luôn chủ động, tích cực đàm phán, ký kết các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới, bên cạnh những mặt tích cực từ các hiệp định thương mại, những khó khăn, thách thức cũng được đặt ra đối với tổ chức Công đoàn trong việc thu hút, tập hợp, giáo dục công nhân. Cùng với đó là các vấn đề như Thỏa ước lao động tập thể, đình công, lãn công và tranh chấp lao động tập thể cũng sẽ có những khó khăn bởi những nội dung Việt Nam phải tuân thủ khi tham gia các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới, nhất là Hiệp định đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP). Tại Nghị quyết Trung ương 4 (khóa XII), Đảng ta đã xác định rõ “Triển khai thực hiện các cam kết quốc tế mới cũng sẽ đặt ra nhiều khó khăn, thách thức không chỉ về kinh tế mà còn cả về chính trị, xã hội” [37].

Theo những cam kết tại các hiệp định thương mại, Nhà nước cũng chịu nhiều sức ép về sửa đổi pháp luật lao động, Công đoàn về quyền tự do thành lập tổ chức của người lao động hoặc gia nhập tổ chức Công đoàn theo sự lựa chọn của người lao động, tự chủ trong hoạt động Công đoàn, quyền đình công cho phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế. Trong khi đó, Công đoàn Việt Nam không chỉ là tổ chức bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên, người lao động mà còn phải thực hiện các nhiệm vụ của một tổ chức chính trị - xã hội. Nếu các cơ quan chức năng quản lý

không tốt việc ra đời và hoạt động của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp có thể bị lợi dụng để phá hoại doanh nghiệp, xâm phạm quyền lợi của người lao động, gây mất an ninh chính trị, trật tự và tác động trực tiếp đến NTCT của công nhân.

Như vậy, toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế mang tới những thuận lợi và cả những khó khăn, thách thức, nhưng đây là xu thế không thể đảo ngược của thế giới ngày nay, Việt Nam đã xác định phải hội nhập quốc tế với tinh thần chủ động, tích cực, trong quá trình ấy, một nhiệm vụ quan trọng là phải quan tâm đến NTCT cho công nhân trong các KCN, giúp người công nhân có NTCT đún, ở mức độ cao và phát huy tính tích cực chính trị, xã hội của họ trong lao động, sản xuất cũng như trong cuộc sống. Một trong những giải pháp được Đảng xác định: “Tăng cường công tác tư tưởng, nâng cao nhận thức của cán bộ, đảng viên và mọi tầng lớp nhân dân về hội nhập kinh tế quốc tế nói riêng và hội nhập quốc tế nói chung” [36].

2.4.2. Cách mạng khoa học công nghệ hiện đại và nền kinh tế tri thức

Sự phát triển mạnh mẽ của cách mạng khoa học công nghệ hiện đại, công nghệ thông tin đã tác động mạnh mẽ, làm biến đổi nội dung, tính chất của lao động. Nội dung lao động được chuyển dần từ lao động thủ công, lao động cơ khí sang lao động kỹ thuật, lao động trí tuệ, nhất là dưới tác động của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4. Đồng thời, tính chất lao động cũng có nhiều thay đổi và mang tính xã hội hóa ngày càng sâu sắc. Việc nâng cao NTCT cho công nhân các KCN sẽ có hiệu quả khi các chủ thể biết vận dụng, khai thác, phát huy được những tiện ích của công nghệ thông tin trong môi trường ấy.

Tuy nhiên, một thách thức lớn nhất là trước bối cảnh toàn cầu hóa, với dung lượng thông tin rất lớn, đa chiều trong xã hội hiện nay có tác động không nhỏ đến nhận thức, tư tưởng và hành động của một bộ phận công nhân

các KCN. Bên cạnh những thông tin tích cực, các thông tin xấu, độc hại, tiêu cực trên các trang mạng xã hội đang ngày càng phổ biến. Bản thân một bộ phận công nhân lại chưa có đủ kiến thức, hiểu biết để “tự đề kháng” chứ chưa nói đến việc đấu tranh, phản bác với những thông tin sai trái của các thế lực thù địch. Đã có nhiều người tin những thông tin ấy là sự thật và dẫn tới nghi ngờ những giá trị của cuộc sống, giá trị của xã hội; thậm chí nghi ngờ và không có sự tin tưởng ở chính những nội dung của công tác tuyên truyền, GDCT của các tổ chức đảng, Công đoàn. Sự nghi ngờ, không tin tưởng này có ảnh hưởng trực tiếp đến việc hình thành và nâng cao NTCT của công nhân các KCN. Do đó, để góp phần nâng cao hiệu quả công tác tuyên truyền, GDCT cho công nhân cần phải tăng cường công tác quản lý của các cơ quan Nhà nước, các cơ quan chức năng trong vấn đề quản lý thông tin, bởi “Một nhà nước phù hợp với lực lượng sản xuất mới phải có chính sách và được sự ủng hộ của nhân dân để phát huy các mặt tốt của cái mới: Bảo vệ an ninh, an toàn mạng, bảo vệ quyền riêng tư” [33, tr.162].

Sự phát triển mạnh mẽ của lực lượng sản xuất xã hội tất yếu dẫn đến sự hình thành và phát triển của nền kinh tế tri thức. Nền kinh tế tri thức được thúc đẩy bởi sự phát triển của cách mạng khoa học công nghệ hiện đại, nhất là cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Kinh tế tri thức là giai đoạn phát triển cao của lực lượng sản xuất hiện đại, trong đó tri thức đóng vai trò quyết định đối với phát triển kinh tế - xã hội của mỗi quốc gia.

Một đặc điểm quan trọng trong nền kinh tế tri thức đó là cơ cấu lao động được chuyển dịch theo hướng ngày càng coi trọng và đề cao lao động trí tuệ. Theo đó, cơ cấu lao động sẽ được chuyển dịch theo hướng giảm số lao động trực tiếp, tăng số lao động trí tuệ trong quá trình tạo ra sản phẩm. Nền kinh tế tri thức sẽ tạo cơ hội việc làm mới, chất lượng và thu nhập cao cho những lao động có trình độ chuyên môn. Xu hướng này đặt ra yêu cầu và có

tác động mạnh mẽ đến việc nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo lao động và quá trình tự học tập nâng cao trình độ, kiến thức, kỹ năng, tác phong của người lao động trong các KCN của nước ta.

Tuy nhiên, nền kinh tế tri thức khi được hình thành có thể dẫn đến sự mất cân bằng giữa cung và cầu lao động, tỷ lệ thất nghiệp sẽ có xu hướng gia tăng, nhất là đối với những lao động không có khả năng thích nghi với những thay đổi của công nghệ và đáp ứng yêu cầu của quy trình sản xuất hiện đại. Bên cạnh đó, đại đa số công nhân trong các KCN ở Việt Nam xuất thân từ nông thôn, trình độ văn hóa, chuyên môn không đồng đều và có mặt bằng chưa cao, khả năng đáp ứng với công nghệ hiện đại, kỷ luật, tác phong công nghiệp trong lao động còn hạn chế. Những yếu tố trên sẽ có tác động không nhỏ đến tâm lý và NTCT của công nhân trong các KCN.

2.4.3. Quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam

Tại Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương (khóa VII), Đảng ta xác định “Công nghiệp hóa, hiện đại hóa là quá trình chuyển đổi căn bản, toàn diện các hoạt động sản xuất, kinh doanh, hàng hóa, dịch vụ và quản lý kinh tế - xã hội, từ sử dụng lao động thủ công là chính sang sử dụng một cách phổ biến sức lao động với công nghệ, phương tiện, phương pháp tiên tiến hiện đại, dựa trên sự phát triển của công nghiệp và tiến bộ khoa học công nghệ, tạo ra năng suất lao động xã hội cao” [35, tr.65]. Sự nghiệp CNH, HĐH qua gần 40 năm đổi mới của đất nước ta đã đạt được những thành tựu quan trọng trên tất cả các lĩnh vực của đời sống kinh tế, xã hội.

Cùng với sự phát triển của đất nước, CNH, HĐH đã và đang đặt ra những yêu cầu ngày càng cao đối với người lao động cả về thể lực, năng lực, trình độ, kỹ năng lao động,... từ đó tạo động lực cho lực lượng sản xuất phát triển, hình thành nên những tầng lớp người lao động có trình độ chuyên môn

kỹ thuật, tác phong làm việc hiện đại đáp ứng yêu cầu của sự phát triển. Tuy nhiên, hiện nay công nhân các KCN ở nước ta còn chưa được trang bị một cách đầy đủ, toàn diện các kỹ năng cần thiết trong quá trình tham gia thị trường lao động hiện đại dẫn đến tính năng động và thích ứng với công việc còn hạn chế, “Trên 65% doanh nghiệp nhận định, đa số lao động của họ còn thiếu hụt các kỹ năng chuyên môn kỹ thuật cần thiết”, “Trình độ kỹ năng người lao động nước ta còn thua kém nhiều so với chuẩn của thế giới. Kỹ năng lao động nước ta chỉ đạt 46/100 điểm, xếp hạng 103/141 nước trên thế giới”[102]. Trong Văn kiện Đại hội XIII, Đảng ta cũng đã nhận định: “Chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao chưa đáp ứng yêu cầu phát triển; còn nặng về lý thuyết, nhẹ về thực hành, chưa quan tâm đúng mức đến kỹ năng xã hội, kỹ năng sống và khả năng tự học, kỹ năng sáng tạo” [34, tr.70]. Thực tế trên cho thấy trong tương lai nếu công nhân các KCN không được đào tạo, bồi dưỡng các kỹ năng cần thiết để đáp ứng yêu cầu thì nguy cơ mất việc làm là rất cao, hoặc sẽ bị điều chuyển sang làm những công việc lao động giản đơn với mức thu nhập thấp. Khi đó người công nhân sẽ phải lo lắng tìm công việc mới có thu nhập cao hơn hoặc phải tăng ca thường xuyên để cải thiện thu nhập, đảm bảo cuộc sống của cá nhân và gia đình. Như vậy, họ sẽ không có thời gian tham gia các buổi tuyên truyền, GDCT để nâng cao NTCT và sẽ ít quan tâm đến những vấn đề chính trị cũng như chủ động, tích cực tham gia các hoạt động chính trị, xã hội.

Việc phát triển nền kinh tế thị trường định hướng XHCN ở nước ta trong những năm qua đã giúp các thành phần kinh tế phát triển bình đẳng hơn. Nhà nước đã chú trọng đến phát triển kinh tế tư nhân, thực hiện nhiều chủ trương, chính sách ưu đãi nhằm thu hút đầu tư nước ngoài, từ đó tạo ra nhiều việc làm cho người lao động. Thực hiện quá trình phân bổ, sử dụng các nguồn lực phù hợp với cơ chế thị trường cùng với các chính sách về phúc lợi

xã hội, phúc lợi doanh nghiệp; có những cơ chế, chính sách bảo đảm lợi ích hài hòa giữa người lao động và người sử dụng lao động. Hiện nay, hầu hết các doanh nghiệp các KCN ở nước ta đều đã thành lập tổ chức Công đoàn. Đồng thời, việc xây dựng tổ chức đảng trong các doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước đã được Đảng và Nhà nước quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo với những nghị quyết, chỉ thị cụ thể và mang lại kết quả tích cực. Bên cạnh đó, thực hiện các nghị định của Chính phủ về mức lương cơ sở, mức lương tối thiểu vùng, trong thời gian qua, thu nhập của công nhân các KCN đã được cải thiện, “Trong năm 2023 tiền lương bình quân trong các loại hình doanh nghiệp đều tăng lên đáng kể, tiền lương bình quân của người lao động ước đạt 8,65 triệu đồng/tháng” [59], từ đó họ có điều kiện quan tâm hơn đến những vấn đề chính trị của đất nước

Tuy nhiên, trong quá trình xây dựng nền kinh tế thị trường định hướng XHCN ở nước ta cũng đã xuất hiện những tồn tại, hạn chế: Cơ chế, chính sách bảo đảm thực hiện tiến bộ và công bằng xã hội, đảm bảo an sinh xã hội còn nhiều bất cập. Tình trạng bất bình đẳng xã hội, phân tầng, phân hóa giàu - nghèo trong chính lực lượng công nhân có chiều hướng gia tăng. Những công nhân có trình độ tay nghề, chuyên môn kỹ thuật trong các KCN được trọng dụng và trả lương cao, những công nhân làm công việc lao động phổ thông thường có thu nhập thấp. Ở một số doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước, tổ chức Công đoàn chưa phát huy tốt vai trò của mình trong việc bảo vệ quyền, lợi ích chính đáng, hợp pháp cho người lao động. Tổ chức Đảng trong các doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước tuy đã được thành lập nhưng số lượng còn khiêm tốn, chất lượng, vai trò trong doanh nghiệp chưa được phát huy đầy đủ. Chưa thực sự thu hút sự quan tâm của công nhân trong các KCN tới hoạt động của tổ chức Đảng, Công đoàn trong doanh nghiệp,

điều này có tác động tiêu cực đến hiệu quả công tác tuyên truyền, GDCT cho công nhân.

2.4.4. Sự phát triển kinh tế - xã hội, công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị

Trong những năm qua, dưới sự lãnh đạo của Đảng, quản lý, điều hành của Nhà nước, kinh tế - xã hội của nước ta luôn duy trì được sự ổn định và phát triển, nhất là trong thời điểm tác động tiêu cực của dịch Covid-19. Nhà nước đã có những chính sách về cải cách tiền lương, nhà ở xã hội,... cho người lao động, qua đó đời sống vật chất của người lao động dần được cải thiện và ngày một nâng cao. Bên cạnh đó, việc xây dựng các chính sách an sinh xã hội, an ninh con người theo hướng bao trùm, công bằng, bền vững, lấy con người là trung tâm của sự phát triển được Đảng và Nhà nước chú trọng. Phúc lợi xã hội được thực hiện, đảm bảo mọi người dân trong đó có công nhân trong các KCN được tiếp cận, thụ hưởng các dịch vụ xã hội cơ bản, thiết yếu. Người lao động được quan tâm thông qua các chính sách chăm lo đời sống văn hóa, về y tế, nhà ở, trường học, nơi giữ trẻ... những yếu tố trên có tác động rất quan trọng và ảnh hưởng tích cực đến NTCT của công nhân trong các KCN.

Tuy nhiên, nền kinh tế nước ta vẫn chưa đảm bảo sự tăng trưởng ổn định, vẫn đứng trước nguy cơ tụt hậu và rơi vào bẫy thu nhập trung bình. Năng suất lao động, hiệu quả, sức cạnh tranh của nền kinh tế còn thấp, tính tự chủ còn hạn chế, dễ bị tác động từ những tác động bên ngoài. Trước những biến động phức tạp của điều kiện kinh tế thế giới và khu vực đang đặt ra những yêu cầu ngày càng cao về việc duy trì và đảm bảo tăng trưởng kinh tế bền vững. Các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước đối với người lao động còn chưa thực sự tác động một cách toàn diện, chưa đáp ứng thực sự đầy đủ nhu cầu của công nhân như: Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp,

nhà ở xã hội, phúc lợi xã hội,... do đó, sẽ có những tác động tiêu cực đến NTCT của công nhân trong các KCN.

Ổn định chính trị là tiền đề quan trọng để phát triển đất nước, trong những năm qua, dưới sự lãnh đạo của Đảng, Việt Nam luôn là quốc gia được đánh giá rất cao về tính ổn định chính trị, qua đó, uy tín, vị thế trong khu vực và trên thế giới của nước ta ngày càng được củng cố và tăng cường. Bên cạnh đó, sự ổn định về chính trị còn là “đòn bẩy” quan trọng trong việc nâng cao hiệu quả thiết lập quan hệ kinh tế quốc tế, đến hết năm 2024, “Việt Nam đã có quan hệ kinh tế - thương mại với 230 quốc gia và vùng lãnh thổ. Đặc biệt, Việt Nam đã tham gia hơn 500 hiệp định song phương và đa phương, trong đó có 17 Hiệp định thương mại tự do, bao gồm Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP)” [92]. Qua gần 40 năm đổi mới “Việt Nam đã thu hút được gần 438,7 tỷ USD vốn đầu tư nước ngoài. Trong số này, đã có 274 tỷ USD đã được giải ngân, bằng 62,5% tổng vốn đầu tư đăng ký còn hiệu lực. Đến nay, 129 quốc gia/vùng lãnh thổ đã đầu tư vào Việt Nam. Các dự án FDI đã hiện diện tại 63/63 địa phương, vốn FDI cũng đã được đầu tư vào 19/21 ngành nghề sản xuất kinh doanh của Việt Nam”, “Số lượng khu công nghiệp của Việt Nam đã tăng lên đáng kể. Từ con số 01 khu công nghiệp năm 1991, lên đến 260 khu công nghiệp năm 2010, 326 khu công nghiệp năm 2017 và 406 khu công nghiệp năm 2022” [67] và đến tháng 7/2024 nước đã có 431 khu công nghiệp, khu chế xuất được thành lập, đã tạo việc làm cho hơn 3,7 triệu công nhân.

Trong những năm qua, nước ta đã đẩy mạnh công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh. Công cuộc phòng, chống tham nhũng, lãng phí, “tự diễn biến”, “tự chuyên hóa” trong nội bộ, nhất là công tác tinh gọn bộ máy hoạt động hiệu năng, hiệu lực, hiệu quả đã nhận được sự quan tâm và ủng hộ tích cực của cả hệ thống chính trị, toàn xã hội cũng như

của GCCN Việt Nam nói chung và công nhân trong các KCN nói riêng. Những kết quả đạt được đã góp phần tăng cường, củng cố niềm tin của công nhân vào sự lãnh đạo của Đảng, từ đó có tác dụng kích thích, thúc đẩy tinh thần hăng say học tập và sáng tạo của họ trong lao động, sản xuất, giúp họ tin tưởng, kỳ vọng hơn vào chế độ và quan tâm nhiều hơn đến những vấn đề về chính trị, xã hội.

Tuy nhiên, bên cạnh những tác động tích cực, tình trạng tham nhũng, lãng phí, những biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” ở một bộ phận cán bộ, đảng viên từ trung ương đến cơ sở đã tác động tiêu cực, suy giảm nhiều nguồn lực trong phát triển kinh tế - xã hội, đặc biệt làm suy giảm niềm tin của nhân dân, của công nhân vào sự lãnh đạo của Đảng và quản lý, điều hành của Nhà nước. Các thế lực thù địch đã lợi dụng kết quả phòng, chống tham nhũng của nước ta để chống phá, tấn công vào vai trò, sự lãnh đạo của Đảng với những thông tin sai trái, phản động, tiêu cực. Đây chính là những tác động không nhỏ đến NTCT, niềm tin của công nhân các KCN đối với sự lãnh đạo của Đảng.

2.4.5. Năng lực của chủ thể thực hiện công tác tuyên truyền, giáo dục chính trị cho công nhân các khu công nghiệp

Chủ thể công tác tuyên truyền, GDCT cho công nhân các KCN trước hết là cấp ủy Đảng, chính quyền các cấp từ cấp tỉnh đến cơ sở và ban tuyên giáo, tổ chức Công đoàn, Đoàn Thanh niên, Hội Phụ nữ các cấp. Đảng lãnh đạo công tác chính trị, tư tưởng thông qua việc đề ra chủ trương, đường lối; xây dựng tổ chức, bộ máy; việc kiểm tra, đánh giá hiệu quả công tác chính trị, tư tưởng trong hệ thống chính trị cũng như toàn xã hội, trong đó có đội ngũ công nhân trong các KCN.

Việc quan tâm, lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện nhằm đạt được mục tiêu của các chủ thể thông qua việc đề ra mục tiêu, phương hướng, xây

dựng kế hoạch và xác định các nhiệm vụ, giải pháp thực hiện. Thực tế cho thấy, với những nội dung như nhau, với cùng một chi phí về nguồn lực, tuy nhiên ở nơi nào các chủ thể thường xuyên quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện chủ động, trách nhiệm thì chắc chắn hiệu quả mang lại sẽ cao và ngược lại. Chủ thể chính là nhân tố có thẩm quyền để lựa chọn nội dung, phương pháp, cách thức, phương tiện, thời điểm tác động phù hợp để mang lại hiệu quả cao nhất cho công tác tuyên truyền, GDCT nâng cao NTCT cho công nhân.

Số lượng và chất lượng cán bộ làm công tác tuyên truyền, GDCT là nhân tố trực tiếp quyết định đến hiệu quả công tác chính trị, tư tưởng. Trong các KCN ở nước ta hiện nay, đội ngũ báo cáo viên, tuyên truyền viên có trình độ, năng lực, tâm huyết có ý nghĩa rất quan trọng đối với việc tuyên truyền, giáo dục nhằm nâng cao NTCT cho công nhân. Tuy nhiên, thực tế các báo cáo viên, tuyên truyền viên, nhất là đội ngũ cán bộ Công đoàn trong các KCN còn những bất cập: Năng lực còn hạn chế, chưa thật sự tâm huyết, trách nhiệm. Thiếu cán bộ chuyên trách, hoạt động chủ yếu là kiêm nhiệm, hưởng lương của doanh nghiệp (do đó chịu ảnh hưởng trực tiếp từ quan điểm, sự chỉ đạo của chủ doanh nghiệp). Chưa làm tốt việc nắm tình hình tư tưởng đoàn viên, công nhân,... Điều này có tác động tiêu cực đến hiệu quả công tác tuyên truyền, giáo dục, nâng cao NTCT cho công nhân các KCN.

Bên cạnh đó, nội dung, phương pháp, hình thức, phương tiện phục vụ công tác tuyên truyền, GDCT cho công nhân các KCN hiện nay chưa thực sự đáp ứng yêu cầu. Các nội dung về lĩnh vực chính trị thường rất rộng và có tính bao quát nhiều vấn đề, nhiều lĩnh vực, đòi hỏi đối tượng tiếp nhận phải có mặt bằng nhận thức nhất định. Đặc thù công nhân các KCN là trình độ văn hóa, nhận thức không đồng đều, xuất phát từ nhiều địa phương, vùng miền với quan điểm, nhận thức khác nhau nhất là với các nội dung có liên quan

đến chính trị, tư tưởng. Do đó, nội dung, phương pháp, hình thức, phương tiện phục vụ công tác tuyên truyền, GDCT của các chủ thể phải bám sát đặc điểm của công nhân ở từng khu vực. Nội dung cần ngắn gọn, dễ hiểu, dễ tiếp thu; phương pháp cần linh hoạt, hình thức cần đa dạng, phương tiện cần được quan tâm đầu tư thỏa đáng, trong đó có việc đầu tư, ứng dụng công nghệ thông tin nhằm góp phần nâng cao hiệu quả công tác tuyên truyền, giáo dục nâng cao NTCT của công nhân các KCN.

Tiểu kết chương 2

Trên cơ sở phân tích, kế thừa các công trình nghiên cứu của các tác giả trong và ngoài nước có liên quan, đề tài đã phân tích rõ hơn các khái niệm như GCCN Việt Nam hiện nay, KCN, công nhân trong các KCN, GDCT và GDCT cho công nhân trong các KCN. Từ đó, đưa ra khái niệm về NTCT, NTCT của công nhân trong các KCN, trong đó làm rõ nội dung và tiêu chí NTCT của công nhân trong các KCN, bao gồm: (i) Nhận thức về giai cấp; (ii) Nhận thức về chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; (iii) Nhận thức về các tổ chức trong hệ thống chính trị; (iv) Nhận thức, niềm tin đối với sự nghiệp đổi mới đất nước; (v) Nhận thức về quyền lợi và nghĩa vụ chính trị của mình; (vi) Ý thức về dân tộc, ý thức quốc tế. Tác giả đã xác định vai trò NTCT của công nhân trong các KCN với sự nghiệp CNH, HĐH đất nước và hội nhập quốc tế, cụ thể: (i) Góp phần xây dựng phẩm chất chính trị, sự thống nhất tư tưởng, hành động của đội ngũ công nhân trong các KCN; (ii) củng cố mối quan hệ của công nhân với tổ chức đảng, các tổ chức chính trị - xã hội trong các KCN; (iii) Bảo đảm sự ổn định chính trị và quan hệ lao động hài hòa, bền vững trong các KCN; (iv) Tạo động lực cho công nhân trong lao động, sản xuất. Bên cạnh đó, tác giả đã làm rõ hơn những nhân tố ảnh hưởng đến nhận thức chính trị của công nhân trong các KCN, bao gồm: (i) Toàn cầu

hóa và hội nhập quốc tế; (ii) Cách mạng khoa học công nghệ hiện đại và nền kinh tế tri thức; (iii), Quá trình CNH, HĐH và phát triển kinh tế thị trường định hướng XHCN ở Việt Nam; (iv) Sự phát triển kinh tế - xã hội, công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị; (v), Năng lực của chủ thể thực hiện công tác tuyên truyền, GDCT cho công nhân các KCN.

Trong bối cảnh và những ảnh hưởng đến NTCT của công nhân các KCN ở nước ta hiện nay, bên cạnh việc đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, ý thức kỷ luật, tác phong công nghiệp,... yêu cầu về tuyên truyền, GDCT để xây dựng GCCN nói chung và công nhân trong các KCN nói riêng có NTCT, có phẩm chất đạo đức, lối sống và giữ vững bản chất GCCN dưới sự lãnh đạo của Đảng đang là một đòi hỏi tất yếu khách quan.

Từ cơ sở lý luận trên, luận án vận dụng vào việc phân tích, đánh giá thực trạng NTCT của công nhân trong các KCN tỉnh Đồng Nai trong giai đoạn 2018 - 2024.

Chương 3

NHẬN THỨC CHÍNH TRỊ CỦA CÔNG NHÂN TRONG CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TỈNH ĐỒNG NAI - THỰC TRẠNG VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA

3.1. Khái quát về các khu công nghiệp và công nhân trong các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Đồng Nai

3.1.1. Tổng quan về tỉnh Đồng Nai

Đồng Nai là tỉnh nằm trong vùng kinh tế trọng điểm phía Nam; có vị trí chiến lược về phát triển kinh tế - xã hội, an ninh - quốc phòng; được chia thành 11 đơn vị hành chính cấp huyện với 09 huyện, 02 thành phố với 170 đơn vị hành chính cấp xã và trên 3,2 triệu dân. Là tỉnh đa dân tộc, nhiều tôn giáo, có 50 thành phần dân tộc đang sinh sống. Toàn tỉnh có 31 khu công nghiệp đang hoạt động với khoảng 1,3 triệu lao động đang làm việc, trong đó có 70% là lao động ngoài tỉnh. Tốc độ tăng trưởng kinh tế của tỉnh luôn được duy trì ở mức cao so với mức tăng trưởng bình quân chung của cả nước: Giai đoạn 2016-2020, tăng 8,14%, tốc độ tăng trưởng bình quân 03 năm 2021-2023 tăng khoảng 6,79% [101, tr. 01]. Cơ sở hạ tầng, giao thông, điện, nước, trường học, bệnh viện,... được nâng cấp và xây dựng mới. Toàn tỉnh đang có nhiều công trình trọng điểm quốc gia đang được triển khai xây dựng, nổi bật là Cảng hàng không Quốc tế Long Thành, các đường cao tốc Biên Hòa - Bà Rịa, Long Thành - Dầu Giây - Liên Khương,... Công tác giáo dục và đào tạo, y tế, an sinh - xã hội có nhiều chuyển biến tích cực. Kỷ luật, kỷ cương hành chính trong các cơ quan nhà nước trên địa bàn tỉnh tiếp tục được tăng cường. Công tác quốc phòng, an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội được giữ vững. Đến cuối năm 2024, toàn Đảng bộ tỉnh có 931 tổ chức cơ sở Đảng với 90.021 đảng viên. Công tác xây dựng và chỉnh đốn Đảng được Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh, Ban Thường vụ Tỉnh ủy, các cấp ủy đảng qua các nhiệm kỳ tập trung lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện đạt nhiều kết quả quan trọng trên các mặt chính trị, tư tưởng và đạo đức. Qua đó, không ngừng nâng cao năng lực

lãnh đạo và sức chiến đấu của Đảng, củng cố niềm tin của cán bộ, đảng viên và các tầng lớp nhân dân vào sự nghiệp đổi mới của đất nước và sự phát triển của tỉnh.

Trong những năm qua, cán bộ, đảng viên và các tầng lớp nhân dân trong tỉnh tin tưởng và phấn khởi trước tình hình đất nước và địa phương: Chính trị ổn định; kinh tế - văn hóa - xã hội tiếp tục phát triển; quốc phòng - an ninh được tăng cường và giữ vững; công tác đối ngoại và hội nhập quốc tế của Đảng và Nhà nước được mở rộng, vị thế của Việt Nam được khẳng định và nâng cao trên trường quốc tế; đời sống vật chất và tinh thần của người dân ngày càng được cải thiện. Tình hình tư tưởng của cán bộ, đảng viên và các tầng lớp nhân dân trên địa bàn tỉnh cơ bản ổn định, chấp hành nghiêm chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; tin tưởng vào sự lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy, chính quyền các cấp trong sự nghiệp đổi mới đất nước. Cán bộ, đảng viên và nhân dân trong tỉnh luôn bày tỏ sự tin tưởng vào sự lãnh đạo, chỉ đạo của Đảng, Nhà nước đối với công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng, công tác phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong xã hội cũng như trong công tác phòng, chống dịch bệnh Covid-19 trong những năm vừa qua.

3.1.2. Khái quát các khu công nghiệp tỉnh Đồng Nai

Đồng Nai được đánh giá là địa phương đi đầu trong cả nước về xây dựng và phát triển các KCN. Đến hết năm 2024, tỉnh Đồng Nai có 35 KCN được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt, trong đó 31 KCN đã đi vào hoạt động.

Bảng 3.1. Tình hình thu hút đầu tư vào các KCN tỉnh Đồng Nai, giai đoạn 2018-2024

Năm	Số khu công nghiệp	Số lượng dự án	Dự án đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI)		Dự án đầu tư trong nước	
			Số lượng	Vốn đầu tư (tỷ USD)	Số lượng	Vốn đầu tư (tỷ VNĐ)
2018	31	1.688	1.232	23,48	456	57.310
2019	31	1.785	1.311	25,209	474	61.264
2020	31	1.881	1.359	26,53	522	68.663

2021	31	1.997	1.374	27,55	623	68.322
2022	31	2.034	1.393	28,626	641	72.307
2023	31	2.108	1.456	29.589	652	79.329
2024	31	2.150	1.503	30.618	647	87.259

Nguồn: Báo cáo của Ban Quản lý các khu công nghiệp Đồng Nai [15, tr. 01-02], [16, tr. 01-02], [17, tr. 01-02], [18, tr. 01-02], [19, tr. 01-02], [20, tr. 01-02], [21, tr. 01-02].

Từ năm 1963 tỉnh Đồng Nai đã có Khu Kỹ nghệ Biên Hòa (nay là KCN Biên Hòa 1). Năm 2018, có 32 KCN được thành lập, trong đó 31 KCN đã đi vào hoạt động, thu hút 43 quốc gia và vùng lãnh thổ đầu tư với tổng số 1.688 dự án, trong đó có 1.232 dự án vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) với tổng vốn đầu tư 23,48 tỷ USD và 456 dự án trong nước với tổng vốn đầu tư 57.310,38 tỷ đồng; có 1.422 doanh nghiệp đi vào hoạt động, tạo việc làm cho 576.030 người [15, tr. 01].

Đến tháng 12/2024, trên địa bàn tỉnh Đồng Nai có 35 KCN được thành lập với tổng diện tích đất 12.514,69 ha; trong đó 31 KCN đang hoạt động, 01 KCN trong giai đoạn thu hồi đất và đầu tư xây dựng hạ tầng, thu hút đầu tư (KCN Công nghệ cao Long Thành); 01 KCN được thành lập trong tháng 7/2023 (KCN Long Đức 3), 01 KCN được thành lập trong tháng 9/2024 (KCN Bàu Cạn - Tân Hiệp (giai đoạn 1)); 01 KCN vừa được thành lập trong tháng 11/2024 (KCN Xuân Quế - Sông Nhạn (giai đoạn 1)). 32/35 KCN Đồng Nai đã cho thuê được 6.072,81 ha, đạt 86,27% diện tích đất cho thuê (7.039,67 ha) (chưa bao gồm KCN Long Đức 3 đang trong giai đoạn lập quy hoạch phân khu tỷ lệ 1/2000 để xác định chỉ tiêu đất công nghiệp cho thuê, KCN Bàu Cạn - Tân Hiệp (giai đoạn 1) và KCN Xuân Quế - Sông Nhạn (giai đoạn 1)). Trong năm 2024, các KCN đã cho thuê được 41,1 ha. Diện tích đất cho thuê tập trung tại các KCN: Nhơn Trạch VI, Giang Điền, Lộc An – Bình Sơn, Dầu Giây, Hố Nai - Giai đoạn II, KCN Công nghệ cao Long Thành,

KCN Sông Mỹ - giai đoạn 2. Tỷ lệ lấp đầy các KCN tỉnh Đồng Nai đến năm 2024, trung bình là 83,15%. Lũy kế tổng vốn đầu tư xây dựng hạ tầng các KCN trên địa bàn tỉnh đến nay là hơn 16.368 tỉ đồng và 193,36 triệu USD [21, tr. 04]. Đến năm 2030, Đồng Nai sẽ đầu tư hoàn thành 48 KCN đi vào hoạt động, phù hợp với diện tích được phân bổ theo chỉ tiêu quy hoạch sử dụng đất thời kỳ 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2050.

Bảng 3.2. Tình hình hoạt động sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp FDI tại các KCN tỉnh Đồng Nai trong năm 2024 và so sánh với năm 2023

Chỉ tiêu (ĐVT: 1.000 usd)	Năm 2023	Năm 2024	So sánh cùng kỳ
1. Tổng giá trị hàng nhập khẩu	10.858.673	12.541.755	115%
Đề xây dựng cơ bản và hình thành doanh nghiệp	922.104	1.137.171	123%
Đề sản xuất, kinh doanh	9.936.569	11.404.584	115%
2. Tổng doanh thu	21.863.930	26.313.541	120%
Xuất khẩu	14.663.194	17.814.423	121%
Tiêu thụ nội địa	7.200.736	8.499.118	118%
3. Thuế và các khoản nộp NSNN	913.494	1.086.912	119%

Nguồn: Báo cáo của Ban Quản lý các KCN tỉnh Đồng Nai [21, tr. 02].

Đến tháng 12/2024, tổng số lao động tại 31 KCN tỉnh Đồng Nai là 595.100 người, trong đó có 584.277 lao động là người Việt Nam, 10.823 lao động là người nước ngoài. Hiện nay, mức lương bình quân của lao động khối sản xuất trong các KCN là 7.000.000 đồng/tháng; thu nhập bình quân khoảng 10.000.000 đồng; trong đó, bao gồm tiền lương chính, các khoản phụ cấp và

trợ cấp (chuyên cần: 200.000 đồng - 300.000 đồng, kỹ thuật, tay nghề: 300.000 đồng - 500.000 đồng; đi lại: 250.000 đồng - 400.000 đồng; nhà ở: 200.000 đồng - 400.000 đồng/tháng,... Đối với khối văn phòng, mức lương bình quân hiện nay là 12.000.000 đồng/tháng, tổng thu nhập bình quân là 15.000.000 đồng/tháng [21, tr. 03-04].

Lũy kế đến nay có 02 dự án nhà ở công nhân do các chủ đầu tư hạ tầng KCN thực hiện và 10 dự án do các doanh nghiệp trong KCN đầu tư xây dựng; có 05 trường mẫu giáo và 01 phòng khám đa khoa được đầu tư xây dựng phục vụ chủ yếu cho các KCN [21, tr. 06]. Nhằm triển khai thực hiện nội dung Đề án “Đầu tư xây dựng ít nhất 01 triệu căn hộ nhà ở xã hội cho đối tượng thu nhập thấp, công nhân khu công nghiệp giai đoạn 2021-2030”, Ban Quản lý các KCN tỉnh Đồng Nai đã ban hành văn bản số 2678/KCNĐNQH XD ngày 05/7/2023, theo đó đề nghị: Các công ty đầu tư xây dựng hạ tầng và các doanh nghiệp trong KCN rà soát nhu cầu của người lao động trong khu công nghiệp về nhu cầu sử dụng đối với: công trình giáo dục, đào tạo, nghiên cứu; công trình y tế; công trình thể thao, văn hóa, công viên; công trình thương mại; cơ sở lưu trú; công trình dịch vụ phục vụ trực tiếp người lao động. Rà soát quỹ đất dịch vụ, đất công nghiệp còn lại của KCN chưa dùng hết, trên cơ sở nhu cầu của doanh nghiệp để lập hồ sơ điều chỉnh cục bộ thành đất dịch vụ, trực tiếp đầu tư hoặc thu hút đầu tư xây dựng các công trình dịch vụ, tiện ích công cộng cho người lao động làm việc trong KCN. Yêu cầu doanh nghiệp tham gia đầu tư, phát triển nhà ở công nhân, nhà lưu trú cho công nhân thuê tại các KCN theo quy định tại Nghị định số 35/2022/NĐ-CP ngày 28/5/2022 của Chính phủ quy định về quản lý khu công nghiệp và khu kinh tế.

Với nhiều lợi thế vị trí địa lý, hệ thống giao thông thuận lợi về đường bộ, đường thủy và cả đường hàng không: các tuyến Quốc lộ 1A, Quốc lộ 51,

Quốc lộ 20, tuyến đường sắt Bắc Nam, gần sân bay quốc tế Tân Sơn Nhất, Cảng Sài Gòn. Các tuyến giao thông trọng yếu kết nối với các vùng, các khu vực đã được đầu tư xây dựng hoàn thành như: tuyến cao tốc Thành phố Hồ Chí Minh - Long Thành - Dầu Giây,... Những công trình trọng điểm quốc gia về giao thông sẽ góp phần thúc đẩy sự phát triển chung của tỉnh Đồng Nai. Các KCN Đồng Nai với vị trí, tiềm năng của mình, đã và đang là một trong những động lực hấp dẫn đối với các nhà đầu tư trong và ngoài nước.

3.1.3. Khái quát về công nhân trong các khu công nghiệp tỉnh Đồng Nai hiện nay

3.1.3.1. Số lượng và cơ cấu theo địa phương, giới tính

Qua thống kê báo cáo của Ban Quản lý các KCN tỉnh Đồng Nai, số lượng lao động trong các KCN có cơ cấu như sau:

Bảng 3.3. Số lượng lao động và cơ cấu theo địa phương, giới tính trong các KCN tỉnh Đồng Nai giai đoạn 2018-2024

Đơn vị tính: Người/%

Năm	Tổng số lao động (người)	Lao động ngoại tỉnh (%)	Giới tính (%)	
			Nam	Nữ
2018	576.030	60,4	39	61
2019	590.810	60,4	40,2	59,8
2020	610.184	52	41	59
2021	613.222	60,4	49	59,8
2022	615.023	51	41	59
2023	563.854	47,8	44,1	55,9
2024	584.227	48,6	44	56

Nguồn: Báo cáo của Ban Quản lý các khu công nghiệp Đồng Nai [15, tr. 05], [16, tr. 04-05], [17, tr. 04-05], [18, tr. 04-05], [19, tr. 04], [20, tr. 03], [21, tr. 03].

❖ *Về số lượng:* Từ kết quả tổng hợp tại bảng 3.3 cho thấy. Cùng với quá trình CNH, HĐH đất nước, các KCN trên địa bàn tỉnh Đồng Nai ngày

càng thu hút số lượng công nhân từ khắp các địa phương trong cả nước đến làm việc và sinh sống. Số lượng tăng đều trong các năm từ 2018 đến năm 2022, riêng năm 2023, do ảnh hưởng của suy thoái kinh tế toàn cầu, nhiều doanh nghiệp đã phải thu hẹp sản xuất, cắt giảm lao động, đồng thời nhiều công nhân đã trở về làm việc tại các KCN ở tại địa phương, do đó số lượng lao động trong các KCN tỉnh Đồng Nai đã giảm 51.169 người so với năm 2022. Tuy nhiên, sang năm 2024, với sự phục hồi kinh tế và chủ trương thu hút đầu tư vào các KCN của tỉnh được thực hiện hiệu quả, số lượng công nhân trong các KCN đã tăng 13.280 người so với năm 2023.

❖ *Cơ cấu công nhân theo địa phương:* Với đặc thù là tỉnh có nhiều KCN nên đã thu hút số lượng lao động ở các tỉnh, thành trong cả nước về sinh sống và làm việc. Phần lớn công nhân xuất thân từ các tỉnh miền Bắc, miền Trung, Tây Nguyên và miền Tây Nam Bộ. Theo số liệu thống kê bảng 3.3. lao động nhập cư ở Đồng Nai trong giai đoạn từ 2018 - 2022 luôn chiếm hơn 50%/tổng số lao động. Tuy nhiên, năm 2023, con số này giảm xuống chỉ còn 47,8%, năm 2024 là 48,6%/tổng số lao động trong các KCN. Công nhân trong các KCN ở Đồng Nai phần lớn xuất thân từ nông thôn, nhìn chung còn mang suy nghĩ, thói quen, tập tục, lối sống, tác phong, tư duy của người nông dân. Trình độ văn hóa không đồng đều, trình độ tay nghề thấp, đây là nguyên nhân cơ bản khiến cho công nhân gặp nhiều khó khăn trong công việc cũng như cơ hội thăng tiến, tiền lương và thu nhập thấp, do đó có ảnh hưởng không nhỏ đến việc tuyên truyền, GDCT nâng cao NTCT cho công nhân.

❖ *Cơ cấu công nhân theo giới tính:* Tỷ lệ lao động nữ trong các KCN luôn lớn hơn nam giới, theo số liệu thống kê bảng 3.3, tỷ lệ nam/nữ trong năm 2018 là 39%/61%, đến năm 2022 là 41%/59%, năm 2023 là 44,1%/55,9%, năm 2024 là 44%/56%. Con số trên cho thấy tỷ lệ lao động nữ luôn cao hơn lao động nam giới. Về nguyên nhân: *Thứ nhất*, do nhiều ngành nghề phù hợp với lao động nữ như may mặc, lắp ráp linh kiện điện tử,...; *Thứ hai*, lao động

nữ thường có tính kiên trì, tỉ mỉ, cẩn thận... hơn lao động nam do đó các doanh nghiệp sẽ ưu tiên tuyển dụng; Thứ ba, lao động nữ có tính cách nhẹ nhàng, thậm chí là nhẫn nại, chịu đựng những vất vả, áp lực trong công việc, không có sự phản đối thậm chí nghỉ việc khi công việc quá áp lực hoặc do người quản lý quá nghiêm khắc, do đó ít có biến động.

3.1.3.2. Cơ cấu ngành nghề, trình độ chuyên môn và thu nhập

❖ Về cơ cấu ngành nghề:

Bảng 3.4: Cơ cấu ngành nghề sử dụng lao động trong các KCN tỉnh Đồng Nai giai đoạn 2018-2024

Đơn vị tính: Tỷ lệ %

Năm	Dệt may, giày da	Cơ khí	Chế biến gỗ	Nhựa và hóa chất	Điện, điện tử	Ngành nghề khác
2018	54	9	8	7	6	16
2019	54	9	8	7	6	16
2020	57	12,7	7,5	7	6,5	9,3
2021	54	9	8	7	6	16
2022	57	12	7	7	6	11
2023	57	12	7	7	6	11
2024	48,4	9,2	5,5	6	8,2	22,7

Nguồn: Báo cáo của Ban Quản lý các khu công nghiệp Đồng Nai [15, tr. 05], [16, tr. 04-05], [17, tr. 04-05], [18, tr. 04-05], [19, tr. 04], [20, tr. 03], [21, tr. 04].

Hiện nay, công nhân trong các KCN tỉnh Đồng Nai làm việc trong khoảng hơn 10 ngành nghề cơ bản. Trong đó, tập trung số lượng công nhân đông nhất là ngành dệt may, giày da, tỷ lệ này luôn chiếm tỷ lệ cao. Theo thống kê bảng 3.4 cho thấy, tỷ lệ này luôn giữ ở mức ổn định và tăng cao trong các năm 2020, 2022 và 2023 với tỷ lệ là 57%, riêng năm 2024 con số này giảm xuống còn 48,4%. Tiếp theo là ngành cơ khí có tỷ lệ tăng cao từ 9% trong các năm 2018, 2019, 2021 lên 12,7% năm 2020 và 12% trong các

năm 2022, 2023, năm 2024 tỷ lệ này giảm xuống còn 9,2%, điều này cho thấy trình độ kỹ thuật của công nhân có xu hướng nâng cao (bởi vì ngành nghề cơ khí thường sử dụng những lao động có trình độ chuyên môn nhất định). Các ngành nghề như chế biến gỗ, nhựa và hóa chất, điện, điện tử có tỷ lệ ổn định trong các năm. Ở các ngành nghề khác có xu hướng giảm, năm 2018 là 16% thì đến năm 2023 chỉ còn 11%, tuy nhiên đến năm 2024 tỷ lệ này tăng lên là 22,7%, điều này cho thấy trong năm 2024 trong các KCN tỉnh Đồng Nai đã có nhiều dự án với nhiều lĩnh vực, ngành nghề mới đi vào hoạt động.

❖ *Về trình độ chuyên môn:*

Bảng 3.5: Cơ cấu trình độ chuyên môn và thu nhập của công nhân trong các KCN tỉnh Đồng Nai giai đoạn 2018-2024

Đơn vị tính: Tỷ lệ %/triệu đồng

Năm	Trung cấp trở lên	Đã qua đào tạo	Chưa qua đào tạo	Thu nhập bình quân triệu đồng/tháng
2018	-	-	-	9,5
2019	20	40	40	9,7
2020	20	40	40	10,8
2021	20	40	40	10,8
2022	20	40	40	10,5
2023	20	40	40	9,5
2024	19	50,6	30,4	10

Nguồn: Báo cáo của Ban Quản lý các khu công nghiệp Đồng Nai [15, tr. 05], [16, tr. 04-05], [17, tr. 04-05], [18, tr. 04-05], [19, tr. 04], [20, tr. 03], [21, tr. 03-04].

Theo bảng thống kê 3.5, số lao động trong các KCN tỉnh Đồng Nai có trình độ Trung cấp trở lên từ năm 2018 đến năm 2023 chiếm 20%, năm 2024 con số này giảm xuống còn 19%. Số lao động đã qua đào tạo (kể cả doanh nghiệp đào tạo) giữ con số 40% từ năm 2019-2023, năm 2024 tăng lên 50,6%, lao động chưa qua đào tạo là 30,4%. Như vậy, số lượng lao động phổ thông

(chưa qua đào tạo) còn chiếm tỷ lệ cao (giai đoạn 2019-2023 là 40%, năm 2024 là 30,6%), điều này có ảnh hưởng trực tiếp đến thu nhập và mức sống của người lao động, đồng nghĩa với việc ảnh hưởng đến đời sống tinh thần của họ, bởi vì, khi có thu nhập thấp, họ sẽ phải thương xuyên tăng ca, do đó thời gian cho các hoạt động học tập, giải trí sẽ rất hạn chế, thậm chí hầu như không có. Tuy nhiên, năm 2024, số lượng lao động đã qua đào tạo tăng 10,6% so với năm 2023, tỷ lệ lao động chưa qua đào tạo giảm 9,6% so với những năm trước, điều này cho thấy trình độ của lao động trong các KCN đã được nâng lên, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của các doanh nghiệp trong môi trường công nghiệp.

❖ *Về thu nhập:* Thu nhập bình quân một tháng của công nhân trong các KCN tỉnh Đồng Nai có xu hướng tăng lên. Theo bảng 3.5, nếu như năm 2018, thu nhập bình quân của công nhân là 9,5 triệu đồng/tháng (tính cả thu nhập làm thêm giờ, phụ cấp, trợ cấp, tiền thưởng), năm 2019 là 9,7 triệu đồng/tháng, năm 2020 và 2021 là 10,8 triệu đồng/tháng, năm 2023, là 9,5 triệu đồng/tháng, năm 2024 là 10 triệu đồng/tháng, cao hơn thu nhập bình quân của một lao động trực tiếp sản xuất trong các KCN tỉnh Bình Dương (thu nhập bình quân của lao động trong các KCN tỉnh Bình Dương là 7,3 triệu đồng/tháng) [14, tr. 07].

Năm 2023, do ảnh hưởng chung của suy thoái kinh tế, thu nhập bình quân của các lao động trong các KCN tỉnh Đồng Nai giảm xuống còn 9,5 triệu đồng/tháng, đến năm 2024 thu nhập của người lao động đã tăng lên 10 triệu đồng/tháng do sự phục hồi kinh tế và áp dụng mức lương tối thiểu vùng (theo Nghị định số 74/2024 ngày 30/6/2024 của Chính phủ quy định mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động). Qua thống kê, trong các KCN, không có doanh nghiệp nào chi trả lương dưới mức lương tối thiểu do nhà nước quy định. Hầu hết các doanh nghiệp đều xây dựng thang, bảng lương để chủ động trong việc thực hiện.

Tuy nhiên, thực tế là phần lớn công nhân trong các KCN vẫn phải thường xuyên tăng ca để có thêm thu nhập, tiết kiệm trong chi tiêu để gửi tiền về gia đình hoặc trang trải chi phí sinh hoạt của bản thân và gia đình tại nơi sinh sống.

3.2. Thực trạng công tác tuyên truyền, giáo dục chính trị nhằm nâng cao nhận thức chính trị cho công nhân trong các khu công nghiệp tỉnh Đồng Nai

3.2.1. Về nội dung tuyên truyền, giáo dục chính trị

Thực hiện Chỉ thị số 52 - CT/TW, ngày 09/01/2016 của Ban Bí thư Trung ương Đảng về “Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác nâng cao đời sống văn hóa tinh thần cho công nhân lao động khu công nghiệp”, ngày 25/4/2016, Ban Thường vụ Tỉnh ủy Đồng Nai đã ban hành Thông tri số 05 - TT/TU về “Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác nâng cao đời sống văn hóa tinh thần cho công nhân lao động khu công nghiệp” trên địa bàn tỉnh Đồng Nai. Các cấp ủy, chính quyền đã ban hành nhiều văn bản để triển khai thực hiện trên địa bàn toàn tỉnh (UBND tỉnh Đồng Nai đã ban hành Văn bản số 4331/UBND - KGVX ngày 30/5/2016 về việc triển khai thực hiện Chỉ thị số 52 - CT/TW ngày 09/01/2016 của Ban Bí thư trên địa bàn tỉnh và Kết luận số 501 - KL/TU ngày 15/6/2018 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh về “Đề án nâng cao hiệu quả các thiết chế văn hóa, thể thao cơ sở phục vụ nhân dân trên địa bàn tỉnh Đồng Nai đến năm 2020, định hướng đến năm 2030”; Kế hoạch số 11129/KH - UBND ngày 19/10/2018 của UBND tỉnh Đồng Nai về thực hiện Kết luận số 501 - KL/TU ngày 15/6/2018 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh về Đề án “Nâng cao hiệu quả hoạt động của các thiết chế văn hóa, thể thao cơ sở phục vụ nhân dân trên địa bàn tỉnh Đồng Nai đến năm 2020, định hướng đến năm 2030. Ngày 07/12/2018, Hội đồng nhân dân tỉnh ban hành Nghị quyết số 139/2018/NQ - HĐND quy định về tổ chức nhân sự và chế độ hỗ trợ đối với Trung tâm Văn hóa thể thao - Học tập cộng đồng cấp xã, Nhà Văn hóa ấp, khu phố trên địa bàn tỉnh Đồng Nai).

Chương trình số 08/CTr - LĐLĐ, ngày 29/8/2018 của Ban Chấp hành LĐLĐ tỉnh (khóa X) về công tác tuyên truyền giáo dục nâng cao nhận thức chính trị, trình độ kỹ năng nghề nghiệp và đời sống văn hóa tinh thần cho cán bộ công đoàn, đoàn viên và người lao động tỉnh Đồng Nai, giai đoạn 2018 - 2023. Trong văn kiện đại hội và kế hoạch hằng năm của LĐLĐ tỉnh và Công đoàn KCN tỉnh Đồng Nai đều xác định việc tuyên truyền, GDCT cho công nhân là nhiệm vụ chính trị thường xuyên, qua các nội dung cơ bản:

Thứ nhất, tuyên truyền, giáo dục chủ nghĩa Mác - Lênin

Chủ nghĩa Mác - Lênin được xác định là một nội dung trọng tâm trong tuyên truyền, GDCT cho công nhân trong các KCN ở tỉnh Đồng Nai thời gian qua. Trong đó, Triết học Mác - Lênin cung cấp cho công nhân kiến thức cơ bản về mối quan hệ giữa vật chất và ý thức cũng như quy luật chung nhất trong sự phát triển của tự nhiên, xã hội và tư duy và thế giới quan khoa học. Kinh tế chính trị Mác - Lênin chỉ ra quy luật kinh tế cơ bản của chủ nghĩa tư bản là bóc lột giá trị thặng dư, sự vận động của các quy luật kinh tế trong chủ nghĩa tư bản cùng những mâu thuẫn cơ bản vốn có của nó. CNXH khoa học chỉ ra những quy luật chuyển biến từ tư bản chủ nghĩa thành XHCN, lực lượng xã hội cơ bản thực hiện sự chuyển biến đó chính là GCCN, nhân dân lao động và các dân tộc bị áp bức trên toàn thế giới.

Tuyên truyền, giáo dục về sứ mệnh lịch sử của GCCN Việt Nam hiện nay là giai cấp lãnh đạo thông qua đội tiên phong là Đảng Cộng sản Việt Nam, là lực lượng đại diện cho phương thức sản xuất tiên tiến, đi đầu trong sự nghiệp xây dựng đất nước cũng như tỉnh Đồng Nai. Là lực lượng nòng cốt trong khối liên minh GCCN với giai cấp nông dân và đội ngũ trí thức dưới sự lãnh đạo của Đảng. Qua đó, giúp công nhân hiểu giai cấp mình là giai cấp lãnh đạo cách mạng thông qua đội tiên phong là Đảng Cộng sản Việt Nam, là giai cấp tiên phong trong xây dựng CNXH và là nòng cốt của khối liên minh giai cấp. Đồng thời, làm rõ vai trò của Đảng Cộng sản Việt Nam - đội tiên

phong của GCCN trong việc đảm bảo cho GCCN thực hiện thắng lợi sứ mệnh lịch sử của mình. Việc thực hiện sứ mệnh lịch sử của GCCN Việt Nam phải được đi liền với xây dựng Đảng trong sạch, vững mạnh.

Thứ hai, tuyên truyền, giáo dục tư tưởng Hồ Chí Minh gắn với các phong trào thi đua yêu nước

Cung cấp cho công nhân trong các KCN tỉnh Đồng Nai những hiểu biết về tư tưởng Hồ Chí Minh: Đó là một hệ thống quan điểm toàn diện và sâu sắc về những vấn đề cơ bản của cách mạng Việt Nam, kết quả của sự vận dụng và phát triển sáng tạo chủ nghĩa Mác - Lênin vào điều kiện cụ thể của nước ta, kế thừa và phát triển các giá trị truyền thống tốt đẹp của dân tộc, tiếp thu tinh hoa văn hóa nhân loại, là tài sản tinh thần vô cùng to lớn và quý giá của Đảng và dân tộc ta, mãi mãi soi đường cho sự nghiệp cách mạng của nhân dân ta giành thắng lợi.

Tư tưởng Hồ Chí Minh về bản chất cách mạng và vai trò của GCCN là giai cấp kiên quyết, triệt để, tập thể, có tổ chức, có kỷ luật,... Là giai cấp tiên tiến nhất trong sản xuất, gánh trách nhiệm đánh đổ chế độ tư bản để xây dựng một xã hội mới. Không chỉ là giai cấp do Đảng lãnh đạo trong đấu tranh giành chính quyền, theo Hồ Chí Minh, GCCN còn là giai cấp tiên phong trên mặt trận kinh tế để xây dựng đất nước. Chỉ có khối liên minh công nông do GCCN lãnh đạo mới có thể hoàn thành nhiệm vụ lịch sử của cách mạng dân tộc, dân chủ và tiến lên CNXH.

Đồng thời, các cấp Công đoàn đã triển khai học tập Chỉ thị 05 - CT/TW của Bộ Chính trị về “Học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh” theo chủ đề hằng năm trong công nhân các KCN với nhiều hình thức như: Hội thi kể chuyện, thi thuyết trình về tám gương đạo đức Hồ Chí Minh; kể chuyện về những điển hình học tập và làm theo tám gương của Bác trong lao động, sản xuất... gắn với các phong trào thi đua và xây

dựng nếp sống văn hóa trong doanh nghiệp, đã thu hút đông đảo công nhân trong các KCN tham gia hưởng ứng.

Thông qua các phong trào thi đua, việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh đã xuất hiện nhiều mô hình hay, cách làm tốt. Trong 3 năm 2020-2023 các cấp Công đoàn tỉnh Đồng Nai đã tuyên dương 3.456 tập thể và cá nhân đạt thành tích xuất sắc trong học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh. Riêng trong năm 2023, đã có 732 tập thể và trên 188 ngàn chị em công nhân được công nhận đạt danh hiệu “Giỏi việc nước, đảm việc nhà”.

Thứ ba, tuyên truyền, giáo dục chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước

Các cấp Công đoàn đã tập trung tuyên truyền Nghị quyết Đại hội đảng bộ các cấp và Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII, XIII của Đảng, cuộc bầu cử đại biểu Quốc hội khóa XIV, XV và đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp nhiệm kỳ 2021 - 2026 cũng như Nghị quyết Đại hội Công đoàn các cấp. Cùng với đó là nội dung Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh với các quan điểm về xây dựng GCCN, tổ chức công đoàn (Chương trình hành động số 173 - CTr/LĐLĐ ngày 10/11/2021 về thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XI, nhiệm kỳ 2020 - 2025 về phong trào CNVCLĐ và hoạt động Công đoàn trên địa bàn tỉnh; Chương trình 174 - CTr/LĐLĐ ngày 10/11/2021 về thực hiện Nghị quyết số 02 - NQ/TW, ngày 12/6/2021 của Bộ Chính trị về “Đổi mới tổ chức và hoạt động của Công đoàn Việt Nam trong tình hình mới”). Cùng với đó, hằng năm các cấp Công đoàn đều tổ chức tuyên truyền, giáo dục các chính sách, pháp luật của Nhà nước có liên quan đến người lao động như: Bộ luật Lao động, Luật Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Luật công đoàn, Luật doanh nghiệp, An toàn vệ sinh lao động,... chế độ tiền lương, chính sách bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp,... cho công nhân trong các KCN tỉnh. Đặc biệt là những chế độ, chính sách của Nhà nước hỗ trợ cho công nhân, người lao động bị nghỉ việc, giảm thời gian làm việc,

chấm dứt hợp đồng lao động vì doanh nghiệp bị cắt, giảm đơn hàng do ảnh hưởng của đại dịch Covid-19...

Qua 05 năm (2018 - 2023) các cấp Công đoàn tỉnh Đồng Nai đã phát hành 229.500 cuốn tài liệu tuyên truyền, phổ biến pháp luật; tuyên truyền cho hơn 2,8 triệu (2.826.991) lượt đoàn viên, người lao động về các nghị quyết, chỉ thị của Đảng, của Tổng LĐLĐ Việt Nam, chính sách, pháp luật của Nhà nước có liên quan trực tiếp đến công nhân lao động [65, tr. 02-03].

3.2.2. Về hình thức, phương pháp tuyên truyền, giáo dục chính trị

Công tác tuyên truyền, GDCT cho công nhân trong các KCN tỉnh Đồng Nai được thực hiện với các hình thức và phương pháp như: Tổ chức học tập trung qua hội nghị, hội thảo, tập huấn; tuyên truyền miệng, tuyên truyền qua hệ thống truyền thanh nội bộ của doanh nghiệp, đài phát thanh ở địa phương nơi có đông công nhân sinh sống; sinh hoạt câu lạc bộ; tuyên truyền, phát tờ rơi, tờ gấp trực tiếp tại các doanh nghiệp, khu nhà trọ và tại tổ công nhân tự quản,....

Bên cạnh đó, các cấp Công đoàn đã ứng dụng công nghệ số, Internet và mạng xã hội để nâng cao hiệu quả công tác tuyên truyền, GDCT. Sử dụng phần mềm iOffice để gửi các văn bản triển khai đến các công đoàn cơ sở, tạo các nhóm zalo kết nối các công đoàn cơ sở theo từng khu vực, loại hình doanh nghiệp. Các công đoàn cơ sở thiết lập trang fanpage, tạo nhóm zalo, facebook,... để kịp thời truyền tải thông tin, đồng thời nắm bắt tâm tư, nguyện vọng của công nhân để phối hợp với doanh nghiệp giải quyết, tháo gỡ những khó khăn, vướng mắc kịp thời. Hằng năm, có 90% đoàn viên, công nhân tham gia học tập về chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh.

Đồng thời, công tác tuyên truyền, GDCT cho công nhân còn được lồng ghép với các buổi tuyên truyền pháp luật, với các sự kiện chính trị quan trọng của đất nước, của tỉnh như công tác tuyên truyền và quán triệt nghị quyết Đại hội Đảng các cấp (nhiệm kỳ 2020 - 2025), bầu cử đại biểu Quốc hội khóa XV và Hội đồng nhân dân các cấp nhiệm kỳ 2021 - 2026, Nghị

quyết số 02 - NQ/TW ngày 12/6/2021 của Bộ Chính trị về “Đổi mới tổ chức và hoạt động của Công đoàn Việt Nam trong tình hình mới”, tổ chức lấy ý kiến góp ý dự thảo Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XIII, Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XI, gắn với giáo dục truyền thống yêu nước, truyền thống cách mạng, mô hình thực hiện việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh, về xây dựng lao động quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ trong doanh nghiệp, về xây dựng đời sống văn hóa trong đoàn viên công nhân,... trung bình hằng năm có trên 90% đoàn viên, người lao động được học tập, tuyên truyền.

Đặc biệt nhân kỷ niệm ngày thành lập Công đoàn Việt Nam hằng năm (28/7), LĐLĐ tỉnh, huyện, Công đoàn KCN tỉnh và Công đoàn cơ sở tại các doanh nghiệp trong KCN đã tổ chức các hoạt động như: Diễn đàn, đối thoại, trao đổi các nội dung về chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước liên quan đến người lao động, các hoạt động văn hóa văn nghệ, thể dục thể thao. Riêng cấp tỉnh, LĐLĐ tỉnh đã duy trì chương trình “Điểm hẹn công nhân” được Live stream trực tiếp trên website Công đoàn Đồng Nai, facebook LĐLĐ tỉnh và fan page “Điểm hẹn công nhân” cũng như chia sẻ trên các trang mạng xã hội của các cấp Công đoàn trong tỉnh để tuyên truyền và tiếp nhận ý kiến phản ánh, giải đáp thắc mắc của công nhân. Các kênh này từ khi thành lập đã thu hút hàng ngàn công nhân tham gia trao đổi thông tin.

Bảng 3.6. Số lượng tổ chức cơ sở đảng, đoàn thể chính trị - xã hội và đảng viên, đoàn viên trong các doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài trên địa bàn tỉnh Đồng Nai, giai đoạn 2018-2024

Tiêu chí	Năm 2018	Năm 2019	Năm 2020	Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023	Năm 2024
Tổ chức đảng	172	124	170	181	177	183	295
Đảng viên	3.469	2.105	3.481	4.256	4.087	4.085	5.997
Tổ chức công đoàn	1.490	1.505	1.596	1.606	1.630	1.624	1.650
Công đoàn viên	642.508	644.433	614.360	620.302	644.952	612.656	610.076

Đoàn TNCS Hồ Chí Minh	14	239	244	217	216	190	200
Đoàn viên	257	6.903	7.051	6.944	7.055	4.465	4.539
Chi hội Liên hiệp Thanh niên	18	186	199	201	254	285	317
Hội viên	250	6.065	5.306	4.171	7.716	7.831	8.198

Nguồn: Ban Chỉ đạo 07 Tỉnh ủy Đồng Nai [5, tr. 04-05], [6, tr. 01-02], [7, tr. 02-03], [8, tr. 02-03], [9, tr. 03-04], [10, tr. 12-13], [11, tr 04-05].

Công tác tuyên truyền chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, các nghị quyết, chỉ thị của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh trong công nhân được các cấp Công đoàn trong các KCN chủ động triển khai, tổ chức gắn với các phong trào thi đua như: "Lao động giỏi, lao động sáng tạo", phong trào: "Thi đua học tập nâng cao trình độ học vấn, chuyên môn nghiệp vụ, đáp ứng yêu cầu hội nhập và phát triển", phong trào "Thực hành tiết kiệm chống lãng phí tiêu cực và phòng chống các tệ nạn xã hội"; phong trào "Giỏi việc nước, đảm việc nhà" trong nữ công nhân lao động; phong trào "Xanh - Sạch - Đẹp, bảo đảm an toàn vệ sinh lao động"; phong trào thi đua phát huy sáng kiến cải tiến kỹ thuật, hợp lý hóa sản xuất, chương trình "Một triệu sáng kiến",... Với nhiều hình thức phong phú, đa dạng với từng loại hình ngành, nghề, các phong trào thi đua nhanh chóng thu hút đông đảo đoàn viên và người lao động tích cực hưởng ứng, tham gia. Đã có trên 2.700 lượt công đoàn cơ sở hưởng ứng thi đua, thực hiện trên 500 đề tài, 8.762 sáng kiến cải tiến kỹ thuật, 31.138 ý tưởng sản xuất từ người lao động làm lợi 360 tỷ đồng.

Hoạt động "Tháng công nhân" được triển khai hàng năm gắn với dịp kỷ niệm ngày Quốc tế Lao động (01/5) và "Tháng An toàn vệ sinh lao động" gắn với các hoạt động hội thao, hội diễn văn hóa, văn nghệ, thể thao đã thu hút 1.853.451 lượt công nhân tham gia. Qua đó, góp phần nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho công nhân trong các KCN, tạo động lực cho các

phong trào thi đua, khẳng định vai trò, vị trí của tổ chức Công đoàn góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ trong doanh nghiệp.

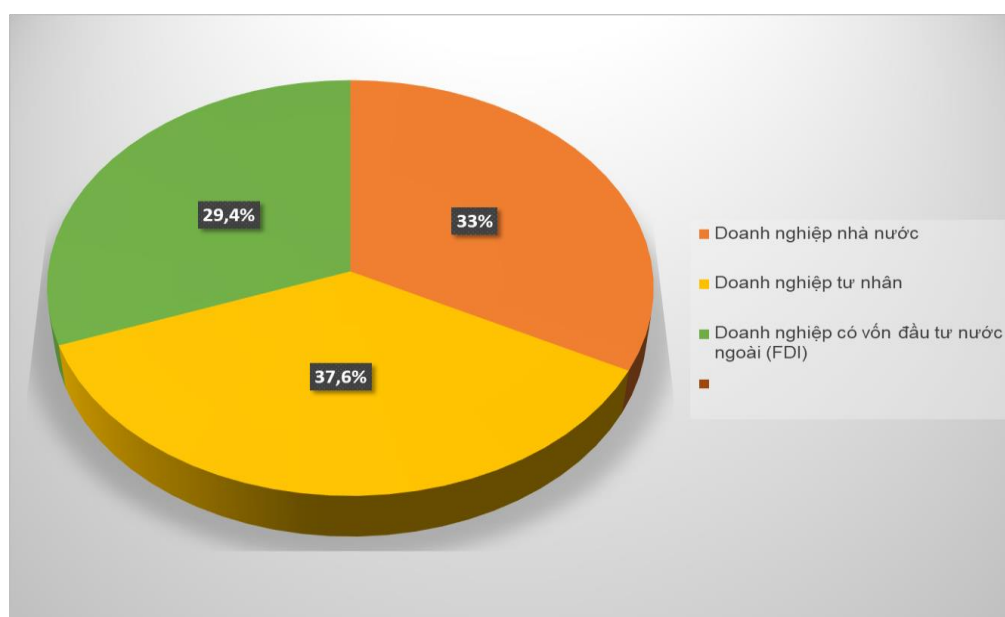
Thực hiện Thông báo số 22 - TB/TW, ngày 11/4/2017 của Bộ Chính trị về tiếp tục đẩy mạnh việc thực hiện Chỉ thị số 07 - CT/TW của Bộ Chính trị (khóa VIII) trong tình hình mới và Chỉ thị số 22 - CT/TU, ngày 06/7/2017 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Đồng Nai về “Tăng cường công tác xây dựng Đảng và đoàn thể nhân dân trong doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài”. Công tác tuyên truyền về xây dựng tổ chức đảng, đoàn thể trong doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài trên địa bàn tỉnh Đồng Nai trong những năm qua được quan tâm thực hiện. Theo bảng 3.6 cho thấy, số lượng tổ chức cơ sở đảng, đoàn thể trong các doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài trên địa bàn tỉnh ngày càng phát triển cả về số lượng cũng như chất lượng. Các tổ chức đảng, đoàn thể trong các KCN của tỉnh ngày càng phát huy vai trò hạt nhân của Đảng ở cơ sở, trong đó nội dung tuyên truyền, GDCT cho công nhân lao động được xác định là nhiệm vụ chính trị thường xuyên. Theo bảng 3.6, đến tháng 12/2024, trên toàn Đảng bộ tỉnh đã thành lập được 295 chi bộ đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước với 5.997 đảng viên, trong đó có 50 đảng viên là chủ doanh nghiệp.

Các tổ chức đảng, đoàn thể chính trị - xã hội ở doanh nghiệp trong các KCN đã phát huy vai trò là hạt nhân chính trị, làm tốt công tác tuyên truyền, giáo dục, vận động công nhân chấp hành tốt chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước. Lãnh đạo đảng viên, người lao động tích cực lao động, nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh, tích cực tham gia các hoạt động, các phong trào thi đua phát huy sáng kiến, cải tiến kỹ thuật, nâng cao năng suất lao động

trong doanh nghiệp, cũng như các phong trào thi đua yêu nước do LĐLĐ tỉnh, huyện, Công đoàn KCN phát động, được chủ các doanh nghiệp đánh giá cao.

3.3. Thực trạng nhận thức chính trị của công nhân trong các khu công nghiệp tỉnh Đồng Nai

Biểu đồ 3.1: Số lượng phiếu khảo sát trong các loại hình doanh nghiệp



Nguồn Kết quả khảo sát của tác giả luận án (phụ lục 2.1)

Để đánh giá thực trạng NTCT của công nhân trong các KCN tỉnh Đồng Nai, tác giả đã tiến hành khảo sát dưới hình thức online với 1.628 công nhân trong các KCN tỉnh Đồng Nai ở ba loại hình doanh nghiệp: Doanh nghiệp nhà nước, doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (FDI), số lượng cụ thể (biểu đồ 3.1).

- Doanh nghiệp nhà nước: 478 phiếu (29,4%)
- Doanh nghiệp tư nhân: 538 phiếu (33%)
- Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (FDI): 612 phiếu (37,6%)

3.3.1. Thành tựu và nguyên nhân

3.3.1.1. Thành tựu

Một là, nhận thức về giai cấp, cụ thể:

Vai trò của giai cấp công nhân đối với sự phát triển của đất nước:

Qua gần 40 năm đổi mới đất nước, GCCN nước ta được xác định là lực lượng trung tâm, đặc biệt quan trọng trong phát triển hoạt động sản xuất, tạo ra khối lượng lớn sản phẩm công nghiệp, có đóng góp vào ngân sách nhà nước với tỷ lệ ngày càng cao. Công nhân là lực lượng lao động trực tiếp thúc đẩy sản xuất công nghiệp từng bước phục hồi và có đóng góp quan trọng vào tăng trưởng của nền kinh tế: “Quy mô nền kinh tế và thu nhập bình quân đầu người tăng lên (năm 2020, GDP đạt 271,2 tỉ USD và thu nhập bình quân đầu người đạt 2.779 USD. Năng suất lao động tăng từ 4,3%/năm giai đoạn 2011-2015 lên khoảng 6%/năm giai đoạn 2016-2020” [41, tr. 61]. Đồng chí Nguyễn Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng đã khẳng định: “Sự lớn mạnh của giai cấp công nhân là một điều kiện tiên quyết đảm bảo thành công của công cuộc đổi mới, công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước” [106, tr. 288].

Trong những năm qua, GCCN ở Đồng Nai nói chung và lực lượng công nhân trong các KCN nói riêng đã có những đóng góp quan trọng vào việc duy trì tốc độ tăng trưởng của nền kinh tế tỉnh nhà. Tốc độ tăng trưởng bình quân của tỉnh Đồng Nai trong giai đoạn 2015-2020 là 8,14%. GRDP bình quân đầu người năm 2020 đạt 5.300 USD, gấp hơn 1,7 lần so với năm 2015 [95, tr. 17], tốc độ tăng trưởng bình quân 2021 là 2,77%, năm 2022 là 9,22%, năm 2023 là 5,3%, năm 2024 là 8.02%. GRDP bình quân đầu người cuối năm 2022 đạt 5.700 USD, năm 2023 đạt 5.996,2 USD [99, tr. 02].

Trong giai đoạn 2015 - 2020, sản xuất công nghiệp trên địa bàn tỉnh Đồng Nai luôn duy trì mức tăng trưởng, nâng cao khả năng cạnh tranh và đang chuyển dịch về cơ cấu theo đúng định hướng. Tốc độ tăng trưởng công nghiệp hàng năm đạt trên 9% [95, tr. 19]. Chuyển dịch cơ cấu sản xuất công nghiệp theo địa bàn tỉnh tập trung ở Vùng I (gồm các địa phương: thành phố Biên Hòa, huyện Long Thành, Nhơn Trạch, Trảng Bom) năm 2021 chiếm

89,07% và năm 2022 chiếm 89,23%; Vùng II (gồm các huyện còn lại) năm 2021 chiếm 10,93% và năm 2022 chiếm 10,77% [95, tr. 03].

Với sự phát triển kinh tế ổn định trong những năm qua của đất nước cũng như của tỉnh Đồng Nai, cùng với công tác tuyên truyền, GDCT của các cấp Công đoàn về những chủ trương, quan điểm của Đảng về xây dựng GCCN, tổ chức Công đoàn, công nhân trong các KCN tỉnh Đồng Nai đã có những nhận thức cơ bản về GCCN là giai cấp của người lao động trong nền công nghiệp hiện đại, là lực lượng tạo ra phần lớn của cải, vật chất cho xã hội, có vai trò quan trọng trong sự nghiệp CNH, HĐH đất nước và sự phát triển của tỉnh Đồng Nai dưới sự lãnh đạo của Đảng. Trong giai đoạn 2018 - 2023, các cấp Công đoàn tỉnh Đồng Nai đã phối hợp tổ chức tuyên truyền giáo dục, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp cho đoàn viên, công nhân lao động trong các KCN, cụ thể: Số công nhân được đào tạo nghề (đào tạo qua trường, lớp hoặc doanh nghiệp tự đào tạo) là 253.439 người; được đào tạo lại là 241.117 người; Số công nhân có tay nghề cao là 114.120 người; Số công nhân được học tập, bồi dưỡng về ngoại ngữ, tin học là 163.675 người; Số công nhân được học tập, tìm hiểu những kiến thức cơ bản về nắm bắt thông tin, kỹ năng hòa nhập cộng đồng, kỹ năng chăm sóc sức khỏe bản thân, kỹ năng tổ chức cuộc sống gia đình, phòng, chống tội phạm, ma túy, tệ nạn xã hội là 474.699; Số nữ công nhân tại các doanh nghiệp trong các KCN được học tập, tìm hiểu kiến thức cơ bản về chăm sóc sức khỏe sinh sản, hôn nhân và gia đình là 262.827 người [65, tr. 03]. Qua đó, góp phần quan trọng vào việc nâng cao trình độ văn hóa, chuyên môn, NTCT, xây dựng đội ngũ công nhân và tổ chức Công đoàn ngày càng vững mạnh, xứng đáng là giai cấp tiên phong đi đầu trong thời kỳ CNH, HĐH đất nước và sự phát triển của tỉnh Đồng Nai.

Kết quả khảo sát cho thấy, có 71,3% ý kiến cho rằng GCCN có vai trò quan trọng đối với sự phát triển đất nước (trong đó có 36,1% ý kiến cho rằng rất quan trọng, 35,2% ý kiến cho rằng quan trọng). Đồng thời, có 27,1% ý kiến cho rằng mình có nhận thức tốt, 32,3% có nhận thức khá về vai trò của

giai cấp công nhân giữ vị trí trung tâm trong liên minh với giai cấp nông dân và tầng lớp trí thức (phụ lục 2.2). Điều này khẳng định nhận thức của công nhân đã có sự chuyển biến tích cực, thấy được vai trò của GCCN đối với sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, của tỉnh. Từ đó củng cố niềm tin của công nhân vào sự lãnh đạo của Đảng, sự quản lý, điều hành của Nhà nước.

Hiểu biết về mối quan hệ của mình với chủ doanh nghiệp là quan hệ hợp tác cùng có lợi ích trên cơ sở tuân thủ quy định của pháp luật: Trong thời gian qua, bên cạnh công tác tuyên truyền, GDCT, các chủ trương, đường lối của Đảng, Công đoàn các KCN tỉnh thường xuyên tổ chức tuyên truyền chính sách, pháp luật của Nhà nước, trong đó tập trung tuyên truyền, phổ biến các luật có liên quan trực tiếp đến người lao động như: Bộ luật Lao động, Luật Doanh nghiệp, Luật Bảo hiểm xã hội, Nghị định 38/2022/NĐ-CP, ngày 12/6/2022 của Chính phủ về quy định mức lương tối thiểu đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động từ ngày 01/7/2022,... Qua đó, công nhân có những kiến thức cơ bản và hiểu được mối quan hệ giữa mình và người sử dụng lao động, nhất là với giới chủ là mối quan hệ hợp tác cùng có lợi trên cơ sở tuân thủ quy định của pháp luật.

Thực hiện Chương trình “75 ngàn sáng kiến vượt khó, phát triển” và Chương trình “Một triệu sáng kiến, vượt khó, sáng tạo, quyết tâm chiến thắng đại dịch Covid-19” và “Chiến dịch thi đua cao điểm 40 ngày” do Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam phát động, tỉnh Đồng Nai đã có 110.232/67.486 sáng kiến được Tổng Liên đoàn giao (đạt 163,3%), số sáng kiến nộp vào xếp thứ 06/82 đơn vị trên cả nước, làm lợi cho đơn vị, doanh nghiệp trên 1.500 tỉ đồng” [66, tr. 67]. Thông qua chương trình, đã tạo sức lan tỏa và thúc đẩy phong trào sáng kiến, sáng tạo của người lao động, tạo động lực để các đơn vị, doanh nghiệp vượt qua khó khăn, thực hiện tốt mục tiêu kép vừa phòng chống dịch Covid 19, vừa duy trì, phục hồi và phát triển sản xuất, kinh doanh.

Kết quả khảo sát cho thấy, có 29% ý kiến tự đánh giá có hiểu biết tốt về mối quan hệ của mình với chủ doanh nghiệp là mối quan hệ hợp tác, cùng có lợi ích, trên cơ sở tuân thủ quy định của pháp luật, có 33,6% ý kiến có hiểu biết khá về mối quan hệ này (phụ lục 2.2).

Hai là, nhận thức về chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, cụ thể:

Về mức độ tham gia các buổi tuyên truyền, giáo dục về chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước: Trong những năm qua, các cấp Công đoàn đã tuyên truyền, giáo dục về chủ nghĩa Mác - Lênin, chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, triển khai việc học tập và làm theo đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh trong công nhân các KCN với nhiều hình thức như: Hội thi kể chuyện, thi thuyết trình về tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh; kể chuyện về những điển hình học tập và làm theo tấm gương của Bác... được đông đảo công nhân tham gia hưởng ứng.

Việc tuyên truyền, phổ biến Nghị quyết 20 - NQ/TW Hội nghị lần thứ 6 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”; tuyên truyền các chế độ liên quan đến quyền và nghĩa vụ người lao động, tuyên truyền phổ biến pháp luật cho công nhân trực tiếp tại các doanh nghiệp và tại các khu nhà trọ được các cấp Công đoàn quan tâm thực hiện. Ông Phạm Tấn Linh - Phó trưởng Ban Tuyên giáo Tỉnh ủy Đồng Nai cho biết *“Việc tuyên truyền, giáo dục nhằm nâng cao nhận thức chính trị cho công nhân trong các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Đồng Nai hiện nay là một nội dung được Tỉnh ủy rất quan tâm,... Vai trò của công tác tuyên truyền, giáo dục nâng cao nhận thức chính trị cho công nhân, nhất là trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài là rất quan trọng”* (phụ lục 3). Với

vai trò là Phó Chủ tịch Công đoàn KCN Biên Hòa, tỉnh Đồng Nai, ông Trần Văn Thắng chia sẻ *“Vai trò của các cấp ủy, Công đoàn, Đoàn Thanh niên trong việc tuyên truyền, giáo dục chính trị cho công nhân trong các khu công nghiệp luôn đóng vai trò quyết định. Đối với Công đoàn các khu công nghiệp tỉnh luôn thực hiện tốt chỉ đạo của các cấp ủy, vai trò của các tổ chức công đoàn trong các doanh nghiệp đã phát huy hiệu quả”* (phụ lục 3). Trong giai đoạn 2018 - 2023, trên địa bàn tỉnh Đồng Nai đã triển khai tuyên truyền cho hơn 2,8 triệu lượt đoàn viên, người lao động về các nghị quyết, chỉ thị của Đảng, của Tổng LĐLĐ Việt Nam cũng như những chính sách, pháp luật của Nhà nước có liên quan trực tiếp đến công nhân lao động.

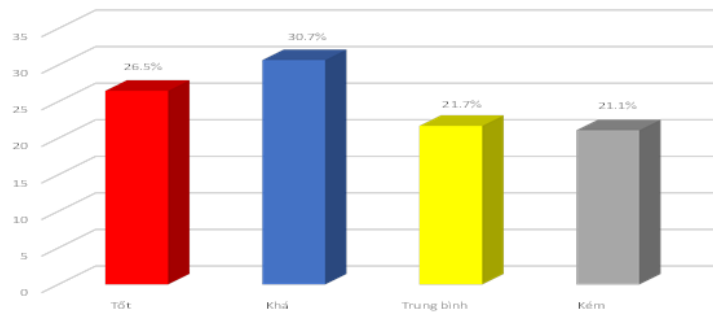
Ở mỗi doanh nghiệp, tổ chức Công đoàn đã có sự chủ động, linh hoạt trong việc tuyên truyền, giáo dục các chủ trương của Đảng, chế độ, chính sách của Nhà nước cho công nhân. Chị Lê Thị Hà, làm việc tại Công ty TNHH Cibao, Đường N5, KCN Suối Tre, thành phố Long Khánh, tỉnh Đồng Nai cho biết: *“Mỗi năm tôi tham gia một buổi tuyên truyền các chế độ, chính sách liên quan đến người lao động do Công đoàn tổ chức. Ngoài ra, tôi tham gia qua hình thức phát sổ tay hoặc bảng thông báo nội bộ và trang Facebook của Công đoàn cơ sở”*. Chị Trần Thị Ngọc Hoài, làm việc tại Công ty TNHH Tokin Electronics, Lô A5-A6, KCN Long Bình, thành phố Biên Hòa, tỉnh Đồng Nai, chia sẻ: *“Tại công ty, Công đoàn cơ sở thường xuyên phối hợp với Công đoàn cấp trên tổ chức các buổi tuyên truyền, giáo dục cho công nhân lao động. Các buổi tuyên truyền thực hiện khoảng 2 tiếng tại phòng họp của công ty nên tôi có điều kiện tham gia”* Ở công ty TNHH Poupoung Việt Nam, KCN Bàu Xéo, huyện Trảng Bom, tỉnh Đồng Nai *“Công đoàn cơ sở công ty có tổ chức các buổi tuyên truyền, giáo dục chính trị cho công nhân khoảng mỗi quý một lần. Tôi có tham gia và mỗi lần như vậy có khoảng 200 công*

nhân cùng tham gia”, đây là chia sẻ của chị Lê Minh Tâm, công nhân của công ty (phụ lục 4).

Như vậy, ở các doanh nghiệp trong các KCN tỉnh, công nhân đã có điều kiện để tham gia học tập, tuyên truyền, GDCT, qua đó giúp công nhân có thêm kiến thức về chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước. Góp phần tích cực vào việc nâng cao NTCT, tác phong công nghiệp, có ý thức sống và làm việc theo pháp luật, chấp hành tốt nội quy, quy chế của doanh nghiệp, gắn bó với tổ chức Công đoàn; tích cực trong lao động, sản xuất và có những đóng góp xây dựng doanh nghiệp bằng hiểu biết về chính trị, pháp luật của mình. Kết quả khảo sát cho thấy, có 26,2% số ý kiến được hỏi cho biết rất thường xuyên tham gia các buổi tuyên truyền, giáo dục về chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, nghị quyết, chỉ thị của Đảng; số ý kiến trả lời thường xuyên là 41,7% (chiếm tỷ lệ cao) (phụ lục 2.3).

Hiểu biết về chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước: Trong những năm qua, với phương châm: Tuyên truyền, giáo dục chính trị, pháp luật phải được đổi mới, sáng tạo, phù hợp với thực tiễn và nhu cầu của đoàn viên, người lao động, các cấp Công đoàn đã tập trung tuyên truyền, giáo dục chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, gắn với các sự kiện chính trị của đất nước. Bên cạnh đó, việc tuyên truyền, GDCT, giáo dục truyền thống yêu nước, nâng cao ý thức cảnh giác, phòng, chống âm mưu “diễn biến hòa bình” và các quan điểm, tư tưởng sai trái, thù địch,... cho công nhân trong các KCN cũng được quan tâm thực hiện.

Biểu đồ 3.2. Kết quả tự đánh giá hiểu biết của mình về chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, nghị quyết, chỉ thị của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước



Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả luận án (phụ lục 2.3)

Kết quả khảo sát của đề tài cho thấy có 57,2% ý kiến cho rằng mình có hiểu biết khá tốt về chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, (trong đó: 26,5% ý kiến tự đánh giá có hiểu biết tốt, mức khá là 30,7%) (phụ lục 2.3). Kết quả này cũng khá tương đồng với nhận định chung là những công nhân xuất thân từ miền Trung và miền Bắc có xu hướng quan tâm nhiều hơn đến chính trị, họ có những hiểu biết cơ bản, có hứng thú hơn khi đọc tài liệu và nghe các buổi tuyên truyền, GDCT. Qua khảo sát, số người được hỏi xuất thân từ miền Bắc và miền Trung là 51,1% (phụ lục 2.1).

Từ những hiểu biết của bản thân thông qua các hoạt động tuyên truyền, giáo dục của Công đoàn, mỗi người công nhân đã tích cực tham gia các phong trào thi đua gắn với việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh tại doanh nghiệp, trong giai đoạn 2021 - 2023, các cấp Công đoàn trên địa bàn tỉnh Đồng Nai đã tuyên dương 3.456 tập thể và cá nhân đạt thành tích tiêu biểu, xuất sắc trong việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh; tặng Giấy khen cho trên 3.600 tập thể và cá nhân có thành tích xuất sắc trong các phong trào thi đua.

Mức độ hiểu biết sau khi được tuyên truyền, giáo dục về chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước: Với chủ trương là biên soạn nội dung tuyên truyền, GDCT cho công nhân phải ngắn gọn, dễ hiểu, phù hợp, đồng thời phối hợp sử dụng nhiều phương pháp, cách thức tuyên truyền, giáo dục đa dạng (qua hình thức tập trung, phát trên hệ thống truyền thanh nội bộ của doanh nghiệp, trên đài phát thanh địa phương nơi có đông công nhân), công tác tuyên truyền, GDCT trong công nhân các KCN thời gian qua đã được triển khai khá đồng bộ. Kết quả khảo sát của đề tài cho thấy có 31,1% ý kiến cho rằng những hiểu biết về chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước có được sau khi vào công ty làm việc (phụ lục 2.3), điều này cho thấy vai trò của tổ chức Công đoàn đã được phát huy thông qua việc đoàn kết, tập hợp, tuyên truyền, GDCT cho công nhân. Đồng thời, có 31,7% ý kiến tự đánh giá là có tăng thêm những hiểu biết của bản thân về chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước sau khi được tuyên truyền, giáo dục. Số ý kiến cho rằng hiểu biết của mình có tăng lên nhưng không nhiều là 40,7%, như vậy có thể thấy nhận thức của công nhân trong các KCN đã có những chuyển biến khá tích cực sau khi được tuyên truyền, GDCT.

Nhận thức về tổ chức đảng trong doanh nghiệp và mong muốn được kết nạp vào Đảng Cộng sản Việt Nam: Năm 2023, trên địa bàn tỉnh Đồng Nai có 183 chi bộ đảng trong các doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài với 4.085 đảng viên,... bí thư cấp ủy đồng thời là chủ doanh nghiệp có 18 đồng chí [10, tr. 12]. Đến cuối năm 2024, tỉnh Đồng Nai đã xây dựng được 295 tổ chức đảng với 5.997 đảng viên; đảng viên là chủ doanh nghiệp có 50 đồng chí [11, tr. 16]. Như vậy, công tác xây dựng Đảng trong các doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài trên

địa bàn tỉnh Đồng Nai đã mang lại những kết quả tích cực, chỉ trong 1 năm (2023-2024), số lượng đảng viên trong các doanh nghiệp đã tăng lên 1.912 đồng chí, số tổ chức đảng trong doanh nghiệp tăng lên 112 tổ chức. Thông qua công tác tuyên truyền, giáo dục, NTCT nói chung và nhận thức về Đảng nói riêng trong công nhân đã có sự chuyên biến tích cực. Công nhân đã có nhận thức đúng đắn, hình thành động cơ và phấn đấu, rèn luyện để được kết nạp vào Đảng Cộng sản Việt Nam. Điều này đồng nghĩa với việc chủ các doanh nghiệp đã có nhận thức và ủng hộ tích cực đối với công tác xây dựng Đảng. Con số đảng viên trong doanh nghiệp tuy còn khiêm tốn, nhưng kết quả khảo sát cho thấy có 48% ý kiến của công nhân có mong muốn được kết nạp vào Đảng Cộng sản Việt Nam, điều này đã thể hiện nhận thức, niềm tin của công nhân trong các KCN về Đảng Cộng sản Việt Nam và mong muốn được đứng trong hàng ngũ của Đảng.

Trong thời gian qua, các tổ chức đảng, đảng viên trong doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước trên địa bàn tỉnh đã thể hiện tốt vai trò là hạt nhân chính trị của Đảng ở cơ sở; tích cực trong lao động, sản xuất, có đóng góp thiết thực vào sự phát triển của doanh nghiệp, tạo niềm tin, nâng cao uy tín của tổ chức đảng đối với doanh nghiệp và công nhân. Kết quả đánh giá, xếp loại đảng viên trong các KCN tỉnh Đồng Nai năm 2023: Tỷ lệ tổ chức đảng và đảng viên trong các doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước được xếp loại “Hoàn thành tốt nhiệm vụ” trở lên với tổ chức đảng đạt 97,13%, đảng viên đạt 97,56% [10, tr. 11].

Khi được hỏi: Anh/Chị đánh giá thế nào về tổ chức đảng trong doanh nghiệp của mình và có mong muốn được kết nạp vào Đảng Cộng sản Việt Nam hay không? Chị Nguyễn Thị Hương, làm việc tại Công ty TNHH Great Super, Đường N5, KCN Suối Tre, thành phố Long Khánh, tỉnh Đồng Nai cho biết “Hiện nay, công ty tôi có nhiều lao động đã được kết nạp vào Đảng và

sinh hoạt tại Chi bộ Liên đoàn Lao động thành phố Long Khánh. Vì vậy, tôi đang phấn đấu để được đứng vào hàng ngũ của Đảng”. Anh Lê Hoàng Anh, làm việc tại Công ty TNHH điện tử Stronkin Việt Nam, Lô số 3, Đường số 5A, KCN Nhơn Trạch 2, huyện Nhơn Trạch, tỉnh Đồng Nai chia sẻ “Tổ chức Đảng nếu thành lập trong doanh nghiệp sẽ góp phần ổn định quan hệ lao động và tham mưu với công ty cải thiện nhiều chính sách tốt cho công nhân. Bản thân tôi có mong muốn được đứng hàng ngũ của đảng Đảng Cộng sản Việt Nam nếu điều kiện cho phép”. Chị Lê Bích Hồng, làm việc tại Công ty TNHH Great Kingdom Giang Điền, Lô số 9, Khu công nghiệp Giang Điền, huyện Trảng Bom, tỉnh Đồng Nai bộc bạch “Hiện tại công ty đã thành lập chi bộ Đảng và nhiều lao động đã nỗ lực, kết nạp vào Đảng. Tôi nghĩ vào Đảng là niềm tự hào của mỗi người lao động” (phụ lục 4).

Ba là, nhận thức về các tổ chức trong hệ thống chính trị, cụ thể:

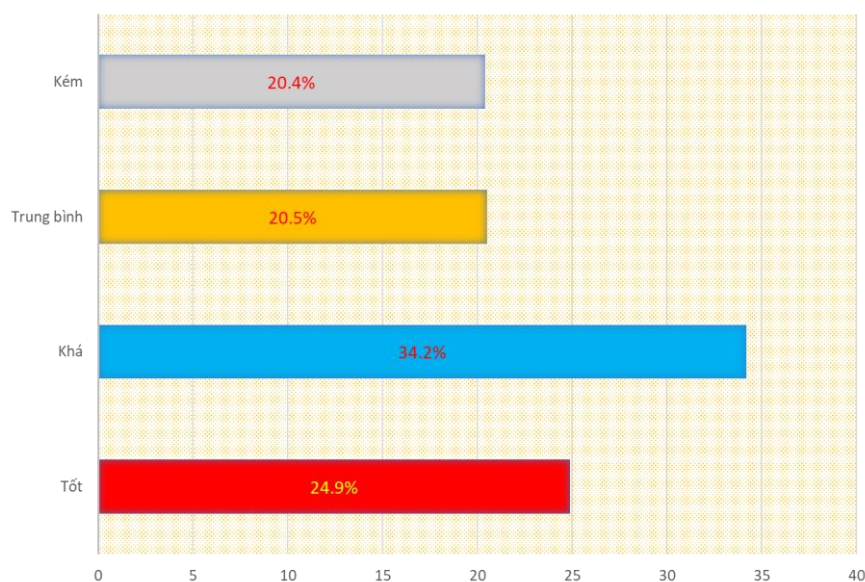
Hiểu biết về hệ thống chính trị của Việt Nam bao gồm: Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước và các tổ chức chính trị - xã hội: Hằng năm, trong dịp Tết xuân với phương châm “Tất cả đoàn viên và người lao động đều có Tết”, các cấp Công đoàn đã tập trung chăm lo cho công nhân trong các KCN có hoàn cảnh khó khăn, không có điều kiện về quê đón Tết; công nhân bị mắc bệnh hiểm nghèo, tai nạn lao động nặng. Phối hợp với người sử dụng lao động tổ chức các hoạt động hỗ trợ vật chất, tinh thần, thực hiện đúng các chế độ chính sách theo quy định của pháp luật,... giai đoạn 2018 - 2022, toàn tỉnh có “Trên 1,2 triệu lượt đoàn viên và người lao động được chăm lo tết Nguyên đán, với số tiền và quà trị giá trên 1.500 tỷ đồng” [65, tr. 52].

Với sự quan tâm chỉ đạo của Tỉnh ủy, UBND tỉnh, vào các dịp Tết Nguyên đán, LĐLĐ tỉnh đã phối hợp tổ chức hàng trăm chuyến xe đưa, đón công nhân về quê miễn phí với tổng giá trị hàng trăm tỷ đồng. Những công nhân không về quê ăn Tết cũng được tặng quà,... Cùng với các hoạt động tuyên truyền, GDCT, đây chính là những hoạt động thực tiễn có tác động tích cực đến nhận thức về sự quan tâm về hệ thống chính trị, nhất là tổ chức Đảng

và Công đoàn đối với công nhân trong các KCN. Kết quả khảo sát của đề tài cho thấy có 58,8% ý kiến tự đánh giá có hiểu biết về hệ thống chính trị của Việt Nam (trong đó 25,5% có hiểu biết tốt, 33,3% hiểu biết khá) (phụ lục 2.4).

Nhận thức về vai trò lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam với vai trò là đội tiên phong của giai cấp công nhân, thực hiện vai trò lãnh đạo đất nước đổi mới, phát triển theo định hướng xã hội chủ nghĩa: Khi việc tuyên truyền, giáo dục chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, nghị quyết, chỉ thị của Đảng đối với công nhân trong các KCN được tiến hành thường xuyên. Đặc biệt, trong đợt dịch Covid-19 vừa qua, những chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước rất đúng đắn và kịp thời trong việc hỗ trợ nhân dân, nhất là đối với công nhân.

Biểu đồ 3.3. Kết quả tự đánh giá hiểu biết của mình về Đảng Cộng sản Việt Nam với vai trò là đội tiên phong của giai cấp công nhân



Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả luận án (phụ lục 2.4)

Đồng thời, các chủ trương, chính sách hiện nay đã quan tâm nhiều hơn và đáp ứng nhu cầu chính đáng của người công nhân, nhất là những chính

sách về tiền lương, việc làm, nhà ở, thiết chế văn hóa cho người lao động... từ đó đã có tác động tích cực đến sự quan tâm, hiểu biết về Đảng với vai trò lãnh đạo đất nước trong sự nghiệp đổi mới theo định hướng XHCN của công nhân trong các KCN tỉnh Đồng Nai. Kết quả khảo sát cho thấy, có 50,1% ý kiến đánh giá có hiểu biết tích cực về vai trò lãnh đạo của Đảng (trong đó: 24,9% đánh giá hiểu biết tốt, 34,2% hiểu biết khá), (phụ lục 2.4). Đây là những nhận thức tích cực của công nhân đối với vai trò lãnh đạo của Đảng - đội tiên phong của giai cấp mình qua gần 40 năm đổi mới đã lãnh đạo đất nước phát triển và đạt được những thắng lợi to lớn, có tính lịch sử.

Nhận thức về sự quan tâm của Đảng và Nhà nước đối với người lao động trong các doanh nghiệp hiện nay (về nhà ở, trường học, chế độ, chính sách, tiền lương, phúc lợi xã hội,...): Nghị quyết số 07 - NQ/TU, ngày 22/8/2022 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh Đồng Nai về phát triển nhà ở công nhân, nhà ở xã hội giai đoạn 2021 - 2025 trên địa bàn tỉnh Đồng Nai đã xác định: Phát triển nhà ở công nhân, nhà ở xã hội là nhiệm vụ cấp bách để giải quyết các vấn đề thực tiễn đang đặt ra; là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị, cộng đồng và nhân dân. Đến tháng 5/2023, trên địa bàn tỉnh có 04 dự án nhà ở xã hội đã hoàn thành với diện tích 4,34ha với 1.910 căn. Đang triển khai xây dựng 09 dự án nhà ở xã hội với diện tích 52,64ha, quy mô 10.202 căn, đã hoàn thành 4.603 căn [97, tr. 11]. Bên cạnh đó, đến cuối năm 2024 có 02 dự án nhà ở công nhân do các chủ đầu tư hạ tầng KCN thực hiện và 10 dự án do các doanh nghiệp trong KCN đầu tư xây dựng; có 05 trường mẫu giáo và 01 phòng khám đa khoa được đầu tư xây dựng phục vụ chủ yếu cho KCN [21, tr. 06].

Về chính sách hỗ trợ dành cho công nhân mua, thuê nhà ở xã hội được hưởng các ưu đãi. “Từ năm 2018 - 2021, thực hiện Nghị định số 100/2015/NĐ - CP của Thủ tướng Chính phủ, Ngân hàng chính sách xã hội chi nhánh tỉnh Đồng Nai đã cho 245 khách hàng là công nhân vay với số tiền 73,245 tỷ đồng, trong đó 104 khách hàng vay để mua nhà ở xã hội với 46,77

tỷ đồng, lãi suất không vượt quá 50% lãi suất cho vay bình quân của các ngân hàng trên thị trường” [98, tr. 09]. Bên cạnh đó, thực hiện Quyết định số 08/2022/QĐ - TTg, ngày 28/3/2022 của Thủ tướng Chính phủ: Quy định về việc thực hiện chính sách hỗ trợ tiền thuê nhà cho người lao động, tính đến tháng 8/2022 tỉnh Đồng Nai đã giải ngân số tiền hơn 266 tỷ đồng hỗ trợ tiền thuê nhà cho người lao động. Như vậy, thời gian qua, Tỉnh ủy, UBND tỉnh Đồng Nai đã có những chủ trương, chính sách cụ thể, chủ động trong việc đáp ứng nhu cầu nhà ở cũng như các nhu cầu thiết yếu của công nhân trên địa bàn toàn tỉnh trong đó có công nhân trong các KCN.

Theo bà Nguyễn Thị Tuyết - Chủ tịch Công đoàn các KCN Đồng Nai *“Hiện nay, công nhân trong các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Đồng Nai là gần 600 ngàn người, tuyệt đại đa số là những công nhân ở các tỉnh khác nên nhu cầu về nhà ở, trường học cho con của họ là rất lớn. Chúng tôi rất mừng vì hiện nay Tỉnh ủy và UBND tỉnh đã có nghị quyết về xây dựng nhà ở cho công nhân và yêu cầu các doanh nghiệp lớn phải có các thiết chế văn hóa cho công nhân của doanh nghiệp mình”* (phụ lục 3).

Kết quả khảo sát của đề tài cho thấy, 40% ý kiến cho rằng doanh nghiệp/KCN nơi mình đang làm việc có nhà ở dành cho công nhân; có nhà trẻ là 38,4%, trường học là 39,7%, nơi sinh hoạt văn hóa là 40,8% (phụ lục 2.1). Đánh giá các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước đối với người lao động: Có 30,6% số ý kiến cho rằng rất quan tâm, được quan tâm là 30,1% (phụ lục 2.4). Đây là những con số đáng ghi nhận trong nhận thức của công nhân các KCN tỉnh Đồng Nai về sự quan tâm của Đảng và Nhà nước đối với công nhân. Đồng thời cho thấy các doanh nghiệp đã có sự quan tâm đầu tư các thiết chế nhằm phục vụ tốt hơn nhu cầu của công nhân, từ đó củng cố sự gắn bó của công nhân đối với doanh nghiệp.

Hiểu biết về Công đoàn là tổ chức đại diện bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của công nhân: Đến cuối năm 2024, trên địa bàn toàn tỉnh có 1.650 tổ chức Công đoàn trong các doanh nghiệp tư nhân, doanh

nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài với 610.076 đoàn viên [11, tr. 12]. Trong những năm qua, tổ chức Công đoàn - tổ chức chính trị - xã hội gần gũi nhất với người lao động, đã phát huy hiệu quả vai trò của mình là tổ chức đại diện hợp pháp, bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng cho người lao động. Công đoàn các cấp đã luôn quan tâm đến đời sống vật chất và tinh thần của người lao động, vào các dịp lễ, tết,... Các hoạt động tiêu biểu như: Chương trình “Tết sum vầy - Xuân bình an” được tổ chức hàng năm; chương trình “Chợ Tết Công đoàn” năm 2023.... đã thu hút hơn 300.000 lượt công nhân tham gia” [65, tr. 53]. Với vai trò là chủ tịch Công đoàn cơ sở Công ty TNHH Cụ Thành, xã An Phước, huyện Long Thành, tỉnh Đồng Nai, ông Lý Xê Ba, Chủ tịch Công đoàn cho biết *“Hiện nay, thu nhập bình quân của gần 4 ngàn lao động tại công ty chúng tôi là trên 7 triệu đồng/người/tháng. Công đoàn công ty đã có nhiều chính sách hỗ trợ công nhân vượt qua khó khăn. Ngoài hỗ trợ vay vốn, tổ chức các chương trình bán hàng giảm giá, ký kết các đối tác mang lại phúc lợi cho công nhân, các cấp Công đoàn còn đến từng phòng trọ, nhà ở chia sẻ, động viên và hỗ trợ công nhân kịp thời”* (phụ lục 3).

Kết quả khảo sát cho thấy, có 61,6% ý kiến đánh giá có hiểu biết về tổ chức Công đoàn với vai trò là tổ chức đại diện bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của công nhân (trong đó: 27% có hiểu biết tốt, 34,6% hiểu biết khá), (phụ lục 2.4). Anh Lê Văn Quyết, làm việc tại Công ty TNHH giấy Yuen Foong Yu Đồng Nai, Ấp 8, xã Bình Sơn, huyện Long Thành, tỉnh Đồng Nai cho biết: *“Những năm qua Công đoàn thường xuyên tổ chức nhiều hoạt động chăm lo cho công nhân, nhất là thời điểm khó khăn. Do đó, với công nhân, tổ chức Công đoàn cơ sở tại doanh nghiệp đóng vai trò rất quan trọng”* (phụ lục 4).

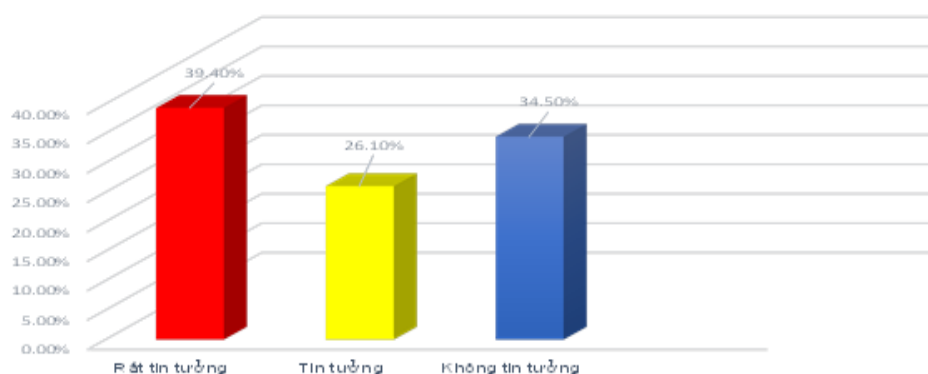
Tuy nhiên, bên cạnh những đánh giá, công nhân cũng có những mong muốn, đề xuất của mình với tổ chức Công đoàn, chị Nguyễn Thị Kim Phượng, làm việc tại Công ty TNHH Dệt may Eclat, Lô 1, Đường 5A, KCN

Nhơn Trạch 2, huyện Nhơn Trạch, tỉnh Đồng Nai cho biết: “Là đoàn viên Công đoàn, tôi thấy tổ chức Công đoàn mang lại rất nhiều quyền lợi cho công nhân. Nhưng Công đoàn cần đấu tranh, thương lượng để làm sao công nhân có lương, thưởng, phúc lợi tốt nhất” và “Công đoàn là tổ chức đại diện cho người lao động, tuy nhiên cần hoạt động có chiều sâu, thiết thực hơn để xứng đáng với niềm tin của công nhân chúng tôi” (phụ lục 4). Khi được hỏi về việc có thường liên hệ với tổ chức Công đoàn tại công ty, doanh nghiệp để nhờ bảo vệ và tư vấn khi bản thân gặp phải những khó khăn hay không? Qua khảo sát có 49,2% ý kiến trả lời là có, điều này thể hiện sự nhận thức đúng và có niềm tin của công nhân vào tổ chức Công đoàn (phụ lục 2.5).

Bốn là, nhận thức, niềm tin đối với sự nghiệp đổi mới đất nước, cụ thể:

Niềm tin vào chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và sự lãnh đạo của Đảng đối với sự nghiệp đổi mới đất nước:

Biểu đồ 3.4. Kết quả tự đánh giá niềm tin vào chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và sự lãnh đạo của Đảng đối với sự nghiệp đổi mới đất nước



Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả luận án (phụ lục 2.5)

Trong những năm qua, tình hình thế giới và khu vực có nhiều biến động phức tạp, khó lường; xuất hiện nhiều yếu tố mới, chưa có tiền lệ, đặc biệt là

dịch bệnh Covid-19, xung đột, cạnh tranh chiến lược giữa các nước lớn đã tạo ra những ảnh hưởng tiêu cực đối với kinh tế và tình hình chính trị thế giới; tranh chấp chủ quyền lãnh thổ, biển đảo diễn ra căng thẳng, phức tạp. Tuy nhiên, dưới sự lãnh đạo của Đảng, sự quản lý, điều hành của Nhà nước, nền kinh tế nước ta vẫn duy trì được tốc độ phát triển; văn hóa, xã hội, con người có nhiều mặt tiến bộ; quốc phòng, an ninh được giữ vững; quan hệ đối ngoại đạt nhiều kết quả, nâng tầm vị thế, uy tín, tiềm lực của đất nước; công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng và hệ thống chính trị được tăng cường; đấu tranh phòng, chống tham nhũng, tiêu cực đạt kết quả quan trọng; niềm tin của cán bộ, đảng viên, nhân dân tiếp tục được củng cố, nâng cao.

Trên địa bàn tỉnh Đồng Nai, các cấp ủy đảng đã chủ động và đánh giá đúng tình hình; đổi mới mạnh mẽ phương thức lãnh đạo, vững vàng trước khó khăn, thách thức, tập trung lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện thắng lợi các mục tiêu, nhiệm vụ: Tốc độ tăng trưởng tổng sản phẩm trên địa bàn tỉnh (GRDP) giai đoạn 2020-2024 bình quân đạt 6,08%/năm, thu nhập bình quân đầu người năm 2024 đạt 148,94 triệu đồng/người/năm. Cơ cấu kinh tế có bước chuyển dịch sang chiều sâu, trên cơ sở ứng dụng khoa học công nghệ và đổi mới sáng tạo. Môi trường đầu tư tiếp tục được cải thiện. Đến năm 2024, tổng vốn đầu tư trong nước khoảng 145.746 tỷ đồng; thu hút đầu tư khu vực nước ngoài (FDI) đạt gần 1,5 tỷ USD. Tổng vốn đầu tư phát triển toàn xã hội đạt khoảng 126,6 ngàn tỷ đồng. Các dự án, công trình trọng điểm được tập trung đầu tư, nhất là hạ tầng giao thông; tập trung nguồn lực cải cách hành chính, phát triển nguồn nhân lực và triển khai thực hiện Trung tâm hành chính công. Thu ngân sách trên địa bàn tỉnh tiếp tục duy trì và nằm trong nhóm các tỉnh, thành phố có số thu cao nhất cả nước; kỷ luật, kỷ cương tài chính - ngân sách được tăng cường, đảm bảo cân đối thu, chi ngân sách. Lĩnh vực văn hóa, giáo dục - đào

tạo, y tế chăm sóc sức khoẻ nhân dân và đảm bảo an sinh xã hội đạt được những kết quả quan trọng, đời sống người dân không ngừng được nâng cao; là tỉnh có số xã đạt chuẩn nông thôn mới nâng cao đứng thứ 2 trong cả nước và đứng đầu cả nước về số xã đạt chuẩn nông thôn mới kiểu mẫu.

Bên cạnh đó, công tác xây dựng Đảng, chính quyền, hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh và thực hiện Nghị quyết Trung ương 4 (khóa XII, khóa XIII) gắn với việc đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh có nhiều chuyển biến tích cực. Người đứng đầu cấp ủy, chính quyền tăng cường đối thoại với người dân và doanh nghiệp, tỷ lệ mức độ hài lòng của người dân, doanh nghiệp ngày càng nâng lên. Quốc phòng - an ninh được củng cố, giữ vững; an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội được bảo đảm.

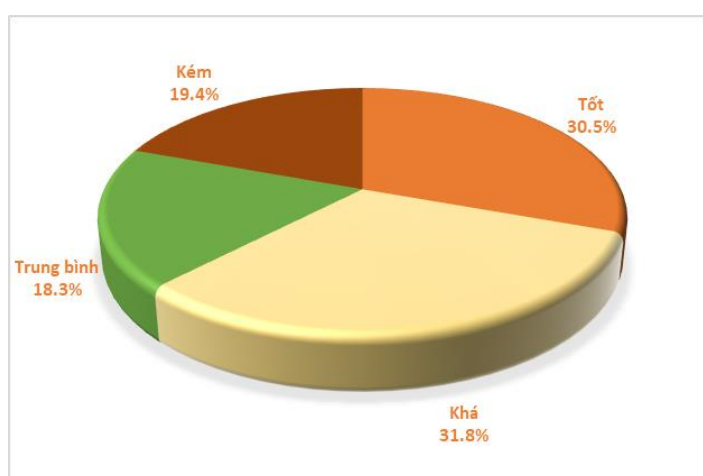
Từ thực tiễn sự phát triển của của đất nước, của tỉnh Đồng Nai dưới sự lãnh đạo của Đảng, sự quản lý điều hành của Nhà nước, đồng thời thông qua công tác tuyên truyền, GDCT của các tổ chức Đảng, Công đoàn, nhận thức, niềm tin của công nhân trong các KCN tỉnh vào sự lãnh đạo của Đảng đối với đất nước được củng cố và tăng cường. Kết quả khảo sát của đề tài cho thấy, có 73,9% tin tưởng vào chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và sự lãnh đạo của Đảng đối với sự nghiệp đổi mới đất nước (trong đó: 39,4% rất tin tưởng, 34,5% tin tưởng) (phụ lục 2.5).

Năm là, nhận thức về quyền lợi và nghĩa vụ chính trị của mình, cụ thể:

Hiểu biết về trách nhiệm của người công nhân: Có phẩm chất đạo đức, lối sống; có trách nhiệm, năng động, sáng tạo, phương pháp làm việc khoa học. Có tinh thần đoàn kết, hợp tác và tác phong công nghiệp: Công tác tuyên truyền, GDCT trong công nhân các KCN thời gian qua được triển khai với nhiều nội dung, trong đó quan điểm của Đảng bộ tỉnh là: Xây dựng đội

ngũ công nhân trong các KCN lớn mạnh, phát triển nhanh về số lượng, nâng cao chất lượng; có trình độ học vấn, chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp cao; có giác ngộ giai cấp, bản lĩnh chính trị vững vàng, có tác phong công nghiệp và kỷ luật lao động cao là một yêu cầu tất yếu, nhất là trong thời kỳ hội nhập sâu rộng hiện nay.

Biểu đồ 3.5. Kết quả tự đánh giá hiểu biết của mình về trách nhiệm của người công nhân



Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả luận án (phụ lục 2.6)

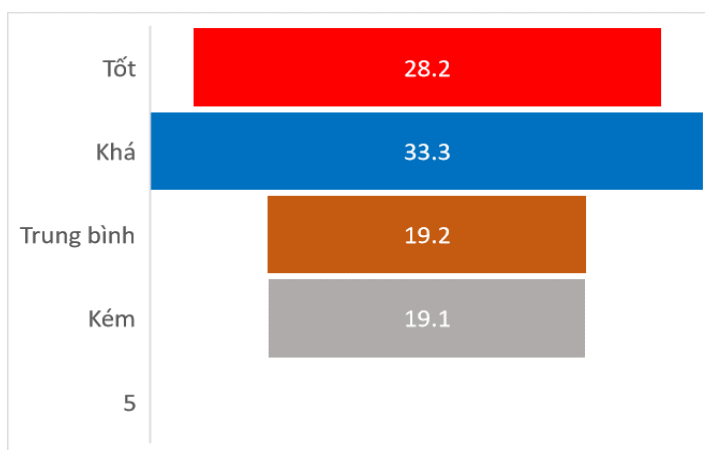
Tác phong công nghiệp của công nhân không chỉ mang lại lợi ích cho doanh nghiệp mà còn có ý nghĩa quan trọng đối với chính người công nhân. Có ý thức tổ chức kỷ luật tốt, công nhân sẽ làm việc nghiêm túc, chịu khó học hỏi, rèn luyện tay nghề, nâng cao hiệu quả, năng suất lao động, thu nhập cho mình. Kết quả khảo sát cho thấy, có 62,3% ý kiến được hỏi cho rằng có hiểu biết về trách nhiệm của người công nhân với công việc, năng động, sáng tạo, có phương pháp làm việc khoa học. Có phẩm chất đạo đức, lối sống; có trách nhiệm, năng động, sáng tạo, phương pháp làm việc khoa học. Có tinh thần đoàn kết, hợp tác và tác phong công nghiệp (trong đó 30,5% có nhận thức tốt, 31,8% nhận thức khá) (phụ lục 2.6).

Bản lĩnh chính trị trong đấu tranh, bảo vệ tính đúng đắn của chủ trương, đường lối của Đảng và uy tín của lãnh tụ: Kết quả khảo sát, khi được hỏi nếu có người cùng làm hoặc cùng cư trú xuyên tạc chủ trương, đường lối của Đảng hoặc bôi nhọ lãnh tụ thì các anh/chị sẽ làm gì? Đã có 34,1% ý kiến trả lời sẽ ra sức tranh luận, phản bác; 34,7% ý kiến cho rằng có tranh luận (phụ lục 2.6). Như vậy đã có 68,8% công nhân đã có nhận thức và hành động tích cực trong đấu tranh, phản bác các quan điểm sai trái, bảo vệ đường lối, chủ trương của Đảng. Điều này thể hiện nhận thức và tính tích cực chính trị của công nhân trong đấu tranh, phản bác các quan điểm sai trái, bảo vệ đường lối, chủ trương của Đảng.

Sáu là, ý thức về dân tộc mình, ý thức quốc tế, cụ thể:

Ý thức về dân tộc, ý thức quốc tế: Ý thức dân tộc của công nhân trong các KCN được thể hiện thông qua nhận thức về mối quan hệ của bản thân và giai cấp mình đối với dân tộc. Xác định trách nhiệm của bản thân đối với dân tộc trước hết là thể hiện thái độ tích cực trong lao động, sản xuất, góp phần vào sự phát triển của doanh nghiệp, của địa phương và đất nước. Cảm thấy tự hào về truyền thống tốt đẹp của dân tộc mình, luôn có ý thức giữ gìn, bảo vệ và phát huy những truyền thống đó trong cuộc sống. Thường xuyên quan tâm đến tình hình thời sự trong và ngoài nước, nhất là những sự kiện chính trị lớn như Đại hội Đảng các cấp, bầu cử đại biểu Quốc hội và Hội đồng nhân dân các cấp, hay những kết quả trong công tác đấu tranh phòng, chống tham nhũng, lãng phí của Đảng trong thời gian qua.

Biểu đồ 3.6. Kết quả tự đánh giá hiểu biết của mình về giai cấp công nhân Việt Nam dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam, có mối quan hệ đoàn kết, hợp tác với giai cấp công nhân các nước trong điều kiện toàn cầu hoá



Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả luận án (phụ lục 2.7)

Kết quả khảo sát của của đề tài cho thấy có 67,5% ý kiến quan tâm đến tình hình thời sự trong nước và ngoài nước (trong đó rất quan tâm là 36,2% ý kiến, 31,1% ý kiến quan tâm) (phụ lục 2.7).

Hiểu biết về giai cấp công nhân dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam, có mối quan hệ đoàn kết, hợp tác với giai cấp công nhân các nước trong điều kiện toàn cầu hóa: Về bản chất quốc tế của GCCN các nước là phải luôn nêu cao tinh thần đoàn kết, tin tưởng, gắn bó, liên minh với nhau, như V.I.Lênin đã khẳng định “Thắng lợi của cách mạng vô sản thế giới đòi hỏi giai cấp công nhân các nước tiên tiến phải hết sức tin cậy lẫn nhau, đoàn kết anh em hết sức chặt chẽ với nhau và phải hết sức nhất trí trong các hành động cách mạng của họ” [115, tr. 132]. Công tác tuyên truyền, giáo dục chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, những chủ trương, đường lối của Đảng,... đã góp phần quan trọng vào việc hình thành và nâng cao NTCT của công nhân trong các KCN, trong đó có nội dung về vai trò, bản chất quốc tế của GCCN.

Kết quả khảo sát của đề tài cho thấy có 61,7% ý kiến cho rằng bản thân nhận rõ được rằng GCCN dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam, có mối quan hệ đoàn kết, hợp tác với GCCN các nước trong điều kiện toàn cầu hóa (trong đó có 28,4% ý kiến hiểu biết tốt 33,3%, hiểu biết khá) (phụ lục 2.7).

3.3.1.2. Nguyên nhân thành tựu

Một là, Tỉnh ủy, UBND tỉnh Đồng Nai thường xuyên quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện công tác tuyên truyền, GDCT nhằm nâng cao NTCT cũng như trách nhiệm của công nhân trong các KCN tỉnh. Xác định việc xây dựng đội ngũ công nhân trong toàn tỉnh nói chung và công nhân trong các KCN lớn mạnh là nhiệm vụ của cả hệ thống chính trị mà trước hết là của các cấp ủy đảng, các cấp Công đoàn và các tổ chức chính trị - xã hội.

Hai là, các tổ chức Đảng trong các doanh nghiệp đã phát huy tốt vai trò, trách nhiệm trong việc lãnh đạo tổ chức Công đoàn đối với việc tập hợp, giáo dục và chăm lo đời sống vật chất, tinh thần cho công nhân nhất là trong thời điểm đại dịch Covid-19. Công tác tuyên truyền, GDCT đã được các tổ chức đảng, Công đoàn triển khai với nhiều hình thức đa dạng, phù hợp với điều kiện cụ thể của doanh nghiệp. Qua đó, công nhân trong các KCN tỉnh đã có điều kiện thuận lợi để tham gia học tập, nâng cao NTCT cho bản thân.

Ba là, trong công tác tuyên truyền và tổ chức triển khai nhiệm vụ nâng cao trình độ văn hóa, kỹ năng nghề nghiệp cho đoàn viên, công nhân lao động luôn được sự quan tâm lãnh đạo của các cấp ủy, sự phối hợp chặt chẽ của chính quyền, các ngành, địa phương, các tổ chức đoàn thể, các cơ quan thông tin đại chúng và sự ủng hộ của người sử dụng lao động. Qua đó, trình độ nhận thức của công nhân trong các KCN được nâng cao, giúp cho họ có khả năng tiếp thu tốt hơn những kiến thức về chính trị, pháp luật, nhận thức được quyền lợi, nghĩa vụ và trách nhiệm của mình trong lao động, sản xuất, cũng như việc

nhận biết và đấu tranh với những quan điểm sai trái, xuyên tạc về Đảng, về vai trò của GCCN trong sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc.

3.3.2. Hạn chế và nguyên nhân

3.3.2.1. Hạn chế

Một là, nhận thức giai cấp

Bên cạnh những kết quả tích cực, trong thực tế có một bộ phận công nhân trong các KCN chưa nhận thấy được vị trí, vai trò lịch sử của mình đối với đất nước. Kết quả khảo sát cho thấy có 28,7% ý kiến cho rằng vai trò của GCCN đối với sự phát triển đất nước là không quan trọng (phụ lục 2.2). Do không nhận thức được vị trí, vai trò lịch sử của giai cấp mình nên một bộ phận công nhân trong các KCN, nhất là trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài chưa thể hiện tinh thần cầu tiến, ham học hỏi, có biểu hiện an phận, bằng lòng với cuộc sống, công việc làm công, ăn lương của mình. Không có chí tiến thủ, tính tự giác, tích cực trong học tập nâng cao trình độ văn hóa, chuyên môn cũng như NTCT của mình; không chú ý rèn luyện đạo đức, không làm chủ được bản thân dễ sa vào các tệ nạn xã hội như ma túy, rượu chè, cờ bạc,... đi ngược lại với thuần phong mỹ tục của dân tộc, gây ảnh hưởng đến an ninh trật tự, an toàn xã hội.

Bên cạnh đó, trong giai đoạn 2018 - 2023, số lượng các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước trên địa bàn tỉnh xây dựng Quy chế dân chủ ở cơ sở trong doanh nghiệp còn thấp: Năm 2018: 670 doanh nghiệp; năm 2019: 820 doanh nghiệp; năm 2020: 1.039 doanh nghiệp; năm 2021: 1.163 doanh nghiệp; năm 2022: 1.201 doanh nghiệp”. [65, tr. 117]. Do đó, chưa phát huy được đầy đủ vai trò làm chủ của người lao động trong doanh nghiệp, đồng nghĩa với việc công nhân không nhận thức được đúng và đầy đủ vai trò của mình đối với sự phát triển của doanh nghiệp nói riêng và sự phát triển kinh tế của tỉnh, của đất nước nói chung.

Bảng 3.7. Thống kê số liệu tranh chấp lao động tập thể - đình công trong các KCN tỉnh Đồng Nai, giai đoạn 2018-2024

Đơn vị tính: Vụ

Năm	Số vụ	Số lượng công nhân tham gia	Tính chất
2018	21	13.675	Tự phát, không đúng trình tự thủ tục luật định
2019	06	8.554	Tự phát, không đúng trình tự thủ tục luật định
2020	23	6.828	Tự phát, không đúng trình tự thủ tục luật định
2021	11	4.141	Tự phát, không đúng trình tự thủ tục luật định
2022	16	5.627	Tự phát, không đúng trình tự thủ tục luật định
2023	06	920	Tự phát, không đúng trình tự thủ tục luật định
2024	08	1.578	Tự phát, không đúng trình tự thủ tục luật định

Nguồn: Báo cáo của Ban Quản lý các khu công nghiệp Đồng Nai [15, tr. 05], [16, tr. 05], [17, tr. 05], [18, tr. 05], [19, tr. 04], [20, tr. 04], [21, tr. 04].

Thực tế trên đã ảnh hưởng không nhỏ đến nhận thức, thái độ của công nhân đối với người sử dụng lao động. Công nhân phần lớn sẽ có suy nghĩ bản thân chỉ là người làm thuê, quan hệ với người sử dụng lao động là quan hệ chủ - thợ, khi quyền và lợi ích hợp pháp bị xâm phạm thì không ít công nhân lựa chọn phương án đấu tranh tiêu cực, trong 06 năm qua (2018 - 2024), trong các KCN tỉnh có 91 vụ đình công, ngừng việc tập thể và tất cả đều mang tính tự phát, không đúng trình tự thủ tục luật định (bảng 3.6).

Qua khảo sát, có 17,4% ý kiến trả lời có nhận thức trung bình, 20% trả lời là nhận thức kém về mối quan hệ giữa bản thân mình với chủ doanh nghiệp trên cơ sở hợp tác cùng có chung lợi ích (phụ lục 2.2). Bên cạnh đó, do không nhận thức được vai trò, vị trí của mình trong mối quan hệ lao động đã được pháp luật bảo vệ, nên có một bộ phận công nhân phục tùng một cách tuyệt đối, cho dù chủ doanh nghiệp làm sai cũng không dám phản ứng vì sợ mất việc, sợ bị trừ lương, chuyển vị trí làm việc, nên lựa chọn thái độ im lặng,

chịu đựng, cho qua. Có 22,5% ý kiến lựa chọn phương án im lặng khi bản thân hoặc đồng nghiệp bị người sử dụng lao động sỉ nhục, chèn ép; 35% lựa chọn phương án phản ứng lại (phụ lục 2.6).

Hai là, nhận thức về chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh

Trong thực tế, công tác tuyên truyền, GDCT, nhất là về chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh cho công nhân trong các KCN tỉnh Đồng Nai còn bộc lộ nhiều hạn chế như: Tuyên truyền một chiều, nội dung “khô khan” mang tính sao chép, kiến thức mang tính “hàn lâm”, chưa được biên soạn cho phù hợp với trình độ và nhu cầu của công nhân. Kỹ năng tuyên truyền, GDCT của cán bộ Công đoàn còn hạn chế, thời gian tuyên truyền ngắn (thường chỉ từ 01-02 giờ) mà lồng ghép nhiều nội dung,... do đó, không có sức hấp dẫn đối với công nhân. Kết quả khảo sát cho thấy, có 32,1% ý kiến trả lời rằng không tham gia nghe các buổi tuyên truyền về chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, chủ trương, đường lối của Đảng (phụ lục 2.3); có 32,1% câu trả lời rằng nội dung tuyên truyền, giáo dục về chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, chủ trương, đường lối của Đảng là khó hiểu (phụ lục 2.8), từ đó dẫn đến NTCT của công nhân có những hạn chế: 21,7% ý kiến tự đánh giá bản thân mình có nhận thức trung bình, 21,1% có nhận thức kém về chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, nghị quyết, chỉ thị của Đảng (phụ lục 2.3).

Từ những hạn chế về nhận thức đối với chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, nghị quyết, chỉ thị của Đảng nên trong thực tế có một bộ phận không nhỏ công nhân không có ý thức, động lực phấn đấu học tập, rèn luyện để trở thành đảng viên. Kết quả khảo sát cho thấy có tới 50,7% ý kiến trả lời là không có mong muốn được kết nạp vào Đảng (phụ lục 2.5). Đây thực sự là một thách thức đặt ra đối với các cấp ủy đảng, cụ thể là Ban Chỉ đạo công tác xây dựng, phát triển tổ chức đảng, các tổ chức chính trị - xã hội

trong các doanh nghiệp khu vực ngoài nhà nước Tỉnh ủy Đồng Nai và tổ chức Công đoàn trong các KCN tỉnh Đồng Nai.

Ba là, nhận thức về các tổ chức trong hệ thống chính trị

Qua khảo sát có 18,9% ý kiến trả lời bản thân có nhận thức kém (phụ lục 2.3), nghĩa là không hiểu hệ thống chính trị là gì, bao gồm những thành tố nào, và đương nhiên sẽ có những hiểu biết, nhận thức không đầy đủ về các tổ chức trong hệ thống chính trị ấy. Đối với Đảng Cộng sản Việt Nam, kết quả khảo sát cho thấy, có 20,5% có nhận thức trung bình, 20,4% có nhận thức kém về Đảng Cộng sản Việt Nam với vai trò là đội tiên phong của GCCN, lãnh đạo đất nước đổi mới, phát triển theo định hướng XHCN (phụ lục 2.4).

Có 26,2% ý kiến cho rằng Nhà nước không quan tâm đến người lao động trong các doanh nghiệp hiện nay (như vấn đề nhà ở, trường học, chế độ, chính sách, tiền lương,...) (phụ lục 2.4). Ông Nguyễn Phú Cường - Nguyên Bí thư Tỉnh ủy tỉnh Đồng Nai nhận định *“Dù doanh nghiệp, cấp ủy, chính quyền đã tích cực chung tay chăm lo vật chất lẫn tinh thần cho công nhân, nhưng so với mặt bằng chung, đời sống của công nhân còn không ít thiếu thốn, nhất là về nhà ở và thiết chế văn hóa”*. Bà Đoàn Thị Kim Loan - Phó Chủ tịch Công đoàn cơ sở Công ty TNHH Changshin Việt Nam, huyện Vĩnh Cửu, tỉnh Đồng Nai cho biết *“Tại công ty chúng tôi, hơn 40 ngàn công nhân vẫn chủ yếu làm lụng miệt mài mà ít có điều kiện vui chơi, giải trí. Chúng tôi muốn tổ chức hoạt động văn hóa, thể thao nào đều phải đi thuê hết. Cụ thể, khi tổ chức giải bóng đá phải thuê sân ở ngoài, khi tổ chức hội thi văn nghệ quần chúng, khen thưởng lao động tiêu biểu phải lấy nhà ăn công ty làm sàn diễn với không gian chật chội. Do đó, công nhân vẫn đang nghèo về địa điểm giải trí sau giờ làm việc”* (phụ lục 3).

Khi nhận thấy Nhà nước không quan tâm đến đời sống vật chất, tinh thần của mình sẽ ảnh hưởng không nhỏ đến niềm tin của người công nhân, từ

đó, công nhân sẽ không quan tâm đến các hoạt động của Nhà nước. Bà Dương Thị Xuân Nương - Phó trưởng Ban Quản lý các KCN tỉnh Đồng Nai chia sẻ *“Thực tế hiện nay là đại đa số công nhân chỉ quan tâm đến việc làm, thu nhập và các chế độ, chính sách có liên quan đến bản thân, chưa quan tâm nhiều đến chính trị. Do đó, để nâng cao nhận thức chính trị cho công nhân thì việc trước tiên là Đảng và Nhà nước phải quan tâm đến các chế độ, chính sách, tiền lương, nhà ở, trường học cũng như các thiết chế văn hóa dành cho công nhân”* (phụ lục 3). Kết quả khảo sát cho thấy, có 46,4% ý kiến trả lời là im lặng khi có người bạn cùng phòng/nơi làm việc không đi bầu của Quốc hội và Hội đồng nhân dân các cấp (phụ lục 2.6). Có 19,2% ý kiến trả lời là có nhận thức trung bình, 19,2% có nhận thức kém (phụ lục 2.4) về tổ chức Công đoàn với vai trò là tổ chức đại diện bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của công nhân.

Do không quan tâm với hoạt động của tổ chức Công đoàn, do đó số lượng công nhân không tham gia các buổi tuyên truyền, giáo dục chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, chủ trương, đường lối của Đảng chiếm tỷ lệ khá cao 32,1% (phụ lục 2.3). Khi có tình huống người sử dụng lao động si nhục, chèn ép người lao động thì có 35% ý kiến cho rằng sẽ phản ứng trực tiếp với người sử dụng lao động và lựa chọn phương án im lặng là 22,5% (phụ lục 2.5). Điều này thể hiện niềm tin của công nhân đối với tổ chức đảng, Công đoàn trong doanh nghiệp còn hạn chế, họ không xem đây là điểm tựa, là tổ chức tự nguyện đứng ra bảo vệ khi quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của họ bị xâm phạm mà chủ động lựa chọn phương án xử lý theo ý chủ quan của mình (mặc dù biết trước phần thiệt thòi sẽ thuộc về bản thân họ).

Từ những hạn chế nhất định đối với việc chăm lo, nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho công nhân trong các KCN, nhất là vấn đề nhà ở, thiết chế văn hóa hiện nay, công nhân có những mong muốn đối với Đảng và Nhà

nước cũng như chính quyền địa phương Đồng Nai. Anh Nguyễn Hoàng Na làm việc tại Công ty TNHH Juksu Vina, Lô G5, KCN Dầu Giây, thị trấn Dầu Giây, huyện Thống Nhất, tỉnh Đồng Nai cho biết “*Đời sống, việc làm công nhân còn nhiều khó khăn, nhất là nhà ở, thiết chế văn hóa còn thiếu. Tôi hi vọng công nhân được mua nhà ở giá rẻ, có thiết chế văn hóa để giải trí*”. Anh Hoàng Văn Lịch, làm việc tại Công ty TNHH Elite Long Thành, Lô D, KCN Lộc An - Bình Sơn, xã Long An, huyện Long Thành, tỉnh Đồng Nai có những đề xuất cụ thể “*Tôi mong Đảng và Nhà nước có nhiều chính sách hỗ trợ lao động bị ảnh hưởng việc làm, mất việc để họ quay lại thị trường lao động. Có thiết chế văn hóa để công nhân có nơi giải trí, nâng cao đời sống tinh thần*”, chị Lê Thị Lua, làm việc tại Công ty TNHH The Support Việt Nam, Lô D3, KCN Long Đức, xã Long Đức, huyện Long Thành, tỉnh Đồng Nai cũng mong muốn “*Tôi mong Đảng, Nhà nước quan tâm nhiều hơn nữa các chính sách hỗ trợ công nhân như: vấn đề tăng lương đào tạo nghề, nhà ở... để mọi người yên tâm sản xuất, gắn bó doanh nghiệp*” (phụ lục 4).

Bốn là, nhận thức, niềm tin đối với sự nghiệp đổi mới đất nước

Qua gần 40 năm đổi mới, đất nước ta nói chung và tỉnh Đồng Nai nói riêng đã đạt được những kết quả rất đáng tự hào. Tuy nhiên, kết quả phòng, chống tham nhũng của Đảng ta trong những năm vừa qua cho thấy một bộ phận cán bộ, đảng viên, kể cả những cán bộ lãnh đạo chủ chốt của Đảng, Nhà nước và của tỉnh Đồng Nai đã vi phạm pháp luật và bị xử lý hình sự (ở Đồng Nai, nhiệm kỳ 2015-2020, xem xét kỷ luật bằng các hình thức đối với 16 tổ chức đảng, 1.695 đảng viên, trong đó xử lý hình sự (phạt tù) 49 đảng viên, xóa tên 517 đảng viên, 312 cho rút tên khỏi danh sách đảng viên. Nửa đầu nhiệm kỳ 2020-2025 đã xem xét kỷ luật 22 tổ chức đảng, 707 đảng viên, trong đó cảnh cáo 126, cách chức 20, khai trừ 73 đảng viên) đã làm ảnh

hưởng tiêu cực đến nhận thức và niềm tin của công nhân vào sự lãnh đạo của Đảng và sự nghiệp đổi mới đất nước.

Kết quả khảo sát cho thấy có 34,5% không tin tưởng vào sự nghiệp đổi mới đất nước do Đảng lãnh đạo (phụ lục 2.5). Điều này có tác động tiêu cực đối với tính tích cực chính trị - xã hội của công nhân, họ sẽ không có ý chí vươn lên trong cuộc sống, không nỗ lực học tập nâng cao trình độ văn hóa, chuyên môn hoặc không đấu tranh với các biểu hiện tiêu cực trong xã hội. Hạn chế này sẽ là lực cản không nhỏ đối với việc xây dựng GCCN ngày càng lớn mạnh và việc thực hiện sứ mệnh lịch sử của GCCN. Hơn nữa, trong tình hình hiện nay, công nhân mất lòng tin vào sự lãnh đạo của Đảng thì chính là “cơ hội không thể tốt hơn” để các thế lực thù địch, phản động thực hiện âm mưu “diễn biến hòa bình”, đồng thời sẽ làm phai nhạt lý tưởng về Đảng trong công nhân.

Năm là, nhận thức về quyền lợi và nghĩa vụ chính trị của bản thân

Một đặc điểm lớn của công nhân trong các KCN tỉnh Đồng Nai là đại đa số xuất thân từ nông thôn, trình độ văn hóa không đồng đều, mục đích của họ xác định là làm việc để nuôi sống bản thân và gia đình, do đó, nhận thức về vị trí, vai trò, quyền lợi, nghĩa vụ chính trị của mình đối với doanh nghiệp, với địa phương, đất nước còn hạn chế. Kết quả khảo sát cho thấy, 18,3% có nhận thức trung bình, 19,3% ý kiến tự đánh giá có nhận thức kém về vai trò, trách nhiệm của công nhân trong thời kỳ CNH, HĐH đất nước. Có 37,8% tự đánh giá có hiểu biết kém về trách nhiệm của người công nhân với công việc, năng động, sáng tạo, có phương pháp làm việc khoa học. Có tinh thần đoàn kết, hợp tác và tác phong công nghiệp (phụ lục 2.6). Đây cũng là một lực cản rất lớn đối với công nhân khi tỉnh Đồng Nai đang thu hút rất nhiều các tập đoàn nước ngoài đến đầu tư, kinh doanh với công nghệ tiên tiến, phương pháp làm việc hiện đại, có tính chuyên môn hóa cao.

Bên cạnh đó, một bộ phận công nhân, nhất là công nhân trẻ chưa có nhận thức và bản lĩnh chính trị trong đấu tranh, bảo vệ tính đúng đắn của chủ trương, đường lối của Đảng và uy tín của những người lãnh đạo của Đảng và Nhà nước, có 31,2% ý kiến cho rằng sẽ im lặng, không tranh luận khi có người cùng làm việc hoặc cùng cư trú xuyên tạc chủ trương, đường lối của Đảng hoặc bôi nhọ lãnh tụ (phụ lục 2.6).

Sáu là, nhận thức của công nhân đối với các giai cấp, tầng lớp khác trong xã hội và trong mối quan hệ với giai cấp công nhân quốc tế

Một bộ phận công nhân trong các KCN do chưa có nhận thức, hiểu biết về lý luận chính trị nên họ không hiểu được vai trò, sứ mệnh của GCCN đối với đất nước, do đó có tác động tiêu cực đến động lực của bản thân trong lao động, sản xuất. Kết quả khảo sát có 18,3% ý kiến trả lời có nhận thức trung bình, 19,3% có nhận thức kém (phụ lục 2.6) khi được hỏi về trách nhiệm của bản thân đối với công việc và cuộc sống cũng như có thái độ đúng mực và tác phong công nghiệp.

Do thu nhập còn hạn chế, nên công nhân phải tăng ca hoặc làm thêm những công việc khác (ngoài giờ làm việc ở công ty) để có thêm thu nhập. Do đó, họ chỉ quan tâm đến những vấn đề có liên quan trực tiếp đến thu nhập của bản thân hoặc những “trào lưu” trên các trang mạng xã hội, không quan tâm đến những vấn đề mang tính chính trị của đất nước cũng như thế giới. Kết quả khảo sát cho thấy, có 32,7% ý kiến không quan tâm đến tình hình thời sự, chính trị trong và ngoài nước (phụ lục 2.7). Về mối quan hệ đoàn kết, hợp tác với GCCN các nước trên thế giới, có 19,2% ý kiến trả lời là có nhận thức trung bình, 19,1% ý kiến tự đánh giá có nhận thức kém (phụ lục 2.7).

3.3.2.2. Nguyên nhân hạn chế

Một là, một số cấp ủy đảng, chính quyền, các tổ chức chính trị - xã hội, cán bộ, đảng viên trong doanh nghiệp chưa nhận thức đầy đủ về vai trò của chủ thể tuyên truyền cũng như tầm quan trọng, tính cấp bách của việc

tuyên truyền, GDCT nhằm nâng cao NTCT cho công nhân trong các KCN. Công tác kiểm tra, giám sát việc tuyên truyền, GDCT cho công nhân chưa được thực hiện thường xuyên. Tiến độ xây dựng các thiết chế văn hóa, nhà ở cho công nhân trên địa bàn tỉnh còn chậm. Vai trò và sự phối hợp của các tổ chức chính trị - xã hội,... trong việc tuyên truyền, GDCT nâng cao NTCT cho công nhân trong các KCN tỉnh Đồng Nai còn nhiều hạn chế.

Hai là, số tổ chức đảng trong các KCN còn rất “khiêm tốn”, đội ngũ cán bộ Công đoàn nhất là công đoàn cơ sở trong các KCN tỉnh Đồng Nai đa phần là kiêm nhiệm; trình độ, kỹ năng, phương pháp, phương tiện tuyên truyền, GDCT còn nhiều hạn chế. Nội dung tuyên truyền, GDCT cho công nhân còn nặng về văn phong các nghị quyết, chỉ thị của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, chưa được biên soạn phù hợp với trình độ của công nhân. Một bộ phận cán bộ Công đoàn cơ sở kỹ năng đối thoại, thương lượng còn hạn chế, nên việc trao đổi, thuyết phục chủ doanh nghiệp tạo điều kiện thuận lợi để tổ chức tuyên truyền, GDCT cho công nhân tại doanh nghiệp chưa mang lại hiệu quả cao.

Ba là, các KCN tỉnh Đồng Nai thu hút các nhà đầu tư từ 44 quốc gia và vùng lãnh thổ, với rất nhiều nền văn hóa khác nhau nên công tác tiếp cận, vận động gặp rất nhiều trở ngại. Nhiều chủ doanh nghiệp chưa thật sự quan tâm, thậm chí không muốn trong doanh nghiệp mình có tổ chức đảng và tổ chức chính trị - xã hội. Nhiều tổ chức đảng trong các doanh nghiệp hoạt động còn rất nhiều khó khăn vì chưa được giới chủ hỗ trợ, tạo điều kiện trong sinh hoạt. Do đó, công nhân còn có nhận thức mơ hồ về tổ chức đảng, không thấy được vai trò của tổ chức đảng trong doanh nghiệp và không muốn vào đảng.

Bốn là, quan hệ lao động ở các doanh nghiệp trong các KCN, nhất là các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài chủ yếu là quan hệ chủ - thợ, cùng với những quy định khắt khe như: Bắt buộc công nhân phải làm tăng ca, làm thêm giờ hoặc làm việc với cường độ cao (nhất là vào thời điểm cuối năm), môi trường lao động nguy hiểm, độc hại mà không có biện pháp bảo vệ

hoặc có phụ cấp độc hại, khi ra khỏi công ty bị khám người, gia đình có việc quan trọng (cha, mẹ mất, con cái ốm đau nặng) không được nghỉ phép,... Những quan hệ này tác động gián tiếp, nhưng ảnh hưởng không nhỏ đến NTCT của công nhân trong các KCN.

Năm là, trong âm mưu “diễn biến hòa bình” của các thế lực thù địch, chúng thường tuyên truyền những luận điệu xuyên tạc, phủ nhận chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, vai trò lãnh đạo của Đảng,... Lợi dụng những kết quả phòng, chống tham nhũng của Đảng và Nhà nước để kích động, nói xấu Đảng và chế độ, mà một trong những đối tượng trọng tâm chúng hướng tới là công nhân trong các KCN. Đồng thời, những tác động mặt trái của cơ chế thị trường cũng tác động tiêu cực đến nhận thức, niềm tin, lối sống,... của một bộ phận công nhân trong các KCN tỉnh Đồng Nai.

Sáu là, phần lớn công nhân trong các KCN xuất thân từ nông thôn. Do đó, tác phong làm việc vẫn mang tính tự phát, phù hợp thì làm, không phù hợp thì nghỉ. Kết quả khảo sát có 43,7% công nhân có trình độ văn hóa trung học phổ thông trở xuống (phụ lục 2.1), lại chưa được giáo dục cơ bản, nên nhận thức, bản lĩnh chính trị còn hạn chế, thường băn khoăn về vai trò, sứ mệnh của giai cấp mình trước những thông tin sai trái, xuyên tạc của các thế lực thù địch.

3.4. Một số vấn đề đặt ra trong việc nâng cao nhận thức chính trị cho công nhân các khu công nghiệp tỉnh Đồng Nai hiện nay

3.4.1. Sự không tương thích giữa tầm quan trọng của việc tuyên truyền, giáo dục tri thức chính trị cho công nhân trong các khu công nghiệp với nhận thức chưa đầy đủ của chủ thể giáo dục

Quá trình tuyên truyền, giáo dục tri thức chính trị nhằm nâng cao NTCT là quá trình tác động của chủ thể tuyên truyền, giáo dục tới đối tượng giáo dục thông qua các nội dung, phương pháp tuyên truyền, giáo dục. Do đó, vai trò của chủ thể là rất quan trọng, là yếu tố quyết định đến chất lượng công tác tuyên truyền, GDCT và nâng cao NTCT của công nhân trong các KCN

tỉnh Đồng Nai. Các chủ thể cần có nhận thức đúng đắn, đầy đủ rằng: Tuyên truyền, GDCT nhằm nâng cao NTCT, tình cảm, niềm tin cho công nhân để họ tham gia một cách chủ động, tích cực, sáng tạo, tự giác trong lao động, sản xuất và tham gia vào đời sống chính trị của địa phương, đất nước là một nhiệm vụ chính trị quan trọng. Qua đó, giúp họ dần trở thành những công nhân có trình độ nhận thức, văn hóa chính trị, có đóng góp tích cực vào đời sống chính trị, kinh tế, xã hội. Tuyên truyền, GDCT là cơ sở xã hội để công nhân có những kiến thức về chính trị và trở thành những hành động trong thực tiễn đời sống của họ; là cách để bảo vệ lợi ích chính trị của công nhân.

Chương trình số 08/CTr - LĐLĐ ngày 29/8/2018 của Ban Chấp hành Liên đoàn Lao động tỉnh (khóa X) về “Công tác tuyên truyền, giáo dục nâng cao nhận thức chính trị, trình độ kỹ năng nghề nghiệp và đời sống văn hóa tinh thần cho cán bộ Công đoàn, đoàn viên và người lao động tỉnh Đồng Nai, giai đoạn 2018-2023” đã xác định rõ mục tiêu “Nâng cao nhận thức chính trị cho cán bộ Công đoàn, đoàn viên và người lao động. Tăng cường công tác nắm bắt dư luận xã hội, kịp thời định hướng tư tưởng, giải quyết những khó khăn, vướng mắc, đáp ứng nhu cầu, nguyện vọng của đoàn viên và người lao động” [4, tr. 01].

Hiện nay, nhận thức của cấp ủy đảng, chính quyền, các tổ chức chính trị - xã hội trên địa bàn tỉnh Đồng Nai về vai trò của tuyên truyền, GDCT cho công nhân trong các KCN còn một số hạn chế bao gồm: *Thứ nhất*, nhận thức chưa toàn diện và đầy đủ tầm quan trọng của công tác tuyên truyền, giáo dục nhằm nâng cao NTCT cho công nhân trong các KCN đối với việc xây dựng đội ngũ công nhân ngày càng lớn mạnh cả về trình độ chuyên môn, kỹ năng lao động cũng như phẩm chất, trình độ chính trị đáp ứng yêu cầu hội nhập. *Thứ hai*, tâm lý xem nhẹ vai trò của công tác tuyên truyền, GDCT cũng như NTCT của công nhân. Các chủ thể coi nội dung tuyên truyền, GDCT cho công nhân trong các KCN chỉ đơn thuần là những hoạt động giới thiệu nghị quyết, chỉ thị của Đảng, tuyên truyền, tổ chức các hoạt động văn hóa, văn

nghệ vào dịp “Tháng công nhân” hằng năm,... mà không quan tâm đến chất lượng, hiệu quả công tác tuyên truyền, GDCT, không có những đánh giá kết quả nhận thức của công nhân sau những đợt tuyên truyền, GDCT. Thứ ba, trong hoạt động tuyên truyền, GDCT cho công nhân thường xuất hiện tư tưởng áp đặt một chiều theo phương pháp truyền thống, không tạo môi trường, điều kiện để công nhân có thể phản ánh, trao đổi, làm mất đi tính tự giác, chủ động tiếp nhận tri thức của công nhân, khiến cho quá trình tuyên truyền, GDCT có tính “khiên cưỡng”.

Công tác tuyên truyền, GDCT nhằm nâng cao NTCT cho công nhân cần phải có sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo sát sao của các cấp ủy đảng, của hệ thống Ban Tuyên giáo, LĐLĐ tỉnh, Ban Quản lý các KCN tỉnh đến các chi bộ, tổ chức Công đoàn trong doanh nghiệp thuộc các KCN để góp phần xây dựng đội ngũ công nhân có lý tưởng, có NTCT đúng đắn và ngày càng nâng cao, sẵn sàng, nỗ lực vượt qua những khó khăn, vất vả trong lao động, sản xuất và trong cuộc sống.

Như vậy, để giải quyết sự không tương thích giữa tầm quan trọng của việc tuyên truyền, giáo dục tri thức chính trị cho công nhân trong các khu công nghiệp với nhận thức chưa đầy đủ của chủ thể tuyên truyền, giáo dục thì vấn đề đặt ra trước tiên là phải nâng cao nhận thức của các chủ thể (các cấp ủy đảng, Công đoàn, Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh, Hội Liên hiệp Phụ nữ trên địa bàn tỉnh Đồng Nai) về vai trò và tầm quan trọng của công tác tuyên truyền, GDCT đối với việc hình thành và nâng cao NTCT cho công nhân các KCN cũng như việc xây dựng chương trình, nội dung, phương pháp, cách thức phù hợp trong hoạt động này để đạt mục tiêu đề ra.

3.4.2. Sự thiếu đồng bộ giữa vai trò quan trọng của các chủ thể với năng lực hiện có

Nghị quyết số 20 - NQ/TW ngày 28/01/2008 của Ban Chấp hành Trung ương (khóa X) đã xác định quan điểm “Xây dựng giai cấp công nhân nước ta lớn mạnh trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất

nước là nhiệm vụ quan trọng và cấp bách của Đảng, Nhà nước, của cả hệ thống chính trị” [39, tr. 01]. Những năm qua, thực hiện các nghị quyết, chỉ thị, kết luận của Đảng về xây dựng GCCN, Tỉnh ủy, LĐLĐ tỉnh Đồng Nai cũng đã ban hành nhiều thông tri, kết luận, kế hoạch, chương trình nhằm tăng cường xây dựng GCCN ở Đồng Nai nói chung và công nhân trong các KCN tỉnh nói riêng (Thông tri số 05 - TT/TU ngày 25/4/2016 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Đồng Nai về “Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác nâng cao đời sống văn hóa, tinh thần cho công nhân lao động khu công nghiệp” trên địa bàn tỉnh Đồng Nai; Kết luận số 501 - KL/TU ngày 15/6/2018 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh về Đề án “Nâng cao hiệu quả các thiết chế văn hóa, thể thao cơ sở phục phục nhân dân trên địa bàn tỉnh Đồng Nai đến năm 2020, định hướng đến năm 2030; Chương trình số 08/CTr - LĐLĐ ngày 29/8/2018 của Ban Chấp hành Liên đoàn Lao động tỉnh (khóa X) về “Công tác tuyên truyền, giáo dục nâng cao nhận thức chính trị, trình độ kỹ năng nghề nghiệp và đời sống văn hóa tinh thần cho cán bộ Công đoàn, đoàn viên và người lao động tỉnh Đồng Nai, giai đoạn 2018-2023”; Chỉ thị số 22 - CT/TU ngày 06/7/2017 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về “Tăng cường công tác xây dựng đảng và các đoàn thể nhân dân trong doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài”,...), trong đó có xác định các nhiệm vụ tăng cường công tác tuyên truyền, GDCT, chú trọng nâng cao nhận thức, bản lĩnh chính trị cho công nhân. Tập trung tuyên truyền, giáo dục, giúp công nhân nhận thức sâu sắc hơn nữa về giai cấp, về Đảng, về tổ chức Công đoàn, về sứ mệnh lịch sử của giai GCCN. Tuy nhiên, trong thực tế các thông tri, chỉ thị, đề án, chương trình này chưa được triển khai quyết liệt, đồng bộ nên hiệu quả chưa cao, bên cạnh đó “Cán bộ Công đoàn cơ sở đa phần là kiêm nhiệm nên chưa đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ đặt ra. Một bộ phận cán bộ Công đoàn cơ sở doanh nghiệp ngoài nhà nước kỹ năng đối thoại, thương lượng còn hạn chế” [65, tr. 6], đó có ảnh hưởng rất nhiều đến hiệu quả, chất lượng công tác tuyên truyền, GCCT cho công nhân các KCN tỉnh Đồng Nai.

Hiện nay, một khó khăn hiện hữu đó là phần lớn các doanh nghiệp trong các KCN tỉnh Đồng Nai, nhất là ở các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài không cho thành lập hoặc chưa thực sự quan tâm, tạo điều kiện thuận lợi cho việc thành lập tổ chức đảng, tổ chức chính trị - xã hội trong doanh nghiệp mình với lý do “luật không quy định”. “Đến cuối năm 2024, toàn Đảng bộ tỉnh mới xây dựng được 295 tổ chức đảng trong các doanh nghiệp khu vực ngoài nhà nước với 5.997 đảng viên, đạt tỷ lệ 6,66% so với tổng số đảng viên toàn Đảng bộ tỉnh và 0,1% so với tổng số người lao động trong các khu công nghiệp” [11, tr. 16-17]. Tỷ lệ này còn rất khiêm tốn, do đó chưa thể phát huy vai trò lãnh đạo của Đảng ở cơ sở đối với công nhân cũng như đối với doanh nghiệp, mà trước tiên là đối với công tác tuyên truyền, giáo dục nâng cao NTCT cho công nhân các KCN.

Phương thức hoạt động của tổ chức Công đoàn trong các KCN, nhất là trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài còn bộc lộ nhiều bất cập, đội ngũ cán bộ Công đoàn hưởng lương từ chủ doanh nghiệp, do đó bị ảnh hưởng bởi những quan điểm chỉ đạo của chủ doanh nghiệp, nên không có tính độc lập và không thể bảo vệ tốt quyền và lợi ích chính đáng, hợp pháp của công nhân khi bị vi phạm. Mặt khác, qua mỗi kỳ đại hội, số lượng cán bộ Công đoàn thường xuyên biến động, đồng thời, “Số lượng chủ tịch, phó chủ tịch công đoàn trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước là đảng viên chỉ chiếm 5,54% trên tổng số 3.251 đồng chí” [10, tr. 15-16]. Vì vậy, vai trò cũng như chất lượng hoạt động của tổ chức Công đoàn trong các KCN còn bộc lộ nhiều hạn chế. Việc thành lập Đoàn Thanh niên, Hội Liên hiệp Phụ nữ trong các KCN gặp rất nhiều khó khăn, phần lớn được thành lập ở các khu vực nhà trọ. Các hoạt động tuyên truyền, GDCT phần lớn mang tính “mùa vụ” hoặc chỉ tổ chức nhân dịp chào mừng các sự kiện,... công nhân đón nhận một cách thụ động, không phát huy được tính tích cực, tự giác của mình.

Tóm lại, để khắc phục sự thiếu đồng bộ giữa vai trò quan trọng của các chủ thể với những hạn chế về năng lực trong tổ chức tuyên truyền, GDCT

nhằm nâng cao NTCT cho công nhân các KCN vấn đề đặt ra là phải nâng cao vai trò, năng lực tổ chức và chất lượng hoạt động của tổ chức Đảng, Công đoàn, Đoàn Thanh niên, Hội Liên hiệp Phụ nữ. Đồng thời, UBND tỉnh Đồng Nai cần có giải pháp mang tính cơ chế ràng buộc rõ ràng đối với các chủ doanh nghiệp trong việc hỗ trợ thành lập và đảm bảo hoạt động hiệu quả của các chủ thể trong việc tuyên truyền, GDCT cho công nhân trong các KCN tỉnh Đồng Nai.

3.4.3. Bất cập giữa yêu cầu nâng cao vai trò của công nhân cùng nhận thức chính trị của họ với những hạn chế của chế độ, chính sách dành cho công nhân hiện nay

Trong sự nghiệp CNH, HĐH và hội nhập quốc tế, khi những điều kiện về vật chất và tinh thần cũng như các quyền và lợi ích căn bản của công nhân không được đảm bảo thì có tác động tiêu cực đối với NTCT của công nhân. Đây chính là nguyên nhân chủ yếu của các cuộc đình công trong các KCN tỉnh Đồng Nai thời gian qua.

Hầu hết công nhân trong các KCN tỉnh Đồng Nai hiện nay phải làm việc với cường độ lao động cao, thời gian làm việc kéo dài, tiền công, tiền lương của họ nhận được ở mức khá thấp so với nhu cầu chi tiêu cho cuộc sống hàng ngày. Theo quy định của pháp luật hiện nay thì doanh nghiệp được tự thỏa thuận về tiền lương với công nhân (trên cơ sở mức lương tối thiểu Nhà nước quy định đối với mỗi loại hình doanh nghiệp). Theo thống kê thu nhập bình quân của công nhân trong các KCN tỉnh Đồng Nai đến cuối năm 2024 là khoảng 10 triệu đồng/tháng. Đây là mức thu nhập chưa đảm bảo mức sống trung bình của bản thân người công nhân và con cái trong gia đình họ, do đó phần lớn công nhân phải thường xuyên tăng ca để có thể thu nhập hoặc sau giờ làm việc ở doanh nghiệp phải làm thêm những công việc khác để lo toan cuộc sống gia đình. Họ không có thời gian để tham gia các hoạt động văn hóa, thể thao, giải trí. Mọi sinh hoạt tinh thần trong các khu nhà trọ đều mang tính tự phát, phụ thuộc hoàn toàn vào các hình thức giải trí được cung cấp sẵn, rẻ

tiền hoặc miễn phí như: Xem tivi, nghe đài, sử dụng internet,... Càng không có thời gian, tâm trạng tham gia các hoạt động tuyên truyền, GDCT để nâng cao NTCT ở doanh nghiệp cũng như ở nơi sinh sống.

Bên cạnh đó, theo thống kê “Tổng số lao động tại các KCN có nhu cầu về chỗ ở hiện nay khoảng 410.597 người. Các dự án nhà ở xã hội hiện nay mới đáp ứng được khoảng 26.392 người (6,5% nhu cầu). Còn khoảng 384.205 người hiện nay đang ở trong các khu nhà trọ hộ gia đình. Dự kiến đến năm 2025, tỉnh Đồng Nai sẽ có thêm 03 KCN đi vào hoạt động, số lao động tăng thêm khoảng 56.700 người, do đó nhu cầu nhà ở của công nhân sẽ tiếp tục tăng mạnh” [98, tr. 2-3]. Những khó khăn trong cuộc sống và những nhu cầu tối thiểu về nhà ở không được đảm bảo đang là một thách thức rất lớn đối với việc nâng cao NTCT của công nhân trong các KCN hiện nay.

Một yêu cầu cấp thiết hiện nay đặt ra đó là: Muốn nâng cao NTCT cho công nhân trong các KCN, trước hết phải tạo lập môi trường, cải thiện đời sống văn hóa, tinh thần cho công nhân, góp phần nâng cao chất lượng cuộc sống và định hình NTCT lối sống cho công nhân. Đến cuối năm 2024, tổng số lao động trong các KCN tỉnh Đồng Nai là 584.227 người, nhu cầu về việc giải trí, có nơi sinh hoạt văn hóa chung của công nhân là rất lớn. Khu hoạt động văn hóa thể thao, ký túc xá, nhà trẻ, phòng khám chỉ có ở một số công ty lớn như: Pousung, Pouchen, Teakwang Vina, Changshin, Tập đoàn Phong Thái, Vpic,... Còn lại đa phần là sân bóng đá, phòng sinh hoạt chung, phòng đọc sách với quy mô nhỏ nhưng chủ yếu để phục vụ cho người sử dụng lao động và bộ phận quản lý hành chính.

Đặc biệt, Đồng Nai chưa có thiết chế văn hóa quy mô nào dành riêng cho công nhân trong các KCN, việc khai thác các thiết chế văn hóa ở các địa phương để phục vụ công nhân còn nhiều bất cập, hiệu quả chưa cao. Hiện toàn tỉnh chỉ có duy nhất một Nhà sinh hoạt văn hóa thể thao và tổ chức sự kiện tại trụ sở Công đoàn KCN Biên Hòa, phục vụ một số hoạt động văn hóa, văn nghệ, thể dục thể thao của người lao động vào các dịp kỷ niệm. Trong khi

đó, một trong những mục tiêu được Nghị quyết Đại hội XI (nhiệm kỳ 2020-2025) Đảng bộ tỉnh Đồng Nai xác định là “Đến năm 2025, toàn tỉnh có 75% doanh nghiệp đạt chuẩn văn hóa; “Xây dựng khu nhà trọ văn hóa”, xây dựng giai cấp công nhân ở Đồng Nai lớn mạnh, có bản lĩnh chính trị vững vàng, ý thức công dân,... chăm lo đời sống vật chất, tinh thần và giải quyết kịp thời những vấn đề bức xúc của công nhân” [96, tr. 80-96].

Như vậy, để giải quyết bất cập giữa yêu cầu nâng cao vai trò của công nhân cùng nhận thức chính trị của họ với những hạn chế của chế độ, chính sách dành cho công nhân hiện nay như vấn đề tiền lương, nhà ở, hạn chế của các thiết chế văn hóa dành cho công nhân trong các KCN thì việc trước tiên là Tỉnh ủy, UBND tỉnh phải quan tâm đến việc đảm bảo các chế độ, chính sách, tiền lương theo quy định của pháp luật. Đồng thời, phải tập trung đầu tư, các dự án nhà ở công nhân, nhà ở xã hội trên địa bàn tỉnh cũng như có các cơ chế khuyến khích các chủ doanh nghiệp xây dựng nhà ở dành cho công nhân, trường học, trạm y tế,... cũng như các thiết chế văn hóa dành cho công nhân. Khi có nhà ở, thu nhập ổn định, đảm bảo được các nhu cầu thiết yếu của bản thân và gia đình thì công nhân mới quan tâm đến các vấn đề chính trị, xã hội, khi đó việc tuyên truyền, giáo dục nhằm nâng cao NTCT cho công nhân mới có những kết quả tích cực, từ đó công nhân sẽ NTCT, sẽ phát huy tốt tích tích cực chính trị cũng như vai trò của mình trong lao động, sản xuất cũng như trong đời sống chính trị, xã hội của địa phương.

3.4.4. Sự không tương thích giữa đối tượng tuyên truyền, giáo dục mang tính đặc thù và những hạn chế về nội dung, phương pháp tuyên truyền, giáo dục chính trị

Nội dung tuyên truyền, GDCT có tính đặc thù riêng, nhất là đối với công nhân. Yêu cầu đặt ra trong công tác tuyên truyền, GDCT cho công nhân phải vừa đảm bảo nội dung kiến thức lý luận chung nhưng phải phù hợp với trình độ nhận thức của công nhân thì mới mang lại hiệu quả. Do đó, nội dung cần được biên soạn ngắn gọn, rút ra những vấn đề cốt lõi, không nên quá nặng

về kiến thức hàn lâm; phải đảm bảo trong khoảng thời gian học tập ngắn nhưng công nhân vẫn có thể nắm bắt được những kiến thức cơ bản nhất và biết cách vận dụng vào trong thực tiễn lao động sản xuất và trong đời sống thường ngày. Tuy nhiên, trong thực tế nội dung tuyên truyền, GDCT cho công nhân thường rất dài, nặng về lý luận, chưa được biên tập, chuyển hóa thành những nội dung ngắn gọn, đơn giản, gần gũi và dễ hiểu, dễ nhớ đối với công nhân. Đổi mới nội dung tuyên truyền, GDCT cho công nhân các KCN là một vấn đề trọng tâm cần giải quyết đối với các chủ thể tuyên truyền, giáo dục trên địa bàn tỉnh Đồng Nai.

Công tác tuyên truyền, GDCT cho công nhân các KCN hiện nay chưa thực sự nhận được sự quan tâm của các chủ thể: Hình thức, phương pháp, sức hấp dẫn và tính thuyết phục chưa cao, còn mang tính hình thức, đơn điệu, hiệu quả thấp. Chưa phù hợp với đối tượng đặc thù là công nhân lao động (trình độ văn hóa không đồng đều, làm việc theo ca, kíp, thời gian tham gia tuyên truyền, GDCT hạn chế,...). Chưa phát huy được vai trò tích cực của đội ngũ báo cáo viên, tuyên truyền viên ở cơ sở và lực lượng đoàn viên nòng cốt trong doanh nghiệp. Công tác tuyên truyền miệng còn nhiều hạn chế, chưa thường xuyên và kịp thời nhất là đối với những vấn đề mang tính thời sự như tình hình biển đảo, biên giới, công tác đấu tranh phòng, chống tham nhũng,... “Công tác nắm bắt dư luận xã hội và xử lý kịp thời diễn biến tư tưởng của đoàn viên, người lao động chưa đáp ứng được quy mô và tốc độ phát triển của lực lượng lao động” [65, tr. 80], do đó, có tác động tiêu cực đến tâm lý và NTCT của công nhân.

Tóm lại, để giải quyết sự không tương thích giữa đối tượng tuyên truyền, giáo dục mang tính đặc thù là công nhân trong các KCN và những hạn chế về nội dung, phương pháp tuyên truyền, GDCT, vấn đề đặt ra là phải nhanh chóng đổi mới nội dung, phương pháp, cách thức tuyên truyền, GDCT. Đồng thời, tăng cường nắm bắt tình hình tư tưởng của công nhân, kịp thời phát hiện những vấn đề phát sinh, những khó khăn, bức xúc của công nhân

trong các KCN, kịp thời giải quyết một cách hiệu quả, thấu tình, đạt lý, đồng thời tuyên truyền, định hướng tư tưởng, nhận thức cho công nhân. Tăng cường đầu tư, hiện đại hóa các phương tiện tuyên truyền, GDCT cho công nhân trong các KCN.

3.4.5. Bất cập giữa tầm quan trọng của việc nâng cao nhận thức chính trị với thái độ thờ ơ chính trị, thiếu tự giác, chủ động của công nhân và âm mưu “diễn biến hòa bình” của các thế lực thù địch

Công nhân trong các KCN là đối tượng trực tiếp của công tác tuyên truyền, GDCT, là người tiếp nhận mọi sự tác động của các chủ thể tuyên truyền, giáo dục. Do đó, nhận thức của công nhân về vị trí, vai trò, tầm quan trọng của công tác tuyên truyền, GDCT rất quan trọng có tác động trực tiếp đến NTCT của công nhân. Hiện nay, một bộ phận công nhân trong các KCN ít quan tâm đến chính trị, còn “ngây thơ”, thiếu hiểu biết chính trị, thiếu bản lĩnh và kỹ năng ứng xử trước các tình huống chính trị nên dễ bị các thế lực xấu lợi dụng, lôi kéo, kích động,... và có những hành động vi phạm pháp luật. Tình trạng hiện nay là phần lớn công nhân không quan tâm đến việc học tập các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; không quan tâm đến các vấn đề thời sự, chính trị, xuất hiện tình trạng “nhặt Đảng, khô Đoàn, xa rời chính trị”, nhất là đối với lực lượng công nhân trẻ trong các doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước. Khi bắt buộc phải tham gia học tập thì họ thường thể hiện thái độ “đối phó”, học cho qua, không quan tâm đến nội dung được tuyên truyền, giáo dục.

Bên cạnh đó, còn có một bộ phận công nhân do không tham gia các hoạt động tuyên truyền, GDCT nên có ít hiểu biết, thiếu thông tin về những chế độ, chính sách của Nhà nước nên không biết tự bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng, hợp pháp của mình theo đúng quy định của pháp luật khi bị xâm phạm. Khi xảy ra xung đột trong quan hệ lao động tại doanh nghiệp những công nhân này thường dễ bị lôi kéo và tham gia vào các vụ việc đình công trái luật, ngừng việc tập thể không đúng quy định, theo thống kê, 100% các vụ

đình công, ngừng việc tập thể những năm qua trong các KCN tỉnh Đồng Nai đều không đúng quy định của pháp luật... gây hậu quả không chỉ cho chính bản thân người công nhân, cho doanh nghiệp mà còn ảnh hưởng đến xã hội.

Các thế lực thù địch hiện nay thường lợi dụng những trang mạng xã hội như facebook, zalo, telegram, youtube,... để phát tán, tuyên truyền những thông tin xấu, độc. Cùng với đó, chúng tuyên truyền rằng Việt Nam đã tham gia Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (TPTP), trong đó có điều khoản người lao động được phép thành lập và tham gia tổ chức không phải tổ chức công đoàn trong doanh nghiệp; hô hào thành lập tổ chức “Công đoàn độc lập” hay “Nghịệp đoàn độc lập”,... của riêng công nhân và đã có tác động không nhỏ đến nhận thức của công nhân. Nguyên nhân của tình trạng trên một phần là do công tác tuyên truyền, giáo dục về âm mưu, thủ đoạn “diễn biến hòa bình” của các thế lực thù địch cho công nhân các KCN chưa được thực hiện thường xuyên. Chưa có những chuyên đề tuyên truyền, giáo dục cho công nhân trong việc nhận biết, đấu tranh với các quan điểm sai trái, xuyên tạc của các thế lực thù địch; chưa tận dụng được những ưu điểm của các trang mạng xã hội để tuyên truyền về chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, những chủ trương, quan điểm của Đảng để công nhân có nhận thức đúng và không bị tác động trước âm mưu “diễn biến hòa bình” của các thế lực thù địch. Theo đánh giá, hiện nay “Công tác định hướng thông tin, tuyên truyền, đấu tranh, phản bác quan điểm sai trái, thù địch về tổ chức công đoàn, hiệu quả chưa cao” [65, tr. 80].

Như vậy, chính những bất cập giữa tầm quan trọng của việc nâng cao NTCT với thái độ thờ ơ chính trị, thiếu tự giác, chủ động của công nhân và âm mưu “diễn biến hòa bình” của các thế lực thù địch đã đặt ra vấn đề là phải nâng cao ý thức tự giác, chủ động của công nhân trong quá trình học tập để biến quá trình giáo dục thành quá trình tự giáo dục, thành nhu cầu tự thân gắn với tăng cường công tác tuyên truyền, đấu tranh với âm mưu “diễn biến hòa bình” của các thế lực thù địch. Qua đó, hình thành đội ngũ công nhân trong

các KCN tỉnh Đồng Nai có trình độ, nhận thức, phẩm chất và bản lĩnh chính trị, góp phần vào việc bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng, củng cố và tăng cường niềm tin vào sự lãnh đạo của Đảng và sự nghiệp đổi mới đất nước.

Tiểu kết chương 3

Công nhân các KCN tỉnh Đồng Nai hiện nay đang phát triển nhanh về số lượng và chất lượng; trình độ văn hóa, tay nghề ngày càng nâng cao, cơ cấu có nhiều biến động, họ đã và đang tiếp tục khẳng định vai trò to lớn của mình trong mọi lĩnh vực đời sống xã hội và có đóng góp quan trọng vào quá trình phát triển của tỉnh. Tuy nhiên, xét về tổng thể, đời sống vật chất của họ còn nhiều khó khăn, đời sống tinh thần còn nghèo nàn, đơn điệu, một bộ phận công nhân các KCN còn hạn chế về NTCT, có biểu hiện thờ ơ chính trị, thiếu bản lĩnh, nhận thức giai cấp còn mờ nhạt.

Để đánh giá khách quan thực trạng NTCT của công nhân các KCN tỉnh Đồng Nai giai đoạn 2018 - 2024, tác giả đã làm rõ những kết quả, hạn chế và nguyên nhân, đồng thời xác định những vấn đề đặt ra cần phải giải quyết nhằm nâng cao NTCT của công nhân các KCN tỉnh Đồng Nai hiện nay: *Một là*, sự không tương thích giữa tầm quan trọng của việc tuyên truyền, giáo dục tri thức chính trị cho công nhân trong các KCN với nhận thức chưa đầy đủ của chủ thể tuyên truyền, giáo dục; *Hai là*, sự thiếu đồng bộ giữa vai trò quan trọng của các chủ thể với năng lực hiện có; *Ba là*, bất cập giữa yêu cầu nâng cao vai trò của công nhân cùng nhận thức chính trị của họ với những hạn chế của chế độ, chính sách dành cho công nhân hiện nay; *Bốn là*, sự không tương thích giữa đối tượng tuyên truyền, giáo dục mang tính đặc thù và những hạn chế về nội dung, phương pháp tuyên truyền, GDCT; *Năm là*, bất cập giữa tầm quan trọng của việc nâng cao NTCT với thái độ thờ ơ chính trị, thiếu tự giác, chủ động của công nhân và âm mưu “diễn biến hòa bình” của các thế lực thù địch.

Trên cơ sở lý luận của chương 2 và cơ sở thực tiễn của chương 3, tác giả luận án sẽ tiếp tục nghiên cứu những nhân tố tác động, phương hướng và đề xuất những giải pháp tuyên truyền, GDCT nhằm nâng cao NTCT cho công nhân các KCN tỉnh Đồng Nai, góp phần xây dựng GCCN ở Đồng Nai không ngừng lớn mạnh, đáp ứng yêu cầu ngày cao của quá trình hội nhập chủ động, sâu rộng của tỉnh Đồng Nai nói riêng và của cả nước nói chung.

Chương 4

PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO NHẬN THỨC CHÍNH TRỊ CHO CÔNG NHÂN TRONG CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TỈNH ĐỒNG NAI

4.1. Dự báo những nhân tố tác động đến nhận thức chính trị của công nhân trong các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Đồng Nai

4.1.1. Dự báo tình hình thế giới và trong nước

Thời gian tới, hòa bình, hợp tác, liên kết và phát triển vẫn là xu thế lớn nhưng cạnh tranh chiến lược giữa các nước lớn sẽ diễn ra phức tạp, gay gắt hơn; cục diện đa cực, đa trung tâm ngày càng rõ nét; xung đột vũ trang giữa Nga - Ukraine, xung đột sắc tộc, tôn giáo giữa Israel và các nhóm vũ trang Palestine đã và đang có tác động tiêu cực đến tình hình chính trị, kinh tế,... thế giới. Toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế tiếp tục phát triển nhưng gặp nhiều trở ngại, thách thức. Chủ nghĩa cường quyền, nước lớn, chủ nghĩa dân tộc cực đoan đang có xu hướng tăng lên và chi phối các mối quan hệ quốc tế. Khu vực châu Á - Thái Bình Dương nói chung và khu vực Đông Nam Á nói riêng có vị trí chiến lược ngày càng quan trọng, là khu vực cạnh tranh gay gắt giữa các cường quốc, tiềm ẩn nhiều bất ổn. Tranh chấp lãnh thổ, chủ quyền biển đảo diễn ra căng thẳng, phức tạp, quyết liệt hơn.

Đại dịch Covid-19 làm thay đổi sâu sắc trật tự, cấu trúc kinh tế, phương thức quản trị toàn cầu, cách thức hoạt động kinh tế và tổ chức đời sống xã hội toàn thế giới. Hậu quả của đại dịch Covid-19 đối với nền kinh tế thế giới, đời sống, việc làm của người lao động còn kéo dài. Các mối đe dọa an ninh phi truyền thống tiếp tục gia tăng và ngày càng phức tạp. Phong trào công nhân quốc tế và hoạt động công đoàn các quốc gia có xu hướng tập trung vào những vấn đề mang tính toàn cầu và thời đại, dự báo sẽ gặp khó khăn, có nơi bị thoái trào; tỷ lệ người lao động tham gia công đoàn ở một số nước có xu hướng giảm sút. Với sự tồn tại của hai trung tâm công đoàn quốc

tế, phong trào công đoàn thế giới có sự chia rẽ nhất định trong cạnh tranh, thu hút, kết nạp thành viên và tranh giành ảnh hưởng. Bối cảnh phức tạp, khó lường của chung thế giới sẽ có tác động mạnh mẽ tới Việt Nam - Một quốc gia nằm ở khu vực Châu Á - Thái Bình Dương đã và đang hội nhập chủ động và sâu rộng với thế giới. Xu hướng phát triển chung trên thế giới là các KCN truyền thống sẽ thay đổi nhanh chóng và phát triển trên nền tảng công nghiệp tiên tiến, hiện đại, công nghệ số và bền vững, hình thành hệ sinh thái công nghiệp đa trung tâm và hướng tới KCN đô thị vệ tinh thông minh và các thành phố công nghiệp.

Trong nước, Đảng và Nhà nước tiếp tục đẩy mạnh xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền XHCN; thể chế kinh tế thị trường định hướng XHCN do Đảng lãnh đạo tiếp tục được hoàn thiện; CNH, HĐH được đẩy mạnh trên nền tảng của tiến bộ khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo. Quan hệ lao động được xây dựng theo định hướng hài hòa, ổn định và tiến bộ, dưới sự lãnh đạo của Đảng và vai trò quản lý của Nhà nước. Mô hình tăng trưởng kinh tế sẽ thay đổi mạnh mẽ, nền kinh tế được cơ cấu lại với định hướng xây dựng nền kinh tế tuần hoàn, kinh tế xanh, kinh tế số, trong đó kinh tế tư nhân là một động lực quan trọng. Tuy nhiên, nền kinh tế còn phải đối mặt với rất nhiều khó khăn, thách thức, tiềm ẩn nhiều rủi ro, đồng thời chịu tác động tiêu cực từ kinh tế thế giới, các vấn đề xung đột toàn cầu. Xu hướng già hóa dân số và mất cân bằng giới tính khi sinh, tốc độ công nghiệp hóa, đô thị hóa tăng nhanh; đặc biệt biến đổi khí hậu, thiên tai, dịch bệnh... ngày càng tác động mạnh đến sự phát triển của đất nước. Bốn nguy cơ mà Đảng ta đã chỉ ra vẫn còn hiện hữu, có mặt sẽ diễn ra gay gắt hơn. Có biểu hiện chưa quan tâm đúng mức bảo đảm phát triển theo định hướng XHCN; chưa đánh giá đúng vai trò, vị thế và đóng góp của người lao động trong các thành tựu mà đất nước đạt được; chưa hài hòa lợi ích trong việc ban hành chính sách, pháp luật, có nơi còn biểu hiện "lợi ích doanh nghiệp" thuần túy. Những biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, "tự diễn biến", "tự chuyển hóa" trong

nội bộ; sự xuống cấp về các giá trị văn hóa, đạo đức, lối sống; những mâu thuẫn, bức xúc trong xã hội diễn biến phức tạp; phân cực giàu - nghèo có xu hướng ngày càng gia tăng, trong đó có giàu - nghèo của lực lượng đoàn viên, người lao động. Các thế lực thù địch tiếp tục tăng cường chống phá Đảng, Nhà nước, Công đoàn và đất nước ta.

Khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, nhất là công nghệ số và trí tuệ nhân tạo phát triển nhanh, đột phá, tác động sâu rộng và đa chiều, tạo sự thay đổi lớn về lao động, việc làm và quan hệ lao động, ảnh hưởng trực tiếp đến đời sống, việc làm, thu nhập của người lao động, làm thay đổi môi trường hoạt động, đối tượng tập hợp và phương thức hoạt động của tổ chức Công đoàn cũng như quan hệ lao động.

Cơ cấu lao động tiếp tục có sự thay đổi mạnh mẽ, phân tầng xã hội rõ ràng hơn. Lao động làm công hưởng lương, lao động trong khu vực công nghiệp - xây dựng và dịch vụ sẽ tăng nhanh về số lượng và chiếm tỷ trọng ngày càng lớn trong lực lượng lao động xã hội. Sự dịch chuyển lao động từ nông thôn ra thành thị và các địa phương tập trung các KCN, khu chế xuất, khu kinh tế, lao động khu vực phi chính thức dự báo tiếp tục tăng. Người lao động có nhiều cơ hội lựa chọn việc làm, phát triển và thăng tiến trong một nền kinh tế năng động, tăng trưởng nhanh. Song, chất lượng nguồn nhân lực nước ta nhìn chung còn thấp, trong khi lao động giá rẻ không còn là lợi thế; trình độ đào tạo của lao động còn bất hợp lý, thiếu hụt nhân lực chất lượng cao và lao động có tay nghề. Công nhân, lao động tập trung đông ở một số địa phương tạo áp lực lớn về nhu cầu phát triển hạ tầng và giải quyết các vấn đề xã hội. Một bộ phận người lao động đối diện nguy cơ mất việc làm khi không đáp ứng được yêu cầu của thị trường lao động; người lao động yếu thế nếu không được quan tâm đúng mức có nguy cơ bị bỏ lại phía sau; khi thu nhập chưa đảm bảo cuộc sống, điều kiện ăn, ở, sinh hoạt còn khó khăn, người lao động dễ bị lôi kéo, kích động, vướng vào các tệ nạn xã hội, vi phạm pháp luật.

Việt Nam đã và đang hội nhập chủ động, sâu rộng vào nền kinh tế thế giới và khu vực, đồng thời đã xác lập mối quan hệ đối tác chiến lược toàn diện với các cường quốc hàng đầu thế giới. Theo đó, việc xác định phương hướng phát triển các mô hình KCN mới sẽ được định hình trên các nội dung: Phát triển mô hình KCN sinh thái, KCN xanh, hình thành các khu công nghệ và đổi mới sáng tạo. Xác định khoa học và công nghệ, đổi mới sáng tạo làm trụ cột cho phát triển. Tạo môi trường thu hút đầu tư có chọn lọc, ưu tiên các ngành, các lĩnh vực có hàm lượng công nghệ cao, có chiều sâu, nằm trong chuỗi giá trị toàn cầu. Phát triển các KCN dựa trên nguyên tắc tiết kiệm và sử dụng hiệu quả nguồn lực đất đai, gắn với liên kết phát triển vùng, hình thành cụm liên kết ngành, đa ngành. Bảo vệ môi trường, nguồn nước, hình thành hệ sinh thái công nghiệp - đô thị - dịch vụ, bảo đảm cho việc phát triển bền vững cho các KCN.

Bên cạnh đó, thực hiện các cam kết khi tham gia các hiệp định thương mại tự do, trong đó nổi bật là Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP), trong đó có việc phê chuẩn, thực thi đầy đủ các công ước cơ bản của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO). Pháp luật lao động tiếp tục được hoàn thiện, thúc đẩy thị trường lao động và quan hệ lao động phát triển, vận hành đầy đủ theo quy luật thị trường và hội nhập quốc tế. Hoạt động Công đoàn sẽ hướng mạnh vào đối thoại, thương lượng. Sự xuất hiện tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp đặt ra những yêu cầu, thách thức mới đối với hoạt động Công đoàn. Nếu các cơ quan chức năng quản lý không tốt việc ra đời và hoạt động của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp, có thể bị lợi dụng để phá hoại doanh nghiệp, xâm phạm quyền lợi của người lao động, gây mất an ninh, trật tự.

Bối cảnh trên đòi hỏi các cấp ủy, chính quyền phải tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo; Công đoàn phải đổi mới mạnh mẽ tổ chức, nội dung, phương thức hoạt động trên cơ sở đảm bảo sự lãnh đạo toàn diện, tuyệt đối của Đảng, đáp ứng nhu cầu, nguyện vọng của đoàn viên, người lao động, đáp

ứng yêu cầu đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước và hội nhập quốc tế sâu rộng. Hoạt động Công đoàn phải tiếp tục hướng mạnh về cơ sở; lấy Công đoàn cơ sở làm địa bàn hoạt động chủ yếu; lấy nhu cầu, lợi ích của đoàn viên, người lao động làm căn cứ xây dựng các chương trình, kế hoạch hoạt động; khơi dậy, phát huy mạnh mẽ sức sáng tạo, khát vọng cống hiến của đoàn viên, người lao động trong thực hiện mục tiêu xây dựng và phát triển đất nước.

4.1.2. Dự báo những nhân tố ảnh hưởng đến nhận thức chính trị của công nhân trong các khu công nghiệp tỉnh Đồng Nai

4.1.2.1. Xu hướng toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế

Cùng với cả nước, tỉnh Đồng Nai đã và đang chủ động, tích cực trong quá trình hội nhập. Sản xuất công nghiệp trong cơ chế thị trường từng bước tạo ra thói quen, phong cách làm việc, tính kỷ luật lao động, tác phong công nghiệp cho đội ngũ công nhân trong các KCN tỉnh Đồng Nai. Toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế tạo cơ hội cho công nhân các KCN có cơ hội tiếp cận với khoa học kỹ thuật, kinh nghiệm quản trị của các nước, các doanh nghiệp có uy tín trên thế giới, làm đa dạng và phong phú hơn tri thức, kỹ năng nghề nghiệp và vốn sống của mình. Tính đến cuối năm 2024, số lượng các dự án đầu tư nước ngoài chiếm 69% trên tổng số các dự án đầu tư trong các KCN của tỉnh. Qua đó, công nhân trong các KCN có cơ hội làm việc trong môi trường có tính cạnh tranh cao, có cơ hội, thử sức trong môi trường đa văn hóa, qua đó, có thể nhận ra những khiếm khuyết của mình để tự đào tạo, nâng cao trình độ, nâng cao tính chuyên nghiệp trong công việc. Toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế còn tạo điều kiện cho công nhân trong các KCN được tiếp xúc với công nhân các nước trong khu vực và thế giới, có cơ hội trao đổi, giao lưu với các nền văn hóa trong môi trường làm việc quốc tế.

Bên cạnh những tác động tích cực, toàn cầu hóa cũng đưa đến những thách thức và tác động tiêu cực tới tâm tư, tình cảm, nhận thức, tư tưởng của công nhân trong các KCN tỉnh Đồng Nai. Hội nhập kinh tế với sự đa dạng các

hoạt động, dẫn đến sự phân hóa, phân cấp, phân tầng trong đội ngũ công nhân trong các KCN. Hơn nữa, do trình độ học vấn thấp, thiếu kỹ năng nghề nghiệp, nên không ít công nhân trong các KCN tỉnh Đồng Nai không thể làm việc có năng suất cao, và như vậy, không thể hưởng mức lương cao, trong khi chi phí cho cuộc sống ngày càng tăng lên. Từ đó, nhiều người nảy sinh tư tưởng bi quan, tiêu cực,... làm cho quan hệ lao động, nhất là quan hệ lao động trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài trở nên phức tạp, xảy ra tranh chấp lao động tập thể và đình công mang tính tự phát, không đúng trình tự thủ tục luật định.

Đa phần công nhân trong các KCN tỉnh Đồng Nai xuất thân từ nông thôn, trình độ văn hóa cũng như chuyên môn còn hạn chế và chưa được đào tạo cơ bản, điều này ảnh hưởng không nhỏ đến việc tiếp thu khoa học - kỹ thuật, đến năng suất lao động, chất lượng sản phẩm. Theo thống kê, đến cuối năm 2024, có khoảng “30,4% lao động trong các khu công nghiệp tỉnh Đồng Nai chưa qua đào tạo” (bảng 3.5). Điều này đồng nghĩa với việc công nhân cũng phải đối diện nguy cơ thất nghiệp cao, nhất là lao động nữ, lao động lớn tuổi. Do đó có tác động không nhỏ tới tư tưởng, nhận thức và tâm lý của công nhân trong các KCN.

4.1.2.2. Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và công nghệ số

Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đang có tác động sâu sắc đến đời sống kinh tế, chính trị, xã hội của thế giới. Thời cơ và thách thức của cuộc cách mạng này là rất lớn đối với Việt Nam cũng như tỉnh Đồng Nai. 92% công nhân trong các KCN tỉnh Đồng Nai làm việc ở các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, do đó có điều kiện tiếp xúc, vận hành những máy móc, trang thiết bị tiên tiến, hiện đại. Được làm việc với các chuyên gia nước ngoài nên có điều kiện được học tập nâng cao tay nghề, kỹ năng lao động, rèn luyện tác phong công nghiệp, phương pháp làm việc tiên tiến.

Để thích ứng với môi trường làm việc hiện đại, đòi hỏi công nhân trong các KCN cần phải tích cực học tập, trau dồi các kỹ năng nhằm nâng cao trình độ chuyên môn, nghề nghiệp để có cơ hội tiếp cận và vận hành máy móc, công nghệ hiện đại trong sản xuất. Từ đó phải có tác phong công nghiệp, tư duy làm việc nghiêm túc và chịu được áp lực cao về cường độ lao động. Trong khi đó, công nhân trong các KCN tỉnh Đồng Nai còn nhiều hạn chế, bất cập. Theo thống kê báo cáo của Ban Quản lý các KCN tỉnh Đồng Nai, năm 2024, số lao động trong các KCN tỉnh Đồng Nai có trình độ Trung cấp trở lên chiếm 19%, số lao động đã qua đào tạo (kể cả doanh nghiệp đào tạo) là 50,6%, lao động chưa qua đào tạo là 30,4% (bảng 3.5). Như vậy, số lượng lao động phổ thông (chưa qua đào tạo) còn chiếm tỷ lệ cao. Cùng với đó, những hạn chế về kỹ năng nghề nghiệp, tác phong công nghiệp và kỷ luật lao động đang là một trở lực lớn đối với công nhân trong các KCN tỉnh Đồng Nai (đa phần xuất thân từ nông thôn) trước những tác động mạnh mẽ của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

Yêu cầu của công nghệ sản xuất tiên tiến, hiện đại cần phải có những chuyên gia kỹ thuật, cán bộ quản lý giỏi và công nhân lành nghề. Vì lực lượng này ở Đồng Nai còn rất khiêm tốn, do đó các doanh nghiệp, nhất là doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài sẽ phải sử dụng nguồn lao động từ các nước có trình độ cao hơn. Trước bối cảnh tác động trên, nếu công nhân trong các KCN tỉnh Đồng Nai không chủ động, nỗ lực, tích cực trong học tập, bồi dưỡng nâng cao tay nghề, trình độ chuyên môn thì tất yếu sẽ trở thành những công nhân thất nghiệp. Chính những điều này sẽ có tác động đến nhận thức, tâm lý của công nhân.

Cùng với Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, truyền thông số và các trang mạng xã hội như Facebook, Zalo, Instagram, TikTok, Viber, Youtube,... đang phát triển mạnh mẽ và có tác động rất lớn đến công nhân trong các KCN tỉnh Đồng Nai. Trong thời gian qua, LĐLĐ tỉnh Đồng Nai đã

định hướng các cấp Công đoàn sử dụng truyền thông số và các trang mạng xã hội để tuyên truyền, phổ biến, những đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước có liên quan trực tiếp đến quyền, lợi ích, trách nhiệm, nghĩa vụ của công nhân; tuyên truyền những mô hình hoạt động hiệu quả trong lao động; những gương người tốt, việc tốt, gương điển hình trong công nhân,... Qua đó đã tạo hiệu ứng tích cực trong đội ngũ công nhân lao động tỉnh Đồng Nai nói chung và công nhân trong các KCN nói riêng.

Tuy nhiên, thời gian qua nhiều vấn đề phức tạp như các tệ nạn xã hội, tín dụng đen, tội phạm, việc làm, dịch bệnh... đã tác động đến tư tưởng, đời sống người công nhân trong các KCN tỉnh Đồng Nai. Cùng với đó, các thế lực thù địch thông qua các trang mạng xã hội đã thường xuyên đăng tải những thông tin xấu, độc; tiếp cận, lôi kéo công nhân tham gia các tổ chức hội đoàn độc lập bằng nhiều hình thức, phương pháp tinh vi,... Đã tác động không nhỏ đến nhận thức của công nhân trong các KCN tỉnh Đồng Nai.

4.1.2.3. Quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa của tỉnh Đồng Nai

Trong gần 40 năm đổi mới, Đồng Nai đã không ngừng vươn lên và trở thành một trong 10 tỉnh, thành có kinh tế phát triển nhất cả nước. Năm 2023, quy mô GRDP của tỉnh gần 10 tỷ USD, GRDP bình quân đầu người năm 2023 (theo giá hiện hành) đạt 139,75 triệu đồng [100], năm 2024, thu nhập bình quân đầu người đạt 148,94 triệu đồng. Cơ cấu kinh tế chuyển dịch theo hướng phát huy lợi thế của từng địa phương; các thành phần kinh tế ngày càng phát triển, đặc biệt là kinh tế tư nhân và kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài trong sản xuất công nghiệp, góp phần vào quá trình CNH, HĐH của tỉnh. Tỉnh Đồng Nai đặt mục tiêu trong gần 7 năm tới sẽ “tăng tốc” để trở thành một trong 3 trung tâm kinh tế lớn nhất Việt Nam.

Trong quá trình CNH, HĐH và hội nhập quốc tế, công nhân trong các KCN tỉnh Đồng Nai có cơ hội tiếp cận với nhiều loại máy móc, công nghệ sản

xuất tiên tiến, từ đó thúc đẩy việc nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, tính kỷ luật, tác phong làm việc khoa học,... Qua đó, nhận thức, thói quen sinh hoạt, tác phong làm việc của công nhân trong các KCN có những thay đổi tích cực, dần thích nghi với môi trường làm việc hiện đại.

Tuy nhiên, kinh tế tỉnh Đồng Nai vẫn phát triển chủ yếu theo chiều rộng, chậm chuyển sang chiều sâu và chưa thực sự bền vững. Việc triển khai thực hiện các chính sách, pháp luật, nhất là những chế độ, chính sách, phúc lợi xã hội cho người lao động chưa hoàn chỉnh và thiếu đồng bộ. Từ đó, chưa phát huy được năng lực, trí tuệ, sáng tạo trong lao động cũng như sự gắn kết với doanh nghiệp của công nhân còn thiếu tính bền vững. Quan hệ lao động ở các doanh nghiệp trong các KCN tỉnh Đồng Nai còn tồn tại nhiều bất cập, vì mục tiêu lợi nhuận nên các doanh nghiệp đã bắt buộc công nhân phải tăng ca, làm thêm giờ, chậm đóng bảo hiểm xã hội,... thiếu quan tâm đến đời sống vật chất, tinh thần của công nhân, không tạo điều kiện thuận lợi cho công nhân học tập nâng cao trình độ văn hóa, tay nghề, cũng như tham gia các hoạt động xã hội khác. Do đó, ảnh hưởng không nhỏ đến đời sống văn hóa, tinh thần, NTCT của công nhân trong các KCN tỉnh Đồng Nai.

4.1.2.4. Sự suy thoái của một bộ phận không nhỏ cán bộ, đảng viên, kể cả cán bộ cấp cao, gây sự hoài nghi trong công nhân về vai trò lãnh đạo của Đảng

Trong thời gian qua, công tác đấu tranh phòng, chống tham nhũng, lãng phí, sự suy thoái về tư tưởng, chính trị, đạo đức lối sống của cán bộ, đảng viên đã được Đảng ta thực hiện nghiêm túc, quyết liệt với tinh thần “không có vùng cấm”, “không có ngoại lệ”. Nhiều cán bộ, đảng viên, kể cả cán bộ cấp cao của Đảng, Nhà nước cũng như của tỉnh Đồng Nai đã bị truy tố và xử lý hình sự. Qua đó, đã góp phần quan trọng vào việc xây dựng, chỉnh đốn Đảng; nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của Đảng. Đã củng

cô niềm tin của các tầng lớp nhân dân vào sự lãnh đạo của Đảng trong sự nghiệp đổi mới đất nước.

Tuy nhiên, hiện nay, vẫn còn một bộ phận không nhỏ cán bộ, đảng viên đã và đang có những biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” dẫn đến tệ quan liêu, tham nhũng, lãng phí, những nhiễu loạn nhân dân, đi ngược lại với chuẩn mực đạo đức của người đảng viên, làm cho nhân dân bất bình, lo lắng. Đảng ta đã nhấn mạnh: “Bước vào giai đoạn phát triển mới, đất nước ta tiếp tục phải đối mặt với nhiều khó khăn, thách thức, bốn nguy cơ mà Đảng đã chỉ ra vẫn đang hiện hữu, có mặt còn gay gắt hơn; tình trạng suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” còn diễn biến phức tạp” [12].

Ở Đồng Nai, còn tình trạng một số cán bộ lãnh đạo, quản lý, người đứng đầu cơ quan, đơn vị, địa phương, cơ sở chưa thực sự phát huy tính tiên phong, gương mẫu. Vẫn còn tình trạng né tránh, sợ trách nhiệm, buông lỏng công tác quản lý, điều hành của người đứng đầu, để xảy ra nhiều sai phạm. Công tác kiểm tra, giám sát còn thiếu tính chủ động, việc vi phạm của cán bộ đảng viên còn có trường hợp nghiêm trọng, trong đó có cán bộ chủ chốt thiếu gương mẫu, có biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, bị xử lý kỷ luật,... đã ảnh hưởng nhất định đến tình cảm, niềm tin của công nhân trong các KCN đối với Đảng.

Đồng thời, một số thế lực thù địch hiện nay đang lợi dụng kết quả phòng, chống tham nhũng của Đảng ta để đưa ra những thông tin tuyên truyền bịa đặt, xuyên tạc trong công nhân các KCN tỉnh. Họ thổi phồng, bôi nhọ, đánh đồng tất cả các cán bộ, đảng viên với những trường hợp sai phạm, làm giảm uy tín của Đảng và Nhà nước. Kích động tâm lý bất mãn, trong công nhân, tạo ra sự chia rẽ, đối đầu giữa công nhân với chính quyền. Lợi dụng các vụ án tham nhũng của đất nước, của tỉnh để tấn công, bôi nhọ uy tín của các lãnh đạo Đảng, Nhà nước. Chúng triệt để sử dụng mạng xã hội để phát tán các

thông tin sai lệch, xuyên tạc về công cuộc phòng chống tham nhũng để lan truyền tin tức giả, tạo ra sự hoang mang, bất ổn trong công nhân. Những thông tin này thường được lan truyền nhanh chóng, gây ra sự hoang mang, dao động, hoài nghi đối với sự lãnh đạo của Đảng, sự quản lý, điều hành của Nhà nước trong công nhân các KCN tỉnh Đồng Nai.

4.1.2.5. Năng lực của các chủ thể thực hiện công tác tuyên truyền, giáo dục chính trị cho công nhân trong các khu công nghiệp

Chủ thể trực tiếp của công tác tuyên truyền, GDCT cho công nhân trong các KCN tỉnh Đồng Nai hiện nay là cấp ủy đảng, các tổ chức chính trị - xã hội mà trực tiếp là tổ chức Công đoàn. Thực tế đã chứng minh, ở đâu cấp ủy Đảng, tổ chức Công đoàn phát huy tốt vai trò tập hợp, tuyên truyền, GDCT cho công nhân, thì ở đó doanh nghiệp duy trì được sự ổn định và phát triển, các quan hệ lao động được đảm bảo hài hòa, tiến bộ. Ngược lại, ở đâu cấp ủy Đảng, tổ chức Công đoàn không quan tâm thì ở đó hay xảy ra đình công, bãi công, các quan hệ lao động trong doanh nghiệp không được cải thiện, thậm chí có xu hướng xấu đi.

Tổ chức Công đoàn các KCN và Công đoàn cơ sở tại doanh nghiệp là nhân tố gần nhất, trực tiếp thực hiện nhiệm vụ tuyên truyền, GDCT cho công nhân. Đến tháng 12/2023, toàn tỉnh thành lập được 1.624 tổ chức Công đoàn với 612.656 đoàn viên trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước [9, tr. 12-13], đến tháng 12/2024 là 1.650 tổ chức Công đoàn với 610.076 đoàn viên [11, tr. 17]. Trong những năm qua tổ chức Công đoàn trong các KCN đã tiếp tục tuyên truyền các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, các chế độ liên quan đến quyền và nghĩa vụ người lao động cho công nhân trực tiếp tại các doanh nghiệp và tại các khu nhà trọ, góp phần quan trọng vào việc nâng cao nhận thức, củng cố niềm tin của công nhân trong các KCN vào sự lãnh đạo của Đảng.

Tuy nhiên, số lượng tổ chức đảng trong các KCN còn rất khiêm tốn, một số tổ chức đảng chưa phát huy tốt vai trò lãnh đạo ở doanh nghiệp. Tổ chức Công đoàn cũng còn nhiều hạn chế cả về tổ chức, nội dung và phương thức hoạt động; trình độ, kinh nghiệm, kỹ năng hoạt động chưa đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao của thực tiễn. Cán bộ Công đoàn cơ sở trong các KCN tỉnh Đồng Nai chủ yếu là kiêm nhiệm và thường xuyên biến động. Các hoạt động tuyên truyền, giáo dục nâng cao NTCT cho công nhân trong các KCN còn bộc lộ nhiều hạn chế. Công tác nắm bắt dư luận và xử lý kịp thời những diễn biến tư tưởng trong công nhân của cấp ủy, Công đoàn trong các KCN còn nhiều hạn chế. Hệ thống thiết chế văn hóa, các công trình phúc lợi, trường học, bệnh viện, nhà ở... phục vụ công nhân chưa được đầu tư thỏa đáng... Do đó đã có những ảnh hưởng trực tiếp đến NTCT của công nhân trong các KCN tỉnh Đồng Nai.

4.2. Phương hướng nâng cao nhận thức chính trị cho công nhân trong các khu công nghiệp tỉnh Đồng Nai

4.2.1. Quán triệt sâu sắc đường lối, chủ trương của Đảng về xây dựng giai cấp công nhân

Quan điểm của Đảng về xây dựng và phát triển GCCN đã xác định vị trí, vai trò, tầm quan trọng của công tác tuyên truyền, giáo dục nhằm nâng cao NTCT cho công nhân. Đại hội XIII, Đảng ta khẳng định: “Xây dựng giai cấp công nhân hiện đại, lớn mạnh; nâng cao bản lĩnh chính trị, trình độ học vấn, chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, tác phong công nghiệp, kỷ luật lao động thích ứng với cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư” [34, tr. 166]. Để đạt được mục tiêu đó, Văn kiện Hội nghị lần thứ Sáu Ban Chấp hành Trung ương (khóa XIII) đã đưa ra giải pháp: “Tập trung ưu tiên đầu tư thích đáng, tạo điều kiện thuận lợi, phát triển mạnh mẽ giai cấp công nhân cả về số lượng và chất lượng, có bản lĩnh chính trị, trình độ học vấn, chuyên môn, kỹ năng nghề

nghiệp, tác phong công nghiệp, kỷ luật lao động, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong tình hình mới” [42, tr. 150].

Nghị quyết Đại hội XI, Đảng bộ tỉnh Đồng Nai (nhiệm kỳ 2020 - 2025) đã xác định mục tiêu: “Xây dựng giai cấp công nhân ở Đồng Nai lớn mạnh, có bản lĩnh chính trị vững vàng, ý thức công dân, lòng yêu nước, yêu chủ nghĩa xã hội, có trình độ học vấn, chuyên môn, tay nghề cao, có khả năng tiếp cận với khoa học kỹ thuật tiên tiến” [95, tr. 125]. Công tác tuyên truyền, giáo dục nhằm nâng cao NTCT cho công nhân trong các KCN phải gắn liền với việc học tập, quán triệt sâu sắc các nghị quyết, chỉ thị của Đảng; các chương trình, kế hoạch hoạt động của LĐLĐ tỉnh, của Công đoàn, Đoàn Thanh niên. Tiếp tục triển khai hiệu quả Chương trình số 08/CTr - LĐLĐ ngày 29/8/2018 của Ban Chấp hành Liên đoàn Lao động tỉnh (khóa X) về công tác “Tuyên truyền giáo dục nâng cao nhận thức chính trị, trình độ kỹ năng nghề nghiệp và đời sống văn hóa tinh thần cho cán bộ Công đoàn, đoàn viên và người lao động tỉnh Đồng Nai giai đoạn 2018 - 2023”; Nghị quyết Đại hội Công đoàn tỉnh Đồng Nai lần thứ XI, nhiệm kỳ 2023 - 2028.

Việc tuyên truyền, giáo dục nhằm nâng cao NTCT cho công nhân trong các KCN tỉnh Đồng Nai phải luôn kiên định quan điểm GCCN là giai cấp chính trị, lãnh đạo cách mạng thông qua đội tiên phong của mình là Đảng Cộng sản Việt Nam; giai cấp đại biểu cho lực lượng sản xuất và quan hệ sản xuất tiên tiến; đội quân chủ lực trong sự nghiệp xây dựng kinh tế, xã hội; lực lượng đi đầu trong sự nghiệp CNH, HĐH đất nước; lực lượng tiên phong trong sự nghiệp đổi mới; lực lượng nòng cốt trong khối liên minh công - nông - trí thức và đại đoàn kết toàn dân tộc. Qua đó, việc xây dựng đội ngũ công nhân trong các KCN lớn mạnh, đáp ứng yêu cầu phát triển của tỉnh Đồng Nai là một nhiệm vụ chính trị quan trọng.

4.2.2. Tuyên truyền, giáo dục nâng cao nhận thức chính trị cho công nhân gắn liền với xây dựng, chỉnh đốn tổ chức Đảng, tổ chức chính trị - xã hội ở các khu công nghiệp trong sạch, vững mạnh

Nguyên Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng đã từng khẳng định “Xây dựng giai cấp công nhân lớn mạnh phải gắn liền với xây dựng Đảng trong sạch, vững mạnh về chính trị, tư tưởng, tổ chức và đạo đức, xây dựng tổ chức Công đoàn, Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh trong giai cấp công nhân vững mạnh” [106, tr. 293-294]. Tăng cường xây dựng tổ chức đảng, tổ chức chính trị - xã hội trong các KCN tỉnh Đồng Nai trong sạch, vững mạnh có mối quan hệ gắn bó chặt chẽ với việc nâng cao vai trò và uy tín đối với chủ doanh nghiệp nói riêng và với sự phát triển của doanh nghiệp nói chung, góp phần quan trọng vào việc tăng cường sự lãnh đạo của Đảng, củng cố niềm tin của công nhân trong các KCN vào sự lãnh đạo của Đảng.

Tăng cường vai trò lãnh đạo của Đảng thông qua việc phát triển đảng viên, xây dựng tổ chức đảng, các tổ chức chính trị - xã hội trong các KCN. Chú trọng công tác phát hiện, đào tạo bồi dưỡng những cán bộ Công đoàn trẻ, có năng lực, trình độ và phẩm chất đạo đức tốt, xuất thân từ công nhân. Giải quyết có hiệu quả, kịp thời những vấn đề bức xúc của công nhân trong các KCN. Thực hiện quan điểm: Ở đâu có công nhân, ở đó phải có tổ chức Công đoàn và hướng tới mục tiêu, ở đâu có công nhân ở đó phải có tổ chức Đảng. Tiếp tục triển khai thực hiện các nghị quyết, chỉ thị của Đảng về xây dựng tổ chức đảng, đoàn thể chính trị - xã hội trong doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (Thông báo số 22 - TB/TW ngày 11/4/2017 của Bộ Chính trị về tiếp tục đẩy mạnh việc thực hiện Chỉ thị số 07 - CT/TW của Bộ Chính trị (khóa VIII) trong tình hình mới và Chỉ thị số 22 - CT/TU ngày 06/7/2017 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về “Tăng cường công tác xây dựng Đảng và các đoàn thể nhân dân trong doanh nghiệp tư nhân, doanh

nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài”; Chỉ thị số 33 - CT/TW ngày 18/3/2019 của Ban Bí thư Trung ương Đảng về “Tăng cường xây dựng tổ chức Đảng trong các đơn vị kinh tế tư nhân” (Chỉ thị số 48 - CT/TU ngày 13/9/2019 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về tăng cường xây dựng tổ chức Đảng trong các đơn vị kinh tế tư nhân. Chương trình số 01 - CTr/BCĐ ngày 07/01/2022 của Ban Chỉ đạo 07 Tỉnh ủy về công tác xây dựng tổ chức Đảng và các tổ chức chính trị - xã hội trong doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước năm 2022. Quyết định số 287 - QĐ/TU ngày 23/7/2021 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về ban hành Quy chế hoạt động của Ban Chỉ đạo 07 Tỉnh ủy về xây dựng Đảng, tổ chức chính trị - xã hội trong doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước).

Các cấp ủy đảng, chính quyền trên địa bàn tỉnh, nhất là ở các địa phương có nhiều KCN phải thường xuyên tiếp xúc, lắng nghe ý kiến của cán bộ Công đoàn và công nhân, tôn trọng và phát huy vai trò chủ động sáng tạo của tổ chức Công đoàn. Từng bước có quy định cơ cấu đại diện Công đoàn vào cấp ủy Đảng trong doanh nghiệp để tạo vị thế cho Công đoàn hoạt động. Chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ mọi mặt cho cán bộ Công đoàn trong các KCN với mục tiêu “Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ Công đoàn chuyên nghiệp, bản lĩnh, trí tuệ, tâm huyết, trách nhiệm với công việc, vững vàng trước mọi khó khăn, thử thách, không để bị suy thoái về tư tưởng, chính trị, đạo đức, lối sống “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”,... đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước” [106, tr. 291-292].

4.2.3. Đổi mới nội dung, phương thức tuyên truyền, giáo dục chính trị cho công nhân các khu công nghiệp

Tiếp tục đổi mới mạnh mẽ nội dung, phương thức công tác tuyên truyền, giáo dục nhằm nâng cao NTCT cho công nhân trong các KCN theo hướng chủ động, thiết thực, phù hợp với từng đối tượng, loại hình doanh

nghiệp, kịp thời và hiệu quả, trong đó “Tập trung tuyên truyền, giáo dục, giúp công nhân, viên chức, người lao động nhận thức sâu sắc hơn nữa về giai cấp, về Đảng, về tổ chức Công đoàn, về sứ mệnh lịch sử của giai cấp công nhân” [106, tr. 289].

Biên soạn nội dung tuyên truyền, GDCT cho công nhân các KCN tỉnh Đồng Nai theo hướng ngắn gọn, dễ hiểu, phù hợp với trình độ nhận thức của công nhân. Đa dạng hóa các hình thức tuyên truyền, giáo dục (tập trung, tài liệu hỏi - đáp, tờ rơi, tờ gấp, hội thi, các hoạt động văn hóa, văn nghệ, qua các trang mạng xã hội,...). Tăng cường tuyên truyền, GDCT cho công nhân thông qua hoạt động thực tiễn từ trong các phong trào thi đua yêu nước và qua các gương điển hình trong lao động, sản xuất. Đẩy mạnh giáo dục đạo đức cách mạng, thực hiện thường xuyên, sâu rộng, có hiệu quả việc học tập, làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh gắn với việc thực hiện nhiệm vụ chính trị cho từng nhóm đối tượng như: Công nhân trong các doanh nghiệp nhà nước, doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài trong các KCN tỉnh Đồng Nai.

Các tổ chức đảng, Công đoàn cần nắm chắc, dự báo đúng, định hướng chính xác, xử lý kịp thời, hiệu quả các vấn đề tư tưởng nảy sinh của công nhân trong các KCN, nhất là về tổ chức và hoạt động Công đoàn. Sử dụng có hiệu quả các phương tiện truyền thông đại chúng, mạng xã hội theo hướng thiết thực, tăng cường đồng thuận, củng cố niềm tin của công nhân trong các KCN đối với hoạt động của tổ chức Đảng, Công đoàn trong doanh nghiệp.

4.2.4. Tăng cường tuyên truyền, giáo dục, đấu tranh, phản bác các quan điểm sai trái, phản động của các thế lực thù địch trong công nhân

Các cấp ủy Đảng, Công đoàn thường xuyên theo dõi, nắm chắc tình hình, âm mưu, thủ đoạn hoạt động chống phá của các thế lực thù địch, các phân tử cơ hội chính trị trên mọi phương diện có tác động đến công nhân trong các KCN tỉnh Đồng Nai, nhất là trên các trang mạng xã hội,... Chủ động

phối hợp với các cơ quan chức năng, tham mưu với Ban Chỉ đạo 35 Tỉnh ủy, huyện, thành ủy, Đảng ủy Khối Doanh nghiệp tỉnh có những giải pháp kịp thời ngăn chặn ảnh hưởng đối với công nhân trong các KCN trước những thông tin sai trái, tiêu cực, phản động.

Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, giáo dục cho đảng viên, cán bộ Công đoàn và công nhân nhận diện được âm mưu, thủ đoạn thâm độc của các thế lực thù địch, các phần tử cơ hội chính trị trong việc thu thập, phát tán thông tin và luận điệu sai trái chống phá ta trên các trang mạng xã hội, blog, fanpage, comments xấu... góp phần chống tình trạng “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong nội bộ, phòng ngừa và đấu tranh có hiệu quả với âm mưu “diễn biến hòa bình” của các thế lực thù địch đối với đội ngũ công nhân trong các KCN tỉnh Đồng Nai.

Đẩy mạnh tuyên truyền, giáo dục, nâng cao NTCT, tư tưởng trong công nhân các KCN. Bồi đắp nhận thức, củng cố niềm tin chính trị của công nhân vào chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh vào sự nghiệp đổi mới do Đảng lãnh đạo, góp phần làm giảm thiểu nguy cơ “tự diễn biến”, “tự chệch hướng” trong công nhân các KCN tỉnh Đồng Nai.

4.3. Giải pháp nâng cao nhận thức chính trị cho công nhân trong các khu công nghiệp tỉnh Đồng Nai

4.3.1. Nâng cao nhận thức của các cấp ủy đảng, các tổ chức chính trị - xã hội trong việc tuyên truyền, giáo dục chính trị cho công nhân trong các khu công nghiệp

4.3.1.1. Nâng cao nhận thức của các chủ thể về vai trò, tầm quan trọng của công tác tuyên truyền, giáo dục chính trị cho công nhân trong các khu công nghiệp

Hồ Chí Minh đã từng khẳng định “Tư tưởng đúng thì hành động mới khỏi sai lạc và mới làm tròn nhiệm vụ cách mạng” [75, tr. 360], “Lãnh đạo quan trọng nhất là lãnh đạo tư tưởng,... vì tư tưởng thông suốt thì làm tốt, tư

tương xứng thì không làm được việc” [77, tr. 309]. Như vậy có thể khẳng định, nhận thức và hành động có mối quan hệ biện chứng, nhận thức đóng vai trò định hướng, soi đường cho hành động, có nhận thức đúng mới có hành động đúng và ngược lại. Do đó, việc nâng cao nhận thức của các cấp ủy Đảng, Công đoàn, Đoàn Thanh niên, Hội Liên hiệp Phụ nữ về vai trò, tầm quan trọng của công tác tuyên truyền, giáo dục nâng cao NTCT cho công nhân trong các KCN là giải pháp hàng đầu, có vai trò quyết định đến việc hình thành và nâng cao NTCT cho công nhân trong các KCN tỉnh Đồng Nai.

Các cấp ủy đảng, các tổ chức chính trị - xã hội trên địa bàn tỉnh Đồng Nai, nhất là người đứng đầu cần phải có nhận thức và xác định nâng cao NTCT đối với công nhân trong các KCN, đáp ứng yêu cầu trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH và hội nhập quốc tế là một trong những nhiệm vụ chính trị hàng đầu. Các cấp ủy đảng phải thường xuyên quan tâm, lãnh đạo, chỉ đạo Công đoàn, Đoàn Thanh niên, Hội Liên hiệp Phụ nữ thực hiện nghiêm túc các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước có liên quan đến việc xây dựng GCCN, cụ thể: Các nghị quyết của Tổng LĐLĐ Việt Nam, LĐLĐ tỉnh, nhiệm kỳ 2023 - 2028; tiếp tục thực hiện hiệu quả Chương trình số 08/CTr - LĐLĐ, ngày 29/8/2018 của Ban Chấp hành LĐLĐ tỉnh (khóa X) về “Công tác tuyên truyền, giáo dục nâng cao nhận thức chính trị, trình độ, kỹ năng nghề nghiệp và đời sống văn hóa, tinh thần cho cán bộ Công đoàn, đoàn viên và người lao động tỉnh Đồng Nai, giai đoạn 2018 - 2023”. Cụ thể hóa các chỉ tiêu của Nghị quyết Đại hội Công đoàn tỉnh Đồng Nai, nhiệm kỳ 2023 - 2028, đưa nội dung tuyên truyền, GDCT nâng cao NTCT cho công nhân vào nghị quyết, chương trình, kế hoạch của cấp ủy cũng như chương trình công tác hằng năm của Công đoàn, Đoàn Thanh niên, Hội Liên hiệp Phụ nữ trong các KCN, xác định đây là một tiêu chí để đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ hằng năm.

Các cấp ủy đảng cần xây dựng các tiêu chí đánh giá chất lượng, hiệu quả công tác tuyên truyền, giáo dục nâng cao NTCT cho công nhân trong các KCN trên địa bàn tỉnh, đưa nội dung này trở thành một trong các tiêu chí dùng để đánh giá, xếp loại các tổ chức đảng và đảng viên hằng năm. Phát huy vai trò của chi bộ đảng và đội ngũ đảng viên (đối với các doanh nghiệp đã có tổ chức Đảng) và vai trò của cán bộ Công đoàn trong công tác đoàn kết, tập hợp, giáo dục công nhân trong các KCN.

Thực hiện việc theo dõi, kiểm tra, giám sát, sơ, tổng kết hằng năm về công tác tuyên truyền, giáo dục nâng cao NTCT cho công nhân trong các KCN. Các cấp ủy Đảng, nhất là cấp ủy Ban Quản lý các KCN tỉnh, Đảng ủy Khối Doanh nghiệp tỉnh, cấp ủy Công đoàn KCN,... cần xây dựng kế hoạch và thực hiện công tác kiểm tra, giám sát định kỳ (hoặc đột xuất khi có những vấn đề phát sinh từ các doanh nghiệp và trong đội ngũ công nhân). Cần phân công nhiệm vụ cho các cấp ủy viên phụ trách từng nội dung, nhiệm vụ, khu vực phụ trách, đồng thời, mỗi cấp ủy viên cần xây dựng chương trình, kế hoạch theo dõi, lãnh đạo việc tổ chức thực hiện trên địa bàn được phân công.

4.3.1.2. Phát huy vai trò, trách nhiệm của các cấp ủy Đảng, Công đoàn, Đoàn Thanh niên, Hội Liên hiệp Phụ nữ trong tuyên truyền, giáo dục nâng cao nhận thức chính trị cho công nhân các khu công nghiệp

Thứ nhất, phát huy vai trò lãnh đạo, chỉ đạo của các cấp ủy Đảng

Các cấp ủy Đảng phải thường xuyên quan tâm, lãnh đạo, chỉ đạo các sở, ban, ngành, các tổ chức chính trị - xã hội thực hiện chương trình tuyên truyền, giáo dục nâng cao NTCT hàng năm cho đoàn viên, hội viên, công nhân phù hợp với thực tiễn từng loại hình doanh nghiệp trong các KCN tỉnh Đồng Nai. Người đứng đầu các cấp ủy Đảng, chính quyền, các tổ chức chính trị - xã hội cần tăng cường các buổi tiếp xúc, gặp gỡ, đối thoại với công nhân trong các KCN. Kịp thời lắng nghe, tiếp nhận, giải quyết kịp thời những nhu cầu, nguyện vọng chính đáng, hợp pháp của công nhân, nhất là những nhu cầu

về nhà ở, học tập, vui chơi, giải trí, việc làm, chế độ phúc lợi xã hội,... Thực hiện nghiêm chế độ cấp ủy nghe báo cáo về tình hình công nhân trong các KCN hằng năm, kịp thời có biện pháp chỉ đạo tháo gỡ, giải quyết những khó khăn, vướng mắc hoặc những vấn đề mới phát sinh trong công nhân.

Tiếp tục đẩy mạnh việc kiểm tra việc thực hiện Nghị định số 98/2014/NĐ - CP của Chính phủ về “Quy định việc thành lập tổ chức chính trị, các tổ chức chính trị - xã hội tại doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế”. Khi hệ thống tổ chức đảng, các tổ chức chính trị - xã hội ở cơ sở được kiện toàn và hoạt động hiệu quả thì vai trò lãnh đạo của Đảng mới được phát huy, đồng thời những quyền lợi chính trị của công nhân mới được đảm bảo.

Thứ hai, phát huy vai trò của tổ chức Công đoàn trong thực hiện công tác tuyên truyền, giáo dục nâng cao nhận thức chính trị cho công nhân

Các cấp Công đoàn cần đẩy mạnh công tác tuyên truyền, GDCT, qua đó góp phần nâng cao nhận thức về chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật Nhà nước cho công nhân trong các KCN. Tiếp tục triển khai sâu rộng việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh trong công nhân. Cần chủ động phối hợp với các cơ quan liên quan trong việc theo dõi, nắm bắt và phản ánh kịp thời những diễn biến tư tưởng trong công nhân để có biện pháp giải quyết kịp thời, góp phần bảo vệ công nhân trước những âm mưu của các thế lực thù địch cũng như giảm thiểu nguy cơ “tự diễn biến”, “tự chệch hướng” trong công nhân.

Tiếp tục đổi mới nội dung, nâng cao chất lượng, phương thức hoạt động nhằm thu hút đông đảo công nhân tham gia tổ chức Công đoàn; tích cực phát triển đoàn viên cũng như tham gia xây dựng Đảng. Gắn hoạt động của Công đoàn với nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp, xây dựng và củng cố niềm tin của chủ doanh nghiệp đối với tổ chức Công đoàn, từ đó chủ doanh nghiệp sẽ có sự quan tâm, ủng hộ, tạo điều kiện thuận lợi về thời gian,

địa điểm khi Công đoàn tổ chức các hoạt động tuyên truyền, giáo dục nâng cao NTCT cho công nhân.

Công đoàn cần có kiến nghị, đề xuất với các cấp ủy, chính quyền tác động với chủ doanh nghiệp đưa nội dung tuyên truyền, giáo dục nâng cao NTCT cho công nhân vào trong Thỏa ước lao động tập thể, từ đó có cơ chế để đảm bảo trong việc triển khai các hoạt động này tại doanh nghiệp một cách bài bản. Đây là một nội dung khó, do đó cần có sự phối hợp đồng bộ, hiệu quả từ các cấp ủy, chính quyền và tổ chức Công đoàn.

Chủ động tham mưu cấp ủy thường xuyên gặp gỡ, trao đổi, vận động chủ doanh nghiệp trong các KCN quan tâm, hỗ trợ tạo môi trường, điều kiện thuận lợi cho công nhân được tham gia học tập nâng cao trình độ văn hóa, trình độ chính trị gắn với các kiến thức về pháp luật của Nhà nước. Hằng năm tiến hành tổng kết, biểu dương, khen thưởng các chủ doanh nghiệp trong các KCN có những đóng góp, hỗ trợ tích cực trong việc tuyên truyền, giáo dục, nâng cao NTCT cho công nhân. Đồng thời, biểu dương khen thưởng những tổ chức đảng, tổ chức chính trị - xã hội và những đảng viên tiêu biểu là công nhân lao động trực tiếp trong các KCN.

Thứ ba, đối với Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh, Hội Liên hiệp phụ nữ trong việc phối hợp tuyên truyền, giáo dục chính trị cho công nhân

Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh tỉnh Đồng Nai tăng cường chỉ đạo Đoàn Thanh niên Đảng ủy Khối Doanh nghiệp tỉnh và tổ chức Đoàn Thanh niên trong doanh nghiệp ở các KCN cũng như ở các địa phương có đông công nhân sinh sống chủ động phối hợp với tổ chức Công đoàn triển khai các hoạt động tuyên truyền, giáo dục nâng cao NTCT cho đoàn viên, hội viên là công nhân trong các KCN. Tranh thủ sự quan tâm, chỉ đạo của Tỉnh ủy, UBND tỉnh và các cơ quan liên quan, chú trọng, tập trung công tác xây

dựng và phát triển đoàn viên, xây dựng tổ chức Đoàn Thanh niên trong các KCN, nhất là ở các doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài theo Chỉ thị số 22 - CT/TU, ngày 06/7/2017 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Đồng Nai về thực hiện Thông báo số 22 - TB/TW, ngày 11/4/2017 của Ban Bí thư về tiếp tục thực hiện Kết luận số 80 - KL/TW của Ban Bí thư Trung ương Đảng (khóa X) về “Tiếp tục đẩy mạnh thực hiện Chỉ thị số 07 - CT/TW của Bộ Chính trị (khóa VIII) trong tình hình mới và Nghị định số 98/2014/NĐ - CP, ngày 24/10/2014 của Chính phủ quy định việc thành lập tổ chức chính trị, các tổ chức chính trị - xã hội tại doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế.

Các cấp bộ Đoàn cần tiến hành khảo sát, đánh giá đúng thực trạng tình hình thanh niên công nhân ở từng KCN, nhất là ở các doanh nghiệp có đông công nhân và ở các địa phương có đông công nhân ở trọ. Từ đó có kế hoạch, phương hướng phối hợp hiệu quả trong việc tập hợp, phát triển đoàn viên và tuyên truyền, giáo dục nâng cao NTCT cho công nhân. Phân công cán bộ có năng lực, trách nhiệm, nhiệt huyết, am hiểu công nhân và có kỹ năng trong tổ chức phong trào thanh niên cho công nhân. Quan tâm đến công tác bố trí và sử dụng cán bộ Đoàn Thanh niên có kinh nghiệm thực tiễn và xuất thân từ công nhân.

Hội Liên hiệp phụ nữ cần chủ động trong việc xây dựng kế hoạch hoạt động của Hội lồng ghép với các hoạt động nữ công của Công đoàn trong các KCN. Tranh thủ sự chỉ đạo của các cấp ủy, chính quyền, tập trung xây dựng tổ chức Hội Phụ nữ trong doanh nghiệp ở các KCN vững mạnh. Bên cạnh đó, chú trọng việc phát triển hội viên và xây dựng tổ chức Hội Phụ nữ ở địa phương dân cư, khu vực nhà trọ có đông nữ công nhân. Tích cực phối hợp với

Công đoàn, Đoàn Thanh niên trong công tác tuyên truyền, giáo dục nâng cao NTCT cho hội viên công nhân.

4.3.2. Nâng cao năng lực của các chủ thể trong tổ chức tuyên truyền, giáo dục chính trị cho công nhân

4.3.2.1. Tăng cường nắm bắt tư tưởng, nguyện vọng, nhu cầu của công nhân trong các khu công nghiệp tỉnh

Các cấp ủy đảng tăng cường chỉ đạo Ban Tuyên giáo, Công đoàn, Đoàn Thanh niên, Hội Phụ nữ trong việc thường xuyên theo dõi, khảo sát, nắm bắt tư tưởng, tâm tư, nguyện vọng, nhu cầu,... của công nhân trong các KCN tỉnh, nhất là trước những sự kiện chính trị lớn của đất nước, của Đảng,... Kịp thời có những chủ trương, giải pháp phù hợp, hiệu quả trong việc chăm lo đời sống vật chất và tinh thần của công nhân trong các KCN theo tinh thần Thông tri số 05 - TT/TU, ngày 25/4/2016 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Đồng Nai về “Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác nâng cao đời sống văn hóa tinh thần cho công nhân lao động khu công nghiệp” trên địa bàn tỉnh Đồng Nai.

Tiếp tục thực hiện hiệu quả Quyết định số 238 - QĐ/TW, ngày 30/9/2020 của Ban Bí thư Trung ương Đảng (khóa XII) về “Quy chế phối hợp giữa ban tuyên giáo các cấp với cơ quan nhà nước cùng cấp trong việc thực thi pháp luật, triển khai kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội, giải quyết các vấn đề nổi cộm, nhân dân quan tâm”, trong đó chú trọng đến đối tượng là công nhân trong các KCN. Trên cơ sở thực hiện tốt quy chế phối hợp, sẽ tạo môi trường, điều kiện thuận lợi cho công tác tuyên truyền, giáo dục, nâng cao NTCT đối với công nhân trong các KCN tỉnh Đồng Nai.

Tăng cường lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong các doanh nghiệp. Qua đó, nâng cao nhận thức của đảng viên, công nhân lao động, người sử dụng lao động về vai trò của việc

xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp ở các KCN trong nền kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế. Nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý Nhà nước về quan hệ lao động; đổi mới, nâng cao hiệu quả hoạt động, chất lượng hoạt động đối thoại, thương lượng tập thể, ký kết và thực thi Thỏa ước lao động tập thể, giải quyết tranh chấp lao động và đình công trong doanh nghiệp của tổ chức Công đoàn trong các KCN. Thực hiện tốt quy chế dân chủ ở doanh nghiệp trong các KCN, kịp thời phối hợp xử lý những vấn đề phát sinh từ ngay chính doanh nghiệp nhằm hạn chế tối đa những mâu thuẫn, những biểu hiện tiêu cực như đình công, ngừng việc, nghỉ việc tập thể,... Từ đó, củng cố nhận thức, niềm tin của công nhân vào tổ chức Đảng, Công đoàn, Đoàn Thanh niên, Hội Phụ nữ trong các KCN.

4.3.2.2. Xây dựng tổ chức, bộ máy, con người phục vụ công tác tuyên truyền, giáo dục chính trị cho công nhân

Tư tưởng, nội dung, hình thức, phương tiện có sẵn, nhưng muốn chuyển tải đến công nhân để biến những tư tưởng đó thành nhận thức, hành động của công nhân thì không thể thiếu tổ chức, bộ máy, con người thực hiện, như C.Mác và Ph. Ăngghen đã chỉ rõ: “Tư tưởng căn bản không thể thực hiện được gì hết. Muốn thực hiện, tư tưởng cần có những con người sử dụng lực lượng thực tiễn” [27, tr. 81]. Do đó, cần có những giải pháp cụ thể trong việc xây dựng tổ chức, bộ máy, con người thực hiện công tác tuyên truyền, giáo dục nâng cao NTCT cho công nhân trong các KCN.

Trước hết, phải kiện toàn, củng cố tổ chức bộ máy làm công tác chính trị, tư tưởng ở LĐLĐ cấp tỉnh, huyện, nhất là ở Đảng ủy Khối Doanh nghiệp tỉnh, Công đoàn các KCN, đảm bảo tính thống nhất và kết nối, xác định nhiệm vụ cụ thể: Các cấp ủy đảng - là người lãnh đạo, chỉ đạo; hệ thống Ban Tuyên giáo các cấp ủy - là cơ quan tham mưu chuyên môn; đội ngũ báo cáo viên, tuyên truyền viên của các cấp ủy, của hệ thống Công đoàn, của các tổ chức chính trị - xã hội là chủ thể trực tiếp thực hiện. Hệ thống cơ quan này

cần được củng cố, kiện toàn từ cấp tỉnh đến cơ sở, trong đó chú trọng vai trò của tổ chức Công đoàn trong các KCN và Ban Tuyên giáo cấp xã (về biên chế, tổ chức).

Phát huy vai trò, sự năng động, sáng tạo của tổ chức Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh ở Đảng ủy Khối Doanh nghiệp tỉnh và ở doanh nghiệp trong các KCN. Hằng năm, đề ra các chương trình hành động, nội dung, hình thức sinh hoạt phù hợp với từng loại hình doanh nghiệp. Tăng cường khả năng tập hợp, thu hút thanh niên công nhân tham gia, qua đó, giáo dục, rèn luyện những công nhân ưu tú để tạo nguồn kết nạp Đảng, nhất là ở các doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài trong các KCN.

4.3.2.3. Lựa chọn, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ báo cáo viên, tuyên truyền viên đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ

Ban Tuyên giáo và LĐLĐ cấp tỉnh, huyện, Đảng ủy Khối Doanh nghiệp tỉnh, Công đoàn KCN cần có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, lựa chọn những người có trình độ chuyên môn, am hiểu, nắm vững nghiệp vụ tuyên truyền, giáo dục làm công tác tuyên truyền, giáo dục nâng cao NTCT cho công nhân trong các KCN.

Do đặc thù của công nhân trong các KCN đòi hỏi những người làm công tác công tác tuyên truyền, GDCT ngoài trình độ chuyên môn cần phải có khả năng sáng tạo, có năng khiếu về nghệ thuật, văn hóa, văn nghệ; am hiểu thực tiễn, am hiểu đời sống của người công nhân và phải có lòng yêu nghề, có bản lĩnh chính trị, sự kiên định, vững vàng, trung thành tuyệt đối.

Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ báo cáo viên, tuyên truyền viên có phong cách dân chủ, cởi mở, gần gũi, dễ hòa đồng; ngôn ngữ sử dụng phải giản dị, phổ thông, ngắn gọn, dễ hiểu, dễ nghe, tránh lối tuyên truyền trừu tượng, hàn lâm, một chiều,... Thành lập, đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ cho các tổ nắm bắt dư luận xã hội là lực lượng công nhân nòng cốt trong các KCN, khu nhà trọ, tổ công nhân tự quản để nắm bắt tình hình tư tưởng công nhân, đồng thời tuyên truyền, định hướng dư luận lành mạnh, tiến bộ trong công nhân.

4.3.2.4. Đẩy mạnh công tác phát triển đảng viên, xây dựng tổ chức Đảng, tổ chức chính trị - xã hội trong các khu công nghiệp

Tiếp tục lãnh đạo triển khai thực hiện tốt Chỉ thị số 22 - CT/TU ngày 06/7/2017 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về thực hiện Chỉ thị số 07 - CT/TW của Ban Bí thư Trung ương về “Tăng cường công tác xây dựng Đảng, đoàn thể nhân dân trong doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài” trên địa bàn tỉnh. Phát huy vai trò của Tổ 07 cấp huyện, Ban Chỉ đạo 07 của Đảng ủy Khối Doanh nghiệp tỉnh trong việc tiếp cận, vận động, thuyết phục chủ các doanh nghiệp, nhất là các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài trong việc ủng hộ, hỗ trợ việc phát triển đảng viên, xây dựng tổ chức Đảng, đoàn thể trong doanh nghiệp. Tổ chức Hội thảo, Tọa đàm với các Hiệp hội doanh nghiệp Đài Loan, Nhật Bản, Hàn Quốc,... và chủ các doanh nghiệp nước ngoài trong các KCN trên địa bàn tỉnh, qua đó tạo môi trường thuận lợi để tiếp xúc, trao đổi, giúp cho giới chủ hiểu được tích tích cực, lợi ích “song trùng” khi trong doanh nghiệp mình có tổ chức Đảng, đoàn thể.

Ban Cán sự Đảng UBND tỉnh Đồng Nai chỉ đạo UBND tỉnh đẩy nhanh tiến độ tham mưu, hoàn chỉnh và ban hành Đề án hỗ trợ nguồn lực thực hiện công tác xây dựng, phát triển tổ chức Đảng, tổ chức chính trị - xã hội trong doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước trên địa bàn tỉnh Đồng Nai. Có cơ chế tạo điều kiện cho các chủ tịch Công đoàn, bí thư chi bộ trong doanh nghiệp giữ các chức vụ chủ chốt trong doanh nghiệp, các đảng viên giữ chức vụ trưởng ca, chuyên trưởng,... Quan tâm, tạo điều kiện thuận lợi, hướng dẫn giảm bớt các thủ tục (có thể được) trong việc xét lý lịch kết nạp đảng viên là công nhân lao động ưu tú (vì xa quê, điều kiện kinh tế khó khăn phải chuyển chỗ ở hoặc chuyển nơi làm việc nhiều lần, hoặc do trình độ học vấn chưa hết phổ thông trung học,...). Chú trọng phân công đảng viên theo dõi, giúp đỡ công nhân ưu tú phù hợp với đặc thù ở từng doanh nghiệp.

Đối với các tổ chức Đảng đã thành lập ở doanh nghiệp trong các KCN, cần phát huy tốt vai trò là hạt nhân lãnh đạo ở cơ sở; lãnh đạo Công

đoàn thường xuyên quan tâm nắm bắt tình hình tư tưởng, nguyện vọng, nhu cầu công nhân. Bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng, hợp pháp của công nhân nhất là các nội dung như: Tiền lương, thưởng, chế độ, chính sách, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm tai nạn, phúc lợi doanh nghiệp..., quan tâm đến đời sống vật chất, tinh thần của công nhân, tạo môi trường lao động tích cực, từ đó khuyến khích, tạo hứng thú, động lực cho công nhân tích cực học tập, nâng cao trình độ văn hóa, chuyên môn, nhất là NTCT.

Phát huy vai trò của cấp ủy, các tổ chức chính trị - xã hội ở địa phương nơi có đông công nhân ở trọ. Xây dựng các mô hình “Khu nhà trọ văn hóa”, “Khu nhà trọ học tập”, “Khu nhà trọ không có tệ nạn xã hội”,... hoặc các mô hình như: “Câu lạc bộ công nhân”, “Câu lạc bộ học tập”, “Câu lạc bộ công nhân vì cộng đồng”,... tạo môi trường sinh hoạt văn hóa lành mạnh, góp phần nâng cao, trình độ văn hóa, NTCT cho công nhân.

4.3.3. Chăm lo đời sống vật chất, tinh thần; đảm bảo phúc lợi xã hội, phúc lợi doanh nghiệp và bảo vệ các lợi ích cơ bản của công nhân trong các khu công nghiệp

4.3.3.1. Chăm lo đời sống vật chất cho công nhân trong các khu công nghiệp

Trên cơ sở các chủ trương của Đảng, chính sách của Nhà nước, UBND tỉnh Đồng Nai cần ban hành và thực thi các chính sách về kinh tế đáp ứng lợi ích và nguyện vọng chính đáng của người công nhân, bao gồm: Lao động và việc làm; lương và phụ cấp; khen thưởng và kỷ luật; bảo hiểm; chính sách y tế; phúc lợi xã hội, hỗ trợ bữa ăn giữa ca; trợ cấp chi phí đi lại, nhà ở; tổ chức đào tạo tay nghề cho người lao động... Các chính sách ban hành phải đảm bảo nhu cầu cuộc sống theo mặt bằng chung của địa phương trở lên và có tác động khuyến khích người công nhân hăng say lao động, sản xuất.

Các cơ quan quản lý Nhà nước, nhất là Ban Quản lý các KCN, Sở Lao động, Thương binh và Xã hội, LĐLĐ tỉnh,... cần phối hợp, theo dõi chặt chẽ,

kiểm tra, giám sát các doanh nghiệp trong KCN về: Thời gian làm việc, trả lương theo đúng quy định của pháp luật Việt Nam, phúc lợi doanh nghiệp, tiền làm thêm giờ, đặc biệt là các chính sách về trợ cấp như phụ cấp nghề nghiệp, độc hại; đóng bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế cho người lao động,... Đảm bảo mọi công nhân đều được chăm sóc y tế khi ốm đau, bệnh tật, đặc biệt, công nhân nữ phải định kỳ được tư vấn các nội dung về chăm sóc sức khỏe sinh sản. Khuyến khích các doanh nghiệp trong các KCN tạo điều kiện thuận lợi để công nhân tham gia học tập nâng cao trình độ văn hóa, chính trị, chuyên môn và nghiệp vụ...

Chú trọng phát hiện, biểu dương, nhân rộng mô hình các doanh nghiệp tiêu biểu trong các KCN tỉnh Đồng Nai thời gian qua đã thực hiện tốt nội dung như: Chế độ làm việc 40-44 giờ/tuần, tăng thời gian nghỉ ngơi cho lao động nữ đang mang thai, nuôi con nhỏ dưới 12 tháng ở các doanh nghiệp có vốn đầu tư từ Châu Âu, Hoa Kỳ, Nhật Bản; trao học bổng hàng năm cho con em người lao động ở công ty Ajinomoto (KCN Biên Hòa 1); tổ chức các lớp phổ cập tiểu học, trung học cho người lao động ở công ty Changshin Việt Nam (KCN Thạnh Phú, huyện Vĩnh Cửu), công ty Teakwang Vina (KCN Biên Hòa 2); đặc biệt là mô hình “Quỹ hỗ trợ chị em vay không lãi suất” ở công ty Changshin Việt Nam,...

4.3.3.2. Đẩy mạnh tiến độ xây dựng các khu nhà ở xã hội, nhà ở dành cho công nhân trong các khu công nghiệp

Dự kiến đến năm 2025, tỉnh Đồng Nai sẽ có thêm 03 KCN (với số lượng khoảng hơn 56.700 lao động), như vậy, nhu cầu về nhà ở của công nhân trong các KCN sẽ tiếp tục tăng mạnh. Do đó, cần xác định phát triển nhà ở cho công nhân trong các KCN tỉnh Đồng Nai hiện nay là một trong những nhiệm vụ cấp bách, là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị trên địa bàn tỉnh; là giải pháp quan trọng để cải thiện môi trường đầu tư kinh doanh, nâng cao năng lực cạnh tranh cấp tỉnh, đảm bảo mục tiêu phát triển toàn diện, bền vững

theo tinh thần Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Đồng Nai, nhiệm kỳ 2020 - 2025 đã đề ra.

Các cấp ủy, chính quyền và các cơ quan chức năng cần tập trung thực hiện Nghị quyết số 07 - NQ/TU, ngày 22/8/2022 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh (khóa XI) về “Phát triển nhà ở công nhân, nhà ở xã hội giai đoạn 2021 - 2025 trên địa bàn tỉnh Đồng Nai”. Từng bước cải thiện, nâng cao đời sống của công nhân trong các KCN, đảm bảo nhu cầu an sinh xã hội, thiết chế văn hóa tại các khu nhà ở công nhân, nhà ở xã hội với mục tiêu: Giai đoạn 2021 - 2025 phân đầu xây dựng khoảng 10.000 căn nhà. Hàng năm các địa phương: Biên Hòa, Nhơn Trạch, Long Thành, Trảng Bom, mỗi địa phương thực hiện 02 - 03 dự án nhà ở cho công nhân; các địa phương: Long Khánh, Vĩnh Cửu, Thống Nhất, Định Quán, Tân Phú, Xuân Lộc, Cẩm Mỹ, mỗi địa phương xây dựng từ 01 - 02 dự án nhà ở công nhân, nhà ở xã hội.

Tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo của các cấp ủy đảng trong việc phát triển nhà ở xã hội dành cho công nhân trong các KCN. Thực hiện có hiệu quả các cơ chế, chính sách, khuyến khích xã hội hóa trong việc xây dựng, phát triển nhà ở cho công nhân. Người đứng đầu cấp ủy, địa phương phải tập trung chỉ đạo, đi đầu và chịu trách nhiệm trong việc bố trí đủ quỹ đất, quản lý quy hoạch và thu hút đầu tư, triển khai các dự án nhà ở cho công nhân xung quanh các KCN trên địa bàn tỉnh.

Tăng cường công tác tuyên truyền tạo sự đồng thuận trong cả hệ thống chính trị, các tầng lớp nhân dân trong việc phát triển nhà ở xã hội dành cho công nhân trong các KCN. Tăng cường đối thoại, lắng nghe, giải quyết kịp thời những kiến nghị của nhân dân, nhất là những người có đất phải thu hồi, bồi thường, giải phóng mặt bằng để đẩy nhanh tiến độ xây dựng nhà ở xã hội dành cho công nhân.

Nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác quy hoạch, kế hoạch sử dụng đất, quy hoạch xây dựng nhà ở dành cho công nhân. Đối với các KCN phải bố trí đủ diện tích đất để xây dựng nhà ở và các công trình dịch vụ, tiện ích xã

hội phục vụ công nhân tại KCN đó. Khuyến khích các nhà đầu tư kinh doanh hạ tầng các KCN, các doanh nghiệp trong các KCN sử dụng nhiều lao động, nhà đầu tư đô thị gần các KCN thực hiện đầu tư xây dựng nhà ở công nhân. Đẩy mạnh xã hội hóa việc đầu tư xây dựng các trung tâm thương mại, dịch vụ, bãi đỗ xe tại các khu nhà ở cho công nhân trong các KCN. Đa dạng hóa các hình thức đầu tư để thu hút đầu tư, huy động các nguồn lực xã hội đầu tư xây dựng nhà ở công nhân.

Có quy định, chế tài đối với các doanh nghiệp có đông công nhân về việc phải xây dựng khu nhà ở, trạm y tế, trường học,... cho con em công nhân, Chính quyền địa phương các huyện, thành phố có nhiều KCN cần tập trung nâng cao chất lượng nhà trọ cho công nhân hiện hữu thông qua áp dụng thực hiện quy chuẩn, tiêu chuẩn, quy hoạch khi cải tạo và xây dựng lại đối với nhà trọ của hộ gia đình, cá nhân, có sự kết nối với hạ tầng kỹ thuật chung của khu vực, đảm bảo yêu cầu vệ sinh, môi trường, phòng cháy, chữa cháy, an ninh trật tự,...

Đặc biệt, UBND tỉnh cần sớm cụ thể hóa và triển khai hiệu quả Quyết định số 338 - QĐ/TW, ngày 03/4/2023 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt đề án “Đầu tư xây dựng ít nhất 01 triệu căn hộ cho đối tượng thu nhập thấp, công nhân khu công nghiệp giai đoạn 2021 - 2030”. Qua đó, góp phần đảm bảo cho công nhân sớm có nơi ở ổn định, có “an cư” mới “lạc nghiệp”, có nhà ở ổn định, người công nhân trong các KCN mới có thể yên tâm lao động, mới phát huy sức sáng tạo trong lao động, sản xuất, mới có niềm tin, tính tích cực chính trị trong lao động cũng như trong cuộc sống.

4.3.3.3. Chăm lo đời sống văn hóa tinh thần, đẩy mạnh xây dựng các thiết chế văn hóa dành cho công nhân các khu công nghiệp

Các cấp ủy đảng, chính quyền, các sở, ngành trong tỉnh tập trung thực hiện Kết luận số 501 - KL/TU, ngày 15/6/2018 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh về Đề án “Nâng cao hiệu quả hoạt động các thiết chế văn hóa, thể thao cơ sở phục vụ nhân dân trên địa bàn tỉnh Đồng Nai đến năm 2020, định hướng

đến năm 2030”; Quyết định số 1729/QĐ - TTg, ngày 04/11/2020 của Thủ tướng Chính phủ về sửa đổi, bổ sung Quyết định số 655/QĐ - TTg, ngày 12/5/2017 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án “Đầu tư xây dựng các thiết chế Công đoàn tại các khu công nghiệp, khu chế xuất”. Tập trung chỉ đạo đẩy nhanh tiến độ xây dựng các thiết chế văn hóa trong các KCN và ở các địa phương có đông công nhân sinh sống.

Tập trung khai thác hiệu quả 106 Trung tâm văn hóa - Thể thao và học tập cộng đồng cấp xã trong tổng số 170 xã; 613 nhà văn hóa ấp, khu phố trong tổng số 1.007 ấp, khu phố trên địa bàn tỉnh Đồng Nai. Các cấp ủy đảng ở những địa phương có KCN đưa nhiệm vụ xây dựng đời sống văn hóa, tinh thần cho công nhân vào nghị quyết của cấp ủy hằng năm; lãnh đạo, chỉ đạo chính quyền, các ngành, các tổ chức chính trị - xã hội có chương trình, kế hoạch hành động nhằm nâng cao đời sống văn hóa, tinh thần cho công nhân.

Tăng cường công tác tuyên truyền đến chủ doanh nghiệp trong các KCN về đề cao đạo đức, văn hóa kinh doanh; trách nhiệm đối với việc đầu tư xây dựng nhà ở xã hội dành cho công nhân, nâng cao đời sống văn hóa, tinh thần cho công nhân,... Hằng năm, tổ chức bình xét công nhận doanh nghiệp văn hóa tiêu biểu, tôn vinh, khen thưởng kịp thời các doanh nghiệp có thành tích xuất sắc trong việc xây dựng doanh nghiệp đạt chuẩn văn hóa. Nhân rộng mô hình: “Công nhân văn hóa”, “Gia đình công nhân văn hóa”, “Doanh nghiệp văn hóa”,... Phát triển các loại hình “Nhà trọ văn hóa công nhân”, “Tổ tự quản khu nhà trọ công nhân” gắn với phong trào “Toàn dân đoàn kết xây dựng đời sống văn hóa”,...

Ban Tuyên giáo Tỉnh ủy tiếp tục chỉ đạo các cơ quan truyền thông nâng cao hơn nữa vai trò, trách nhiệm trong việc truyền bá các giá trị đạo đức, văn hóa truyền thống,... đến với công nhân các KCN. Đài Phát thanh - Truyền hình Đồng Nai tiếp tục duy trì tiết mục “Lao động công đoàn” phát sóng thứ 7 hàng tuần; tiết mục “Công nhân công đoàn” phát sóng thứ 4 hàng tuần trên sóng phát thanh; Chương trình “Doanh nhân, doanh nghiệp” phát

sóng hàng tuần trên kênh ĐN1; Tọa đàm “Đồng hành cùng doanh nghiệp” trên kênh ĐN1. Chú trọng khai thác, sử dụng có hiệu quả các phương tiện truyền thông hiện đại trong công tác thông tin, tuyên truyền, vận động, tập hợp công nhân xây dựng môi trường văn hóa lành mạnh trong các KCN cũng như khu vực nhà trọ của công nhân. Kịp thời phát hiện, ngăn chặn các sản phẩm văn hóa độc hại, thông tin sai trái có tác động tiêu cực đến nhận thức, tư tưởng, tình cảm của công nhân trong các KCN.

4.3.3.4. Đảm bảo phúc lợi xã hội, phúc lợi doanh nghiệp cho công nhân

Thứ nhất, đảm bảo phúc lợi xã hội cho công nhân

Cùng với các chủ trương, đường lối xây dựng và phát triển đất nước, trong những năm qua, Đảng ta đã chú trọng đến việc đảm bảo phúc lợi xã hội cho người dân nói chung và công nhân nói riêng, trong Văn kiện Đại hội XIII của Đảng đã có 09 lần nhắc đến vấn đề phúc lợi xã hội, đặt phúc lợi xã hội trên an sinh xã hội với những định hướng rõ ràng: “Quan tâm đến mọi người dân, bảo đảm chính sách lao động, việc làm, thu nhập, thực hiện tốt phúc lợi xã hội, an sinh xã hội”; “Tăng cường quản lý phát triển xã hội, bảo đảm tiến bộ và công bằng xã hội, tính bền vững trong các chính sách xã hội, nhất là phúc lợi xã hội, an ninh xã hội, an ninh con người”; “Chú trọng nâng cao phúc lợi xã hội, an sinh xã hội, cố gắng bảo đảm những nhu cầu cơ bản, thiết yếu của nhân dân về nhà ở, đi lại, giáo dục, y tế, việc làm”; “Chăm lo đời sống vật chất, tinh thần, nhà ở và phúc lợi xã hội cho công nhân” [34, tr. 116-147-149-166]. Thực hiện tốt phúc lợi xã hội sẽ từng bước góp phần thực hiện công bằng trong phân phối, khắc phục những khuyết tật của cơ chế thị trường, bổ sung cho những hạn chế của phân phối theo kết quả lao động và những đóng góp vào quá trình sản xuất đối với công nhân. Đồng thời, góp phần củng cố niềm tin, sự gắn bó của GCCN đối với Đảng, Nhà nước, chế độ, bảo đảm sự ổn định chính trị - xã hội để phát triển địa phương, đất nước.

Các cấp ủy, chính quyền tỉnh Đồng Nai cần xác định cụ thể và có cơ chế hóa trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong các KCN về việc bảo đảm

phúc lợi xã hội cho công nhân. Xây dựng, thực hiện các cơ chế phát huy vai trò các tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức xã hội, cộng đồng về chăm lo phúc lợi xã hội cho công nhân. Cần ưu tiên nguồn lực, giải quyết những vướng mắc để nâng cao phúc lợi xã hội trên một số lĩnh vực mà công nhân lao động đang gặp nhiều khó khăn, đang có nhu cầu cấp bách.

Chú trọng triển khai các hoạt động chăm lo lợi ích chính đáng cho công nhân trong các KCN. Đẩy mạnh đầu tư xây dựng, thiết chế của tổ chức công đoàn ở các KCN, nâng cao gắn lợi ích của công nhân với tổ chức Công đoàn. Thực hiện tốt Chương trình phúc lợi đoàn viên Công đoàn, tích cực tham gia bảo vệ lợi ích của công nhân, xây dựng môi trường lao động an toàn, hài hòa, bền vững cho người lao động trong các KCN của tỉnh.

Phát huy vai trò của tổ chức Công đoàn trong các KCN trong việc nâng cao chất lượng đối thoại, thương lượng, ký kết Thỏa ước lao động tập thể, đảm bảo các nội dung thương lượng phúc lợi xã hội cho công nhân. Hoàn thiện, nâng cao hiệu quả các mô hình chăm lo lợi ích thiết thực cho công nhân. Tiếp tục đổi mới hoạt động huy động các nguồn lực từ xã hội và cộng đồng, thông qua tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức xã hội, tổ chức từ thiện..., để nâng cao phúc lợi xã hội cho công nhân.

Thứ hai, đảm bảo phúc lợi doanh nghiệp cho công nhân

Phúc lợi doanh nghiệp là những lợi ích vật chất, tinh thần của doanh nghiệp dành cho người lao động (ngoài tiền công, tiền lương), được phân bổ theo quy chế, quy định của doanh nghiệp nhằm chia sẻ, hỗ trợ người lao động trong những tình huống nhất định và động viên, khuyến khích người lao động gắn bó với doanh nghiệp. Việc trích lập quỹ phúc lợi doanh nghiệp và chế độ ưu đãi thuế trong việc trích lập quỹ phúc lợi được quy định trong các văn bản luật (Luật Thuế thu nhập doanh nghiệp, ngày 03/6/2008 và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Thuế thu nhập doanh nghiệp, ngày 19/6/2013. Khoản 4, Điều 1, Nghị định số 91/2014/NĐ - CP, ngày 01/10/2014, của

Chính phủ, sửa đổi, bổ sung một số điều tại các nghị định về thuế, quy định các khoản chi có tính chất phúc lợi, chi trực tiếp cho người lao động mà doanh nghiệp có hóa đơn, chứng từ theo quy định thì được trừ khi xác định thu nhập chịu thuế). Phúc lợi doanh nghiệp khi được thực hiện sẽ góp phần thu hút và bảo đảm người lao động yên tâm làm việc, gắn bó với doanh nghiệp, góp phần xây dựng văn hóa doanh nghiệp, đồng thời thể hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với công nhân.

Đến nay, thể chế quản lý phúc lợi doanh nghiệp của các doanh nghiệp trong các KCN trên địa bàn tỉnh Đồng Nai còn đơn giản, chủ yếu là các quy định mang tính khuyến nghị, ít chế tài, chưa có những quy định khung về sử dụng phúc lợi doanh nghiệp. Do đó, trong thời gian tới, UBND tỉnh cần sớm xây dựng, hoàn thiện thể chế quản lý phúc lợi doanh nghiệp trong các KCN của tỉnh theo hướng: (i) Quy định việc bắt buộc trích lập và thực hiện phúc lợi tối thiểu đối với các doanh nghiệp. Ban hành hướng dẫn chung về sử dụng quỹ phúc lợi tối thiểu bắt buộc đối với các doanh nghiệp; (ii) Khuyến khích các doanh nghiệp trích lập và thực hiện các phúc lợi nâng cao. Xác lập ngưỡng tối đa trích lập quỹ phúc lợi để phòng ngừa việc lợi dụng trích lập quỹ phúc lợi để trốn thuế thu nhập doanh nghiệp; (iii) Nghiên cứu, quy định mức tối đa, tối thiểu trong việc trích lập quỹ phúc lợi cho tất cả các loại hình doanh nghiệp trong các KCN của tỉnh (iv) Tăng cường công tác tuyên truyền về vai trò của phúc lợi doanh nghiệp đối với sự hình thành văn hóa doanh nghiệp, động viên, khuyến khích người lao động tích cực đóng góp cho sự phát triển doanh nghiệp. Tuyên truyền, vận động để người lãnh đạo, quản lý, sử dụng lao động thấy rõ mối quan hệ giữa phúc lợi ở doanh nghiệp với trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp; (v) Phát huy vai trò tổ chức công đoàn trong việc nỗ lực thương lượng, thuyết phục, bảo đảm phúc lợi, lợi ích cho người lao động. Tăng cường, chủ động đối thoại, thương lượng, thuyết phục để cùng với người sử dụng lao động phân phối lại hợp lý lợi ích - thành quả mà cả hai

bên cùng đóng góp mang lại; xác định được điểm cân bằng về lợi ích, bảo đảm hài hòa quyền lợi giữa người lao động và người sử dụng lao động. Đồng thời, giám sát việc thực hiện phúc lợi doanh nghiệp; bảo vệ người lao động khi quyền thụ hưởng phúc lợi doanh nghiệp của công nhân bị vi phạm.

4.3.4. Đổi mới nội dung, phương pháp tuyên truyền, giáo dục chính trị cho công nhân trong các khu công nghiệp

4.3.4.1. Đổi mới nội dung tuyên truyền, giáo dục chính trị

Tuyên truyền, giáo dục hiện nay là phải thiết thực, không áp đặt mà có tính hấp dẫn, thuyết phục, không phải bắt người ta nghe cái mình cần nói, mà nói cái mà người ta cần nghe trên cơ sở mục đích, yêu cầu của chủ thể. Đây chính là cơ sở định hướng cho việc lựa chọn, đổi mới nội dung công tác tuyên truyền, giáo dục nhằm nâng cao NTCT cho công nhân các KCN tỉnh Đồng Nai hiện nay. Những nội cơ bản trong tuyên truyền, giáo dục cho công nhân các KCN như: Chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh; quan điểm, đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; truyền thống lịch sử, văn hóa của dân tộc, của Đảng; các nghị quyết, chỉ thị của Đảng về xây dựng và phát triển GCCN, tổ chức Công đoàn; Nghị quyết của Tổng LĐLĐ Việt Nam, của LĐLĐ tỉnh cũng như Chương trình hành động của LĐLĐ tỉnh thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng các cấp phải được biên soạn ngắn gọn, đơn giản, dễ hiểu, phù hợp với trình độ của công nhân các KCN. Kịp thời bổ sung, cập nhật những nhận thức mới về chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, quan điểm của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước, những thông tin mới về tình hình thời sự trong nước, quốc tế,... vào nội dung tuyên truyền, giáo dục nâng cao NTCT cho công nhân.

Tuyên truyền, giáo dục nâng cao NTCT cho công nhân phải gắn với nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp; gắn với hoạt động giáo dục pháp luật thông qua các hoạt động trong “Tháng Công nhân” và “Ngày Pháp luật” 9/11 hằng năm. Chủ động thương lượng, đàm phán với người sử dụng

lao động đưa nhiệm vụ tuyên truyền, GDCT cho người công nhân vào nội dung Thỏa ước lao động tập thể; bố trí thời gian, đảm bảo các điều kiện cần thiết để tuyên truyền, GDCT cho công nhân trong các KCN.

Gắn tuyên truyền, GDCT với giáo dục ý thức, kỷ luật lao động mới, kỹ năng sống và tác phong công nghiệp cho công nhân các KCN. Tác phong công nghiệp, kỹ năng sống của công nhân là một yêu cầu tất yếu đối với công nhân trong quá trình hội nhập. Hình thành cho công nhân có kỹ năng sống đồng thuận (sống hòa hợp giữa lợi ích cá nhân và lợi ích cộng đồng); phong cách lao động công nghiệp; lối sống văn hóa; ý thức tuân thủ nội quy lao động, quy trình, quy phạm sản xuất, kinh doanh; tính tích cực trong hoạt động nghề nghiệp, hoạt động xã hội, chính trị,...

Tiếp tục tuyên truyền, vận động công nhân các KCN tỉnh Đồng Nai trong việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh. Tổ chức các hoạt động văn hóa thể thao như: Tuần lễ văn hóa công nhân, Tết Lao động, Điềm hẹn công nhân, Hội thao công nhân, ..., qua đó nhằm nâng cao khả năng hưởng thụ và sáng tạo nghệ thuật; tạo ra cuộc sống tinh thần vui tươi lành mạnh cho công nhân. Các cấp ủy đảng, chính quyền cần định kỳ gặp gỡ, đối thoại với công nhân, kịp thời giải đáp những thắc mắc và có những chủ trương, chính sách phù hợp đối với công nhân trong giai đoạn hiện nay. Đồng thời, chủ động tiếp cận, làm việc với các chủ doanh nghiệp để họ hiểu và ủng hộ, tạo điều kiện về thời gian và trả lương cho công nhân trong thời gian tham gia các buổi tuyên truyền, GDCT.

4.3.4.2. Đổi mới phương pháp, hình thức, phương tiện tuyên truyền, giáo dục chính trị phù hợp với công nhân

Thứ nhất, đổi mới phương pháp, hình thức

Phương pháp tuyên truyền, giáo dục nâng cao NTCT cho công nhân phải phong phú, đa dạng, linh hoạt; phù hợp điều kiện lao động, đặc điểm

nhận thức, tư duy của mỗi nhóm công nhân khác nhau. Phương pháp tác động cần khéo léo, kiên trì và tế nhị; gắn với những vấn đề liên quan đến quyền, lợi ích chính đáng của công nhân,... Đối với những chủ trương, chính sách, tình hình mới cần sử dụng phương pháp thuyết trình. Đối với công nhân có trình độ nhận thức, tư duy chính trị thấp thì phương pháp tuyên truyền phải kiên trì, mềm dẻo theo kiểu “mưa dầm thấm lâu”. Ở các doanh nghiệp mà giới chủ ủng hộ, tạo điều kiện về thời gian, kinh phí, lớp học... thì việc tuyên truyền, GDCT phải kỹ lưỡng và tỉ mỉ. Ngược lại ở doanh nghiệp mà giới chủ không ngăn cản nhưng cũng không quan tâm thì có thể tuyên truyền, giáo dục những nội dung bao quát. Ở các bảng tin trong doanh nghiệp, những nơi công cộng ở khu dân cư có đông công nhân sinh sống cần sử dụng các phương pháp tuyên truyền trực quan. Chú trọng cách tuyên truyền, giáo dục thông qua người thật, việc thật, qua hình thức nêu gương. Xây dựng và phát các video, clip về các tấm gương, các điển hình tiên tiến trong lao động sản xuất làm nhân tố tạo hiệu ứng nhân rộng việc làm tốt của công nhân...

Tiếp tục phát huy có hiệu quả lợi thế của từng loại hình tuyên truyền, như: Tuyên truyền miệng; tuyên truyền trên các phương tiện thông tin đại chúng như: Chuyên mục “Công nhân và công đoàn”; tiết mục “Lao động công đoàn”; tiết mục “Công nhân công đoàn” của Đài Phát thanh - Truyền hình Đồng Nai; Bản tin Sinh hoạt chi bộ dành cho các chủ doanh nghiệp và chi bộ đảng trong các doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài của Ban Tuyên giáo Tỉnh ủy... Sử dụng linh hoạt các hình thức truyền thanh nội bộ của doanh nghiệp, báo tường, tờ gấp, tờ rơi, sổ tay, tuyên truyền trực tiếp tại dây chuyền sản xuất, khu nhà trọ, trên xe đưa đón công nhân,... Đặc biệt, phát huy hiệu quả của hình thức tuyên truyền trên các mạng xã hội như facebook, zalo, telegram,... bằng cách tạo các group ở từng tổ sản

xuất, dây chuyền sản xuất, khu nhà trọ,... Đây là một hình thức tuyên truyền nhanh chóng, kịp thời, hiệu quả, nhất là đối với những công nhân trẻ.

Định kỳ tổ chức các sân chơi vừa mang tính giải trí, vừa lồng ghép các nội dung như: Tổ chức các hoạt động về nguồn, về các “địa chỉ đỏ” của tỉnh Đồng Nai như Chiến khu D, địa đạo Nhơn Trạch,... các cuộc thi tìm hiểu về pháp luật, về Đảng, về GCCN, tổ chức Công đoàn. Xây dựng không gian văn hóa Hồ Chí Minh, phát huy vai trò của văn học nghệ thuật trong bồi đắp tình yêu quê hương đất nước yêu Đảng, yêu Bác... trong công nhân các KCN của tỉnh. Tổ chức các hoạt động văn nghệ thể thao, gắn với các hoạt động chuyên đề để thu hút công nhân tham gia. Tạo điều kiện cho công nhân tiếp cận sách báo, tài liệu tuyên truyền về các nội dung chính trị, chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước...

Cung cấp kịp thời thông tin, tài liệu cho báo cáo viên, tuyên truyền viên, cán bộ công đoàn cơ sở. Tổng kết và nhân rộng các hình thức tuyên truyền, GDCT đã được chứng minh đem lại hiệu quả cao trong thực tiễn như: Các hội diễn văn nghệ “Công nhân hát”, “Hát cho công nhân nghe”, “Ngày hội gia đình công nhân”; các chương trình “Giao lưu - Đối thoại” giữa cấp ủy, chính quyền với công nhân; mô hình “Tổ công nhân tự quản”; “Khu nhà trọ văn hóa công nhân”,...

Thứ hai, hiện đại hóa và ứng dụng các phương tiện hiện đại

Các cấp ủy, chính quyền trên địa bàn tỉnh Đồng Nai cần chú trọng và quan tâm, tăng cường đầu tư nhằm hiện đại hóa phương tiện, trang thiết bị, đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin vào tuyên truyền, GDCT cho công nhân trong các KCN. Các chủ thể tuyên truyền, GDCT, nhất là tổ chức Công đoàn ở các doanh nghiệp cần có tài khoản và nắm chắc tài khoản zalo, facebook, telegram,... của công nhân, qua đó, cung cấp, phổ biến kịp thời

những thông tin, tài liệu về các vấn đề, sự kiện xảy ra được dư luận xã hội quan tâm, có ảnh hưởng trực tiếp đến an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội, đến quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người công nhân, nhằm kịp thời định hướng thông tin, giải tỏa tâm lý lo lắng, bức xúc trong công nhân các KCN.

Nâng cấp các nhà sinh hoạt văn hóa, trung tâm văn hóa ở các địa phương có các KCN, trang bị các tủ sách, phòng đọc; tăng cường đầu tư mua sắm các thiết bị như: Đàn âm thanh, loa,... để phục vụ công tác tuyên truyền, GDCT. Quan tâm củng cố đội ngũ cán bộ tại các trung tâm văn hóa cấp xã theo Nghị quyết số 139/2018/NQ - HĐND ngày 17/12/2018 của Hội đồng nhân dân tỉnh Đồng Nai quy định về tổ chức nhân sự và chế độ hỗ trợ đối với Trung tâm Văn hóa thể thao - Học tập cộng đồng cấp xã, Nhà Văn hóa ấp, khu phố trên địa bàn tỉnh Đồng Nai. Hỗ trợ các phương tiện làm việc hiện đại cho đội ngũ báo cáo viên, tuyên truyền viên ở cơ sở như: Ipad, máy tính xách tay, máy ghi âm...

4.3.5. Nâng cao trình độ văn hóa, tính tự giác của công nhân gắn với đẩy mạnh đấu tranh, phản bác các quan điểm thù địch, các hoạt động sai trái trong công nhân các khu công nghiệp

4.3.5.1. Nâng cao trình độ văn hóa, chuyên môn, tính tự giác của công nhân

Hoạt động tuyên truyền, giáo dục cần hướng tới việc hình thành trong công nhân nhận thức đúng đắn về tầm quan trọng của việc tham gia các hoạt động tuyên truyền, GDCT, từ đó công nhân sẽ xem việc học tập chính trị là một nhu cầu thiết yếu, tự thân, qua đó sẽ có trách nhiệm, tính chủ động trong việc sắp xếp thời gian, công việc cho hoạt động này. Đồng thời, công nhân sẽ có tình cảm, niềm tin và tính tích cực chính trị, trở thành những công nhân

tích cực, có văn hóa chính trị trong lao động, sản xuất cũng như trong các mối quan hệ xã hội.

Tiếp tục thực hiện hiệu quả Quyết định 231/QĐ - TTg, ngày 13/02/2015 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt đề án “Đẩy mạnh các hoạt động học tập suốt đời trong công nhân lao động tại các doanh nghiệp đến năm 2020”; Đề án số 668/ĐA - TLĐ, ngày 07/7/2020 của Tổng LĐLĐ Việt Nam về “Công đoàn tham gia đào tạo, chuyển đổi nghề cho người lao động, giai đoạn 2020-2023 và định hướng đến năm 2030”. Đẩy mạnh việc đào tạo, đào tạo lại và tăng cường bồi dưỡng trình độ học vấn, chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng, có ý thức kỷ luật và tác phong công nghiệp, thực hiện chủ trương trí thức hóa công nhân, đáp ứng yêu cầu hội nhập hiện nay của tỉnh Đồng Nai.

Các cấp ủy đảng, chính quyền, các tổ chức chính trị - xã hội mà trước tiên là tổ chức Công đoàn phải tăng cường công tác tuyên truyền, giáo dục nhằm khơi dậy tinh thần, ý chí, nỗ lực vươn lên trong học tập, lao động, giúp cho công nhân trong các KCN tỉnh Đồng Nai nhận thức được rằng: Trong thời đại ngày nay, thước đo lòng yêu nước, tinh thần tự hào, tự tôn dân tộc của công nhân chính là luôn chủ động, không ngừng nâng cao trình độ văn hóa, chuyên môn; ý thức, tác phong công nghiệp, kỷ luật lao động, kỹ năng nghề nghiệp; đức tính lao động cần cù, sáng tạo, thích ứng nhanh với môi trường lao động tiên tiến, hiện đại của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Quyết tâm khắc phục mọi khó khăn, vất vả, không ngừng phấn đấu vươn lên vì việc làm ổn định, thu nhập ngày càng được nâng cao và cuộc sống tốt đẹp hơn của chính bản thân và gia đình mỗi công nhân, vì sự phát triển của doanh nghiệp, sự phồn vinh, hưng thịnh của địa phương, đất nước.

Ủy ban nhân dân tỉnh Đồng Nai cần có các cơ chế hỗ trợ, đồng thời chỉ đạo LĐLĐ tỉnh và Sở Giáo dục và Đào tạo ký kết quy chế phối hợp hoạt động triển khai chương trình “Nâng cao trình độ cho người lao động Đồng Nai”. Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh Đồng Nai cần đa dạng hóa các hình thức

đào tạo (học tập trung, học online,...) và linh hoạt về thời gian đào tạo (học vào buổi tối, các ngày cuối tuần,...) cho phù hợp với công nhân lao động. Có những chính sách khuyến khích các doanh nghiệp hỗ trợ, tạo điều kiện thuận lợi cho công nhân được tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ học vấn, chuyên môn, kỹ thuật,...

Liên đoàn Lao động tỉnh Đồng Nai phối hợp tổ chức vận động gây “Quỹ khuyến học” dành cho những công nhân lao động nghèo, diện chính sách có điều kiện đến lớp. Bên cạnh đó, hằng năm, UBND tỉnh cần có các hoạt động tổng kết, biểu dương, khen thưởng và nhân rộng các mô hình doanh nghiệp có những đóng góp tích cực trong việc nâng cao trình độ học vấn, chuyên môn cho công nhân lao động như: Công ty TaeKwang Vina (KCN Biên Hòa 2), công ty Changshin (KCN Thạnh Phú, Vĩnh Cửu), công ty Việt Vinh (KCN Sông Mỹ, Trảng Bom), công ty Pouchen Vina (thành phố Biên Hòa),...

4.3.5.2. Đẩy mạnh đấu tranh, phản bác các quan điểm thù địch, các hoạt động sai trái trong công nhân các khu công nghiệp

Thời gian qua, các thế lực thù địch đã thực hiện những âm mưu thủ đoạn hoạt động “Diễn biến hòa bình” chống phá Đảng, Nhà nước ta trên lĩnh vực tư tưởng, văn hóa. Thông qua hệ thống truyền thông đại chúng, đặc biệt là trên mạng Internet, mạng xã hội, blog, comments... nhằm gieo rắc tâm lý hoang mang, nghi ngờ, gây tác động xấu, làm ảnh hưởng đến tư tưởng, nhận thức, tình cảm, niềm tin của công nhân trong các KCN tỉnh Đồng Nai đối với Đảng, Nhà nước. Do đó, các chủ thể tuyên truyền, giáo dục nâng cao NTCT cho công nhân phải “Chú trọng giáo dục giữ vững bản lĩnh, có ý thức nhạy bén chính trị, tăng sức đề kháng trước những biểu hiện tiêu cực, mặt trái của xã hội và sự chống phá, xuyên tạc của các thế lực thù địch, tuyệt đối không để các thế lực thù địch lợi dụng lòng yêu nước chân chính của công nhân, người lao động để kích động, lôi kéo biểu tình, tụ tập gây rối, làm mất an ninh, trật tự, gây chia rẽ khối đại đoàn kết dân tộc” [106, tr.184]. Nhằm đẩy mạnh đấu tranh, phản bác các quan điểm thù địch, các hoạt động

sai trái trong công nhân các KCN tỉnh Đồng Nai, thời gian tới cần thực hiện một số giải pháp cơ bản:

Một là, các cấp ủy, chính quyền, Đảng ủy Khối Doanh nghiệp tỉnh Đồng Nai tiếp tục triển khai thực hiện hiệu quả Nghị quyết 35 - NQ/TW, ngày 22/10/2018 của Bộ Chính trị khóa XII về “Tăng cường bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng, đấu tranh phản bác các quan điểm sai trái, thù địch trong tình hình mới” trên địa bàn tỉnh Đồng Nai, trong đó chú trọng đến đối tượng là công nhân trong các KCN trên địa bàn tỉnh.

Hai là, Thực hiện hiệu quả những chỉ đạo, hướng dẫn của Ban Chỉ đạo 35 Tỉnh ủy đối với Ban Chỉ đạo 35 các cấp ủy trực thuộc tỉnh, Đảng ủy Khối Doanh nghiệp tỉnh, trong đó chú trọng ở các địa phương có KCN, địa phương có đông đồng bào tôn giáo, dân tộc là công nhân. Tăng cường tổ chức các lớp tập huấn, bồi dưỡng, lực lượng tham mưu, giúp việc Ban Chỉ đạo 35 cấp huyện và tương đương về bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng, đấu tranh phản bác các quan điểm sai trái, thù địch, trong đó có các chuyên đề về nhận diện, đấu tranh, phản bác các quan điểm thù địch, các hoạt động sai trái trong công nhân các KCN.

Ba là, Ban Tuyên giáo Tỉnh ủy - Cơ quan thường trực Ban Chỉ đạo 35 Tỉnh ủy cần tăng cường công tác nắm bắt tình hình tư tưởng của công nhân, kịp thời phát hiện, đề xuất Ban Chỉ đạo 35 Tỉnh ủy những giải pháp kịp thời đối với những vấn đề có yếu tố chính trị, tư tưởng nảy sinh trong công nhân, tuyệt đối không để xảy ra “điểm nóng” trong các KCN. Tiếp tục đổi mới nội dung, phương thức, nâng cao tính chủ động, kịp thời, hiệu lực, hiệu quả công tác bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng; đấu tranh phản bác các quan điểm sai trái, thù địch trong GCCN tỉnh nói chung và công nhân các KCN nói riêng.

Bốn là, các cấp Công đoàn thường xuyên theo dõi, nắm chắc tình hình mọi âm mưu, thủ đoạn hoạt động chống phá của các thế lực thù địch, các phần tử cơ hội chính trị trên mọi phương diện hướng đến công nhân trong các KCN tỉnh. Chủ động phối hợp với các cơ quan chức năng (Ban Chỉ đạo 35

cấp tỉnh, huyện), tham mưu với cấp ủy, chính quyền đồng cấp có những giải pháp kịp thời ngăn chặn ảnh hưởng, tác hại của những thông tin xấu, luận điệu sai trái của các thế lực thù địch, các phần tử cơ hội chính trị đối với công nhân trong các KCN.

Năm là, đẩy mạnh công tác tuyên truyền, nâng cao NTCT, phẩm chất đạo đức, lối sống, gương mẫu thực hiện chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước của các đảng viên trong các KCN. Tuyên truyền, giáo dục cho công nhân trong các KCN tỉnh Đồng Nai thấy rõ âm mưu, thủ đoạn thâm độc của các thế lực thù địch, các phần tử cơ hội chính trị trong việc thu thập, phát tán thông tin và luận điệu sai trái chống phá ta trên các mạng xã hội, blog xấu.... góp phần chống tình trạng “tự diễn biến”, “tự chệch hướng” trong đội ngũ công nhân các KCN; phòng ngừa và đấu tranh có hiệu quả chống âm mưu và hoạt động “diễn biến hòa bình” của các thế lực thù địch trong công nhân các KCN.

Sáu là, củng cố, kiện toàn Ban Biên tập và nâng cao chất lượng website của LĐLĐ tỉnh Đồng Nai, Đảng ủy Khối Doanh nghiệp tỉnh, Ban Quản lý các KCN Đồng Nai; đội ngũ quản trị các trang Facebook, Fanpage,... do LĐLĐ tỉnh, Công đoàn KCN tỉnh quản lý. Chủ động cung cấp thông tin chính thống, kịp thời, tin cậy để định hướng dư luận xã hội trên địa bàn tỉnh cũng như trong công nhân các KCN. Tăng cường tuyên truyền, giáo dục nhằm nâng cao NTCT, trang bị cho công nhân trong các KCN các kiến thức cơ bản, cần thiết để có thể tự sàng lọc, nắm bắt thông tin đúng, chính thống, chính xác, đáng tin cậy, loại bỏ những thông tin lệch lạc gây nhiễu loạn, trái quan điểm, đường lối của Đảng và gây ảnh hưởng đến an ninh tư tưởng, an ninh chính trị trên địa bàn tỉnh.

Bảy là, tăng cường tuyên truyền, giáo dục công nhân trong các KCN tỉnh nâng cao cảnh giác không tin theo, không truy cập và phát tán những thông tin xấu, những luận điệu sai trái, thông tin xuyên tạc, nói xấu Đảng, lãnh đạo, lãnh tụ, gây chia rẽ, phân tâm; chủ động vô hiệu hóa, đấu tranh ngăn

chặn, phản bác không để các thế lực thù địch lợi dụng mạng Internet, các trang mạng xã hội kích động, lôi kéo công nhân chống phá Đảng, Nhà nước.

Tám là, kiên quyết xử lý đối với những người tán phát thông tin xấu độc, những đảng viên, công nhân trong các KCN tỉnh Đồng Nai cố tình sai phạm, được nhắc nhở nhiều lần mà không chuyển biến, không cầu thị. Có kiến nghị với các cơ quan chức năng kiên quyết “đóng cửa”, gỡ bỏ các trang web, blog có nội dung xấu để góp phần làm trong sạch, lành mạnh môi trường thông tin trên địa bàn tỉnh Đồng Nai.

Tiểu kết chương 4

Tuyên truyền, giáo dục nhằm nâng cao NTCT cho công nhân trong các KCN tỉnh Đồng Nai hiện nay là một việc làm rất cần thiết. Tuy nhiên, qua đánh giá thực trạng NTCT của công nhân trong các KCN cho thấy, bên cạnh những ưu điểm vẫn còn những hạn chế nhất định, đặt ra nhiều vấn đề trong việc nâng cao NTCT cho công nhân các KCN của tỉnh trong thời gian tới.

Hiện nay, tình hình thế giới và trong nước đang có những diễn biến phức tạp; xu hướng toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế và cách mạng công nghiệp lần thứ tư vừa mang lại những thời cơ nhưng cũng tiềm ẩn nhiều thách thức đối với công tác tuyên truyền, GDCT và tác động trực tiếp đến NTCT cho công nhân. Từ những phân tích các nhân tố tác động đến NTCT của công nhân trong các KCN tỉnh Đồng Nai thời gian tới, luận án nghiên cứu phương hướng tuyên truyền, GDCT và đưa ra những giải pháp nhằm nâng cao NTCT cho công nhân trong các KCN tỉnh Đồng Nai, bao gồm: *Một là*, nâng cao nhận thức, trách nhiệm của các cấp ủy đảng, các tổ chức chính trị - xã hội trong việc tuyên truyền, GDCT cho công nhân trong các KCN; *Hai là*, nâng cao năng lực của các chủ thể trong tổ chức tuyên truyền, GDCT cho công nhân; *Ba là*, chăm lo đời sống vật chất, tinh thần; đảm bảo phúc lợi xã hội, phúc lợi doanh nghiệp và bảo vệ các lợi ích cơ bản của công nhân trong các

KCN; *Bốn là*, đổi mới nội dung, phương pháp tuyên truyền, GDCT cho công nhân trong các KCN; *Năm là*, nâng cao trình độ văn hóa, tinh tự giác của công nhân gắn với đẩy mạnh đấu tranh, phản bác các quan điểm thù địch, các hoạt động sai trái trong công nhân các KCN. Thực hiện đồng bộ và hiệu quả các giải pháp nêu trên, công nhân trong các KCN tỉnh Đồng Nai sẽ có điều kiện, môi trường thuận lợi để nâng cao NTCT.

KẾT LUẬN

Sau gần 40 năm đổi mới đất nước, dưới sự lãnh đạo của Đảng, GCCN Việt Nam đã không ngừng lớn mạnh cả về số lượng và chất lượng, là lực lượng đi đầu trong sự nghiệp CNH, HĐH đất nước và hội nhập quốc tế. Là lực lượng nòng cốt trong liên minh giữa GCCN với giai cấp nông dân và đội ngũ trí thức. Để tiếp tục xây dựng GCCN Việt Nam nói chung và ở tỉnh Đồng Nai nói riêng không ngừng lớn mạnh, có đủ năng lực, trình độ, phẩm chất, xứng đáng là giai cấp lãnh đạo thông qua đội tiên phong là Đảng Cộng sản Việt Nam. Nhiệm vụ trước tiên là phải chú trọng nâng cao nhận thức, bản lĩnh chính trị cho công nhân. Tập trung tuyên truyền, giáo dục, giúp công nhân nhận thức sâu sắc hơn nữa về giai cấp, về Đảng, về tổ chức Công đoàn, về sứ mệnh lịch sử của GCCN. Giáo dục, phát huy lòng yêu nước, tinh thần tự hào, tự tôn dân tộc. Cần xác định thước đo lòng yêu nước, tinh thần tự hào, tự tôn dân tộc của công nhân chính là không ngừng nỗ lực nâng cao trình độ mọi mặt, ý thức, tác phong công nghiệp, kỷ luật lao động, kỹ năng nghề nghiệp, lao động cần cù, sáng tạo, để thích ứng với điều kiện lao động trong bối cảnh của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Không ngừng phấn đấu vì cuộc sống tốt đẹp hơn của chính mỗi công nhân, vì sự ổn định và phát triển của doanh nghiệp, sự phát triển của địa phương, sự phồn vinh của đất nước.

Công nhân trong các KCN là một bộ phận không thể tách rời và chiếm tỷ lệ cao trong tổng số GCCN ở tỉnh Đồng Nai. Đến nay, nội dung NTCT của công nhân trong các KCN tỉnh Đồng Nai chưa có công trình nghiên cứu một cách tổng quan, toàn diện. Xuất phát từ vị trí, vai trò NTCT của công nhân trong các KCN với việc xây dựng GCCN ở Đồng Nai không ngừng lớn mạnh, xứng đáng với vai trò là lực lượng tiên phong, nòng cốt trong sự phát triển kinh tế, xã hội của tỉnh Đồng Nai. Trên cơ sở lý luận và thực trạng NTCT của công nhân trong các KCN tỉnh Đồng Nai hiện nay, luận án “*Nhận thức chính trị của công nhân trong các khu công nghiệp tỉnh Đồng Nai hiện nay*” đã làm rõ những nội dung cơ bản sau đây:

Thứ nhất, Luận án đã tổng quan tình hình nghiên cứu trên các nội dung: *Một là*, các công trình nghiên cứu liên quan đến công nhân và vai trò của GCCN đối với sự phát triển của đất nước; *Hai là*, các công trình nghiên cứu về NTCT của GCCN; *Ba là*, các công trình nghiên cứu về NTCT của công nhân các KCN ở Việt Nam; *Bốn là*, các công trình nghiên cứu về NTCT của công nhân trong các KCN ở Đồng Nai. Trên cơ sở phân tích, đánh giá, tác giả rút ra những vấn đề đã được nghiên cứu, và những vấn đề đặt ra để luận án tiếp tục nghiên cứu.

Thứ hai, trên cơ sở nghiên cứu, tiếp cận, kế thừa thành tựu của các nhà nghiên cứu, tác giả đã xây dựng cơ sở lý luận cho nghiên cứu của luận án. Để xây dựng công cụ cho việc nghiên cứu, tác giả đã đưa ra hệ thống các khái niệm cơ bản liên quan đến đề tài luận án, trong đó tập trung làm rõ khái niệm “Nhận thức chính trị của công nhân trong các khu công nghiệp”. Tác giả đã luận giải, khái quát hóa nội dung và tiêu chí đánh giá NTCT của công nhân trong các KCN bao gồm: *Một là*, nhận thức về giai cấp; *Hai là*, nhận thức về chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; *Ba là*, nhận thức về các tổ chức trong hệ thống chính trị; *Bốn là*, nhận thức, niềm tin đối với sự nghiệp đổi mới đất nước; *Năm là*, nhận thức về quyền lợi và nghĩa vụ chính trị của mình; *Sáu là*, ý thức về dân tộc, ý thức quốc tế. Đồng thời, tác giả đã làm rõ những nhân tố ảnh hưởng đến NTCT của công nhân các KCN. Luận giải vai trò NTCT của công nhân trong các KCN với sự nghiệp CNH, HĐH đất nước và hội nhập quốc tế, cụ thể: *Thứ nhất*, góp phần xây dựng phẩm chất chính trị, sự thống nhất tư tưởng, hành động của đội ngũ công nhân trong các KCN; *Thứ hai*, củng cố mối quan hệ của công nhân với tổ chức đảng, các tổ chức chính trị - xã hội trong các KCN; *Thứ ba*, bảo đảm sự ổn định chính trị và quan hệ lao động hài hòa, bền vững trong các KCN; *Thứ tư*, tạo động lực cho công

nhân trong lao động, sản xuất. Đây chính là những cơ sở cho việc khảo sát, đánh giá thực trạng NTCT của công nhân trong các KCN tỉnh Đồng Nai.

Thứ ba, để có cái nhìn tổng quan, tác giả đã khái quát tình hình, đặc điểm của công nhân trong các KCN tỉnh Đồng Nai hiện nay trên một số khía cạnh: Về cơ cấu lao động; về nguồn gốc xuất thân; về trình độ tay nghề; về việc làm và thu nhập; về đặc thù môi trường làm việc. Khái quát kết quả công tác tuyên truyền, giáo dục chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, các chỉ thị, nghị quyết của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước cho công nhân trong các KCN ở Đồng Nai thời gian qua. Trên cơ sở kết quả khảo sát thực trạng NTCT của công nhân trong các KCN tỉnh Đồng Nai, kết hợp thu thập tài liệu, các đề án, đề tài, báo cáo có liên quan đến đề tài luận án, tác giả đã phân tích, đánh giá thực trạng NTCT của công nhân các KCN tỉnh Đồng Nai trên cơ sở khung lý thuyết đã được xác định tại chương 2. Đồng thời, tổng hợp, phân tích mong muốn, nhu cầu của công nhân khi tham gia các quá trình tuyên truyền, giáo dục nhằm nâng cao NTCT của bản thân. Luận án đã tập trung đánh giá thực trạng, những ưu điểm, hạn chế và nguyên nhân, đồng thời làm rõ những vấn đề đặt ra. Việc giải quyết những vấn đề đặt ra hiện nay chính là cơ sở gợi mở phương hướng và đề xuất những giải pháp nhằm nâng cao NTCT cho công nhân các KCN tỉnh Đồng Nai ở chương tiếp theo.

Thứ tư, trên cơ sở những vấn đề đặt ra được xác định ở chương 3, đồng thời, phân tích, dự báo những nhân tố tác động đến NTCT của công nhân trong các KCN, luận án đã đề xuất phương hướng và các giải pháp nhằm nâng cao NTCT cho công nhân trong các KCN tỉnh Đồng Nai, bao gồm: *Một là*, nâng cao nhận thức, trách nhiệm của các cấp ủy đảng, các tổ chức chính trị - xã hội trong việc tuyên truyền, GDCT cho công nhân trong các KCN; *Hai là*, nâng cao năng lực của các chủ thể trong tổ chức tuyên truyền, GDCT cho công nhân; *Ba là*, chăm lo đời sống vật chất, tinh thần; đảm bảo phúc lợi xã hội, phúc lợi doanh nghiệp và bảo vệ các lợi ích cơ bản của công nhân trong các KCN; *Bốn là*, đổi mới nội dung, phương pháp tuyên truyền, GDCT cho

công nhân trong các KCN; *Năm là*, nâng cao trình độ văn hóa, tính tự giác gắn với đẩy mạnh đấu tranh, phản bác các quan điểm thù địch, các hoạt động sai trái trong công nhân các KCN

Trong bối cảnh hội nhập sâu rộng, tích cực và chủ động của Việt Nam, thời gian tới, các KCN sẽ tiếp tục phát triển mạnh mẽ ở các tỉnh, thành trong cả nước. Số lượng công nhân sẽ tăng nhanh, cơ cấu GCCN Việt Nam sẽ có sự chuyển dịch theo xu hướng giảm lao động thủ công, tăng lao động có kỹ thuật, tay nghề, hình thành đội ngũ công nhân trí thức trong nền kinh tế số, kinh tế tri thức. Đời sống vật chất và tinh thần của công nhân ngày càng được nâng cao. Trình độ, nhận thức, phẩm chất chính trị, lập trường tư tưởng của GCCN sẽ có nhiều chuyển biến tích cực. Tuy nhiên, GCCN cũng sẽ đối mặt với việc một bộ phận công nhân lao động giản đơn không kịp thích ứng với bối cảnh mới sẽ bị thất nghiệp. Sẽ nảy sinh những vấn đề xã hội trong GCCN Việt Nam như giải quyết các vấn đề nhà ở, trường học, địa điểm sinh hoạt văn hóa,... cùng với đó là các vấn đề xã hội phức tạp nảy sinh như các tệ nạn xã hội, cờ bạc, ma túy, mại dâm,... Bên cạnh đó, một vấn đề cần phải lưu tâm đó là an ninh trong công nhân trước những yêu cầu của các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới. Tình trạng phân hóa trong công nhân về trình độ, thu nhập, vị trí việc làm,... sẽ có tác động không nhỏ tới NTCT của GCCN nói chung và công nhân trong các KCN nói riêng.

Đồng Nai là tỉnh dẫn đầu cả nước về số lượng KCN và công nhân trong các KCN. Những tác động cả hai mặt tích cực và tiêu cực nói trên đối với GCCN Việt Nam cũng đồng thời là những thuận lợi và khó khăn, thách thức đối với công nhân trong các KCN trên địa bàn tỉnh Đồng Nai trong thời gian tới. Điều này tất yếu ảnh hưởng không nhỏ tới NTCT của công nhân trong các KCN tỉnh Đồng Nai và sẽ đặt ra những yêu cầu mới đối với các cấp ủy, chính quyền, tổ chức Công đoàn, Đoàn Thanh niên, Hội Liên hiệp Thanh niên, Hội Phụ nữ các cấp trên địa bàn tỉnh trong việc nâng cao NTCT cho công nhân trong các KCN, nhất là ở các địa phương có nhiều KCN trên địa bàn tỉnh. Kết quả nghiên cứu và những kiến nghị, đề xuất đến thời điểm hiện

nay của luận án vẫn còn tồn tại một số hạn chế nhất định: *Thứ nhất*, việc tiếp cận các kết quả nghiên cứu quốc tế về GCCN và NTCT của GCCN; *Thứ hai*, quá trình thu thập, phân tích và đối chiếu các tài liệu, văn bản liên quan đến NTCT của công nhân trong các KCN vẫn cần được bổ sung và cập nhật để đảm bảo độ toàn diện và tính thời sự. *Thứ ba*, các giải pháp đề xuất trong luận án chủ yếu mang tính định hướng, trong khi cần có thêm các nghiên cứu thực nghiệm để đánh giá hiệu quả thực tiễn và tính khả thi của chúng.

Kết quả nghiên cứu của luận án có tính chất gợi mở nhằm nâng cao NTCT cho công nhân các KCN tỉnh Đồng Nai, trong thực tế, việc áp dụng các giải pháp đề xuất nêu trên như thế nào để đạt hiệu quả cao nhất sẽ do chính các chủ thể tuyên truyền, GDCT cho công nhân thực hiện trên cơ sở nắm chắc những chủ trương, quan điểm của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước cũng như tình hình thực tế của công nhân trong từng loại hình doanh nghiệp trong các KCN tỉnh Đồng Nai. Qua đó, góp phần vào việc xây dựng đội ngũ công nhân trong các KCN tỉnh Đồng Nai nói riêng và GCCN trên địa bàn tỉnh Đồng Nai nói chung không ngừng lớn mạnh, có trình độ chuyên môn, tay nghề, kỹ năng, có NTCT, phẩm chất đạo đức,... xứng đáng là bộ phận quan trọng trong việc xây dựng tỉnh Đồng Nai phát triển phồn vinh, giàu mạnh, cùng cả nước bước vào kỷ nguyên phát triển mới, kỷ nguyên vươn mình của dân tộc.

DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU CỦA TÁC GIẢ ĐÃ CÔNG BỐ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

1. Nguyễn Hữu Thọ (2022), “Nâng cao nhận thức chính trị cho công nhân lao động trong các khu công nghiệp ở Đồng Nai”, *Tạp chí Tuyên giáo điện tử*, đăng ngày 14/11/2022. <https://tuyengiao.vn/nghien-cuu/nghiep-vu-cong-tac-tuyen-giao/nang-cao-nhan-thuc-chinh-tri-cho-cong-nhan-lao-dong-trong-cac-khu-cong-nghiep-o-dong-nai-141795>.
2. Nguyễn Hữu Thọ (2023), “Nâng cao nhận thức chính trị cho công nhân lao động trong các khu công nghiệp ở Đồng Nai”, *Tạp chí Tuyên giáo* (2), tr. 41-44.
3. Dang Van Khoa, Nguyen Huu Tho, Le Thu Nguyet (2024), “Ho Chi Minh Thought on Youth Education and Its Significance in Vietnam today”, *World Journal of Social Sciences and Humanities*, Vol. 10 (2), pp. 25-29.
4. Nguyen Huu Tho, Dang Van Khoa (2024) “Raising Political Awareness for Workers in Vietnam: Some Issues Posed”, *European Journal of Humanities and Social Sciences*, Vol. 1 (1), ISSN (Online): 2736-5522, pp. 01-05.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tiếng Việt

- 1.A.A. Gan-kin cùng cộng sự (2004), *Phong trào công nhân quốc tế - Những vấn đề lịch sử và lý luận*, tập 1, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
2. Liễu Khả Bạch (chủ biên) (2008), *Vị trí và vai trò của giai cấp công nhân đương đại*, NXB Lao động, Hà Nội.
3. Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh Đồng Nai (khóa X) (2018), *Kết luận số 501-KL/TU ngày 15/6/2018 về “Đề án nâng cao hiệu quả hoạt động các thiết chế văn hóa, thể thao cơ sở phục vụ nhân dân trên địa bàn tỉnh đến năm 2020, định hướng đến năm 2030”*, Đồng Nai.
4. Ban Chấp hành Liên đoàn Lao động tỉnh (khóa X) (2018), *Chương trình số 08/CTr-LĐLĐ ngày 29/8/2018 về “Công tác tuyên truyền, giáo dục nâng cao nhận thức chính trị, trình độ kỹ năng nghề nghiệp và đời sống văn hóa tinh thần cho cán bộ công đoàn, đoàn viên và người lao động tỉnh Đồng Nai, giai đoạn 2018-2023”*, Đồng Nai.
5. Ban Chỉ đạo 07 Tỉnh ủy Đồng Nai (2019), *Báo cáo số 07-BC/BCĐ, ngày 15/01/2019 về công tác xây dựng tổ chức đảng, đoàn thể nhân dân trong doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài năm 2018 và mục tiêu, phương hướng, nhiệm vụ năm 2019*, Đồng Nai.
6. Ban Chỉ đạo 07 Tỉnh ủy Đồng Nai (2020), *Báo cáo số 04-BC/BCĐ, ngày 17/02/2020 về kết quả thực hiện Chỉ thị số 22-CT/TU, ngày 06/7/2017 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về tăng cường công tác xây dựng tổ chức đảng, đoàn thể nhân dân trong doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài năm 2019 và đề ra mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp thực hiện năm 2020*, Đồng Nai.

7. Ban Chỉ đạo 07 Tỉnh ủy Đồng Nai (2021), Báo cáo số 01-BC/BCĐ ngày 15/01/2021 về kết quả thực hiện Chỉ thị số 22-CT/TU ngày 06/7/2017 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về tăng cường công tác xây dựng Đảng, các tổ chức chính trị - xã hội trong doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài năm 2020 và phương hướng, nhiệm vụ, giải pháp năm 2021, Đồng Nai.
8. Ban Chỉ đạo 07 Tỉnh ủy Đồng Nai (2022), Báo cáo số 04-BC/BCĐ ngày 17/01/2022 về kết quả thực hiện Chỉ thị số 22-CT/TU ngày 06/7/2017 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về kết quả thực hiện công tác xây dựng Đảng, các tổ chức chính trị - xã hội trong doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước năm 2021 và phương hướng, nhiệm vụ năm 2022, Đồng Nai.
9. Ban Chỉ đạo 07 Tỉnh ủy Đồng Nai (2023), Báo cáo số 06-BC/BCĐ, ngày 17/02/2023 về kết quả công tác xây dựng đảng, các tổ chức chính trị - xã hội trong doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài năm 2022 và đề ra phương hướng, nhiệm vụ trọng tâm năm 2023, Đồng Nai.
10. Ban Chỉ đạo 07 Tỉnh ủy Đồng Nai (2024), Báo cáo số 08-BC/BCĐ, ngày 15/01/2024 về kết quả công tác xây dựng đảng, các tổ chức chính trị - xã hội trong doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài năm 2023 và triển khai nhiệm vụ trọng tâm năm 2024, Đồng Nai.
11. Ban Chỉ đạo 07 Tỉnh ủy Đồng Nai (2025), Báo cáo số ... BC/BCĐ ngày ...01/2025 về kết quả công tác xây dựng, phát triển tổ chức đảng, các tổ chức chính trị - xã hội trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước năm 2024 và triển khai nhiệm vụ, giải pháp trọng tâm năm 2025, Đồng Nai.

12. Ban Chấp hành Trung ương khóa XIII (2021), *Kết luận số 21-KL/TW ngày 25/10/2021 về đẩy mạnh xây dựng, chỉnh đốn Đảng và hệ thống chính trị; kiên quyết ngăn chặn, đẩy lùi, xử lý nghiêm cán bộ, đảng viên suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, biểu hiện "tự diễn biến", "tự chuyển hoá"*, Hà Nội.
13. Ban Tuyên giáo Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (2007), *Nâng cao đời sống văn hóa tinh thần cho công nhân, lao động tại các khu công nghiệp, khu chế xuất, Đề tài khoa học cấp bộ, Mã số 03 XH-TLĐ/2007*, Hà Nội.
14. Ban Quản lý các khu công nghiệp Bình Dương (2022), *Báo cáo số 90/BC-BQL ngày 25/10/2022 về ước thực hiện năm 2022, phương hướng nhiệm vụ năm 2023*, Bình Dương.
15. Ban Quản lý các khu công nghiệp Đồng Nai (2019), *Báo cáo số 54/BC-KCNĐN ngày 16/5/2019 về tình hình đầu tư xây dựng và phát triển hạ tầng các khu công nghiệp Đồng Nai năm 2018, kết quả thu hút đầu tư quý I/2019 và phương hướng, nhiệm vụ năm 2019*, Đồng Nai.
16. Ban Quản lý các khu công nghiệp Đồng Nai (2020), *Báo cáo số 31/BC-KCNĐN ngày 10/3/2020 về tình hình đầu tư xây dựng và phát triển hạ tầng các khu công nghiệp Đồng Nai năm 2019 và phương hướng, nhiệm vụ năm 2020*, Đồng Nai.
17. Ban Quản lý các khu công nghiệp Đồng Nai (2021), *Báo cáo số 22/BC-KCNĐN ngày 09/2/2021 về tình hình đầu tư xây dựng và phát triển hạ tầng các khu công nghiệp Đồng Nai năm 2020 và phương hướng, nhiệm vụ năm 2021*, Đồng Nai.
18. Ban Quản lý các khu công nghiệp Đồng Nai (2022), *Báo cáo số 19/BC-KCNĐN, ngày 28/01/2022 về tình hình đầu tư xây dựng và phát*

triển hạ tầng các khu công nghiệp Đồng Nai năm 2021 và phương hướng, nhiệm vụ năm 2022, Đồng Nai.

19. Ban Quản lý các khu công nghiệp Đồng Nai (2023), *Báo cáo số 14/BC-KCNĐN ngày 19/01/2023 về tình hình đầu tư xây dựng và phát triển hạ tầng các khu công nghiệp Đồng Nai năm 2022 và phương hướng, nhiệm vụ năm 2023, Đồng Nai.*
20. Ban Quản lý các khu công nghiệp Đồng Nai (2023), *Báo cáo số 209/BC-KCNĐN ngày 31/12/2023 về tình hình thực hiện kinh tế - xã hội, quốc phòng - an ninh năm 2023; kế hoạch năm 2024, Đồng Nai.*
21. Ban Quản lý các Khu công nghiệp tỉnh Đồng Nai (2024), *Báo cáo số 224/BC-KCNĐN, ngày 27/12/2024 về tình hình thực hiện kinh tế - xã hội, quốc phòng - an ninh năm 2024; Kế hoạch năm 2025 (từ ngày 15/12/2023 đến ngày 14/12/2024), Đồng Nai.*
22. Hoàng Chí Bảo, Nguyễn Việt Thông, Bùi Đình Bôn (đồng chủ biên) (2010), *Một số vấn đề phát triển lý luận về giai cấp công nhân Việt Nam trong điều kiện kinh tế thị trường đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế*, NXB Lao động, Hà Nội.
23. Phạm Văn Bình (2018), “Một số quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh về xây dựng giai cấp công nhân”, *Tạp chí Lao động và Công đoàn* (640), tr. 8-9.
24. Bùi Đình Bôn (2016), “*Quan niệm của chủ nghĩa Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh về giáo dục chính trị, tư tưởng cho công nhân*”, NXB Lao động.
25. Bùi Đình Bôn (2020), “*Tổng kết và những bài học kinh nghiệm về công tác phát triển Đảng trong công nhân qua các thời kỳ cách mạng*”, Kỷ yếu Hội thảo: *Xây dựng tổ chức đảng và phát triển đảng viên trong các đơn vị kinh tế tư nhân - Nhìn từ vai trò của các cấp ủy, chính quyền*

- và tổ chức Công đoàn, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam - Ban Tổ chức Trung ương - Tạp chí Cộng sản, Hà Nội, tr. 43-50.
26. Bùi Đình Bôn (2022), “*Xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam hiện đại, lớn mạnh đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế*”, NXB Lao động.
 27. C.Mác và Ph.Ăngghen (1995), *Toàn tập*, tập 2, NXB Chính trị quốc gia Hà Nội.
 28. C.Mác và Ph.Ăngghen (1995), *Toàn tập*, tập 4, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
 29. C.Mác và Ph.Ăngghen (1995), *Toàn tập*, tập 38, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
 30. Chính phủ (1994), *Nghị định số 192/NĐ-CP ngày 25/12/1994 ban hành Quy chế khu công nghiệp*, Hà Nội.
 31. Chính phủ (2018), *Nghị định số 82/2018/NĐ-CP ngày 22/5/2018 quy định về quản lý khu công nghiệp và khu kinh tế*, Hà Nội.
 32. Chính phủ (2022), *Nghị định số 35/2022/NĐ-CP ngày 28/5/2022 quy định về quản lý khu công nghiệp và khu kinh tế*, Hà Nội.
 33. Vũ Đình Cự, Trần Xuân Sầm (chủ biên), (2006), *Lực lượng sản xuất mới và kinh tế tri thức*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
 34. Đảng Cộng sản Việt Nam (2020), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, tập II, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
 35. Đảng Cộng sản Việt Nam (1994), *Văn kiện Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa VII*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
 36. Đảng Cộng sản Việt Nam (2015), *Quy định của Ban Bí thư “về chức năng, nhiệm vụ của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong các doanh nghiệp 100% vốn nước ngoài” (Quy định số 141-QĐ/TW ngày 15/5/2015)*, Hà Nội.

37. Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), *Nghị quyết Hội nghị lần thứ 4 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII “về thực hiện có hiệu quả tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế, giữ vững ổn định chính trị-xã hội trong bối cảnh nước ta tham gia các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới”* (Nghị quyết số 06- NQ/TW, ngày 05/11/2016), Hà Nội.
38. Đảng bộ tỉnh Đồng Nai (2020), *Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Đồng Nai lần thứ XI, nhiệm kỳ 2020-2025*, NXB Đồng Nai.
39. Đảng Cộng sản Việt Nam (2008), *Nghị quyết 20-NQ/TW về “Tiếp tục xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”*, Văn kiện Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương khóa X, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
40. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Tham luận Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, NXB Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
41. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, tập 1, NXB Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
42. Đảng Cộng sản Việt Nam (2022), *Văn kiện Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương khóa XIII*, NXB Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
43. Thái Xuân Đệ (2020), *Từ điển tiếng Việt*, NXB Hải Phòng, Hải Phòng.
44. Đào Trần Đông (2020), “Công tác phát triển đảng viên tại các khu công nghiệp Bình Dương, những khó khăn, vướng mắc chủ yếu và đề xuất, kiến nghị”, Kỷ yếu Hội thảo: *Xây dựng tổ chức đảng và phát triển đảng viên trong các đơn vị kinh tế tư nhân - Nhìn từ vai trò của các cấp ủy, chính quyền và tổ chức Công đoàn*, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam - Ban Tổ chức Trung ương - Tạp chí Cộng sản, Hà Nội, tr. 95-98.

45. Nguyễn Hữu Đức (chủ biên) (2003), *Giáo dục, rèn luyện thanh niên theo tư tưởng Hồ Chí Minh và quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam*, NXB Quân đội nhân dân, Hà Nội.
46. Dương Huy Đức (2021), “*Tỉnh Đồng Nai, điểm sáng thực hiện xây dựng tổ chức đảng, đoàn thể trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước*”, Tạp chí Cộng sản (980), tr. 91-95.
47. Ngô Huy Đức, Lưu Văn Quảng (2021), *Giáo trình Chính trị học*, NXB Lý luận chính trị.
48. Phạm Văn Giang (2017), *Sự biến đổi của giai cấp công nhân Việt Nam dưới tác động của hội nhập quốc tế hiện nay*, Luận án tiến sĩ Triết học, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
49. Phạm Văn Giang (2020), “*Sứ mệnh lịch sử của giai cấp công nhân và bản chất giai cấp công nhân của Đảng Cộng sản Việt Nam*” Tạp chí Lý luận chính trị (12), tr. 119-125.
50. Lê Thanh Hà (2007), *Đảng Cộng sản Việt Nam lãnh đạo xây dựng giai cấp công nhân trong thời kỳ đổi mới (1986-2006)*, NXB Lao động, Hà Nội.
51. Nguyễn Ngọc Hà (2019), “*Quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh về xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam*”, Tạp chí Lao động và Công đoàn điện tử, đăng nhập ngày 30/7/2023.
52. Lê Thị Minh Hà (2020), “*Phát huy vai trò của tổ chức công đoàn tuyên truyền, giáo dục nâng cao ý thức chính trị cho công nhân trong các doanh nghiệp khu vực ngoài nhà nước*”, Kỷ yếu Hội thảo: *Xây dựng tổ chức đảng và phát triển đảng viên trong các đơn vị kinh tế tư nhân - Nhìn từ vai trò của các cấp ủy, chính quyền và tổ chức Công đoàn*, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam - Ban Tổ chức Trung ương - Tạp chí Cộng sản, Hà Nội, tr. 177-182.

53. Phương Hằng (2021), “*Tăng cường giáo dục nâng cao ý thức chính trị cho công nhân lao động*”, Báo Đồng Nai điện tử, đăng ngày 04/5/2021.
54. Bùi Hiền, Nguyễn Văn Giao, Nguyễn Hữu Quỳnh (2001), *Từ điển giáo dục học*, NXB Từ điển Bách khoa, Hà Nội.
55. Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh (2021), *Giáo trình Chủ nghĩa xã hội khoa học (dùng cho hệ đào tạo cao cấp lý luận chính trị)*, NXB Lý luận chính trị, Hà Nội.
56. Hội đồng Quốc gia Chỉ đạo Biên soạn Từ điển Bách khoa (2007), *Từ điển Bách khoa Việt Nam (2007)*, tập 1, NXB Từ điển Bách khoa, Hà Nội.
57. Hội đồng Trung ương chỉ đạo biên soạn giáo trình quốc gia các bộ môn khoa học Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh (2003), *Giáo trình Lịch sử Đảng*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
58. Phạm Thị Xuân Hương (2017), “*Nâng cao ý thức giai cấp cho công nhân - một việc quan trọng cần làm trong giai đoạn hiện nay*”, Tạp chí Lao động và Công đoàn (10), tr. 8-22.
59. Trần Huyền (2024), *Năm 2023, tiền lương bình quân ước đạt 8,65 triệu đồng/tháng*, Tạp chí Dân sinh điện tử, <https://dansinh.dantri.com.vn/tien-luong-tien-cong/nam-2023-tien-luong-binh-quan-uoc-dat-865-trieu-dongthang-20240203104449668.htm> (truy cập ngày 25/12/2024).
60. Nguyễn Đình Khang (2020), “*Xây dựng giai cấp công nhân và tổ chức công đoàn Việt Nam đáp ứng yêu cầu giai đoạn hiện nay*”, Tạp chí Cộng sản (941), tr. 18-25.
61. Phan Thanh Khôi (2020), “*Tính cấp thiết nâng cao ý thức chính trị của công nhân trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước*”, Kỷ yếu Hội thảo: *Xây dựng tổ chức đảng và phát triển đảng viên trong các đơn vị kinh tế tư nhân - Nhìn từ vai trò của các cấp ủy, chính quyền và tổ chức Công*

- đoàn, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam - Ban Tổ chức Trung ương - Tạp chí Cộng sản, Hà Nội, tr. 21-26.
62. Vũ Trung Kiên (2020), “*Hiệu quả công tác giáo dục chính trị - tư tưởng cho công nhân các khu công nghiệp ở miền Đông Nam Bộ hiện nay*” Luận án tiến sĩ Khoa học chính trị, Học viện Báo chí và Tuyên truyền, Hà Nội.
63. Thảo Lâm (2020), “*Nâng cao trình độ, kỹ năng cho người lao động trên địa bàn tỉnh Đồng Nai*”, Báo Đồng Nai điện tử, đăng ngày 24/10/2020.
64. Tăng Quốc Lập (2018), “*Nâng cao đời sống văn hóa tinh thần của công nhân lao động ở các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Đồng Nai*”, Tạp chí Cộng sản điện tử, đăng ngày 29/11/2018.
65. Liên đoàn Lao động tỉnh Đồng Nai (2023), *Báo cáo số 1800-BC/LĐLĐ ngày 18/7/2023 về Kết quả thực hiện Chương trình số 08/CTr-LĐLĐ ngày 29/8/2018 của Ban Chấp hành Liên đoàn Lao động tỉnh (khoá X) về công tác tuyên truyền giáo dục nâng cao nhận thức chính trị, trình độ kỹ năng nghề nghiệp và đời sống văn hóa tinh thần cho cán bộ Công đoàn, đoàn viên và người lao động tỉnh Đồng Nai giai đoạn 2018 - 2023*, Đồng Nai.
66. Liên đoàn Lao động tỉnh Đồng Nai (2023), *Văn kiện Đại hội Công đoàn tỉnh Đồng Nai lần thứ XI, nhiệm kỳ 2023-2028*, Đồng Nai.
67. Khánh Linh (2023), *Việt Nam đã thu hút được gần 438,7 tỷ USD vốn đầu tư nước ngoài trong 35 năm qua*, Báo Điện tử Chính phủ, <https://baochinhphu.vn/viet-nam-da-thu-hut-duoc-gan-4387-ty-usd-von-dau-tu-nuoc-ngoai-trong-35-nam-qua-102231228141549066.htm>, (truy cập ngày 20/12/2024).

68. Nhạc Phan Linh (chủ biên) (2020), “*Phúc lợi xã hội cho công nhân, viên chức, người lao động ở Việt Nam*”, NXB Lao động, Hà Nội.
69. Vũ Thị Loan (2017), *Để làm tốt công tác giáo dục chính trị, tư tưởng cho công nhân, lao động trong các khu công nghiệp, khu chế xuất*, Tạp chí Cộng sản (122), tr. 70-74.
70. Nguyễn Văn Long (2007), “*Xây dựng, phát triển đội ngũ công nhân ở Đồng Nai: Thực trạng và giải pháp*”, Tạp chí Cộng sản điện tử, đăng ngày 29/8/2007.
71. Nguyễn Văn Long, Phạm An Ninh, Dương Thanh Tân (đồng chủ biên) (2005), *Công tác tư tưởng chính trị trong giai cấp công nhân Đồng Nai - Thực trạng và giải pháp*, NXB Công an nhân dân, Hà Nội.
72. Trần Nguyễn Thảo Ly (2013), “*Nâng cao hiệu quả tuyên truyền chính trị đối với công nhân lao động trên địa bàn tỉnh Đồng Nai*”, Tạp chí Tuyên giáo điện tử, đăng ngày 26/4/2013.
73. Maicen Nhepsi (2005), “*Giai cấp công nhân vẫn là lực lượng chính trị quan trọng nhất*”, Chuyên đề Thông tin, Ban Tuyên giáo Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh.
74. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 5, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
75. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 6, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
76. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 8, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
77. Hồ Chí Minh (2011) *Toàn tập*, tập 9, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
78. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 15, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
79. Nguyễn Tôn Nhan, Phú Văn Hãn (đồng chủ biên) (2016), *Từ điển tiếng Việt*, NXB Hồng Đức, Hà Nội.
80. Nguyễn An Ninh (2020), “*Một số thành tựu nhận thức lý luận mới về giai cấp công nhân Việt Nam*”, Tạp chí Lý luận chính trị (6) tr. 21-26.
81. Hoàng Phê (2011), *Từ điển Tiếng Việt*, NXB Đà Nẵng, Đà Nẵng.

82. Phùng Hữu Phú (2020), “*Địa vị chính trị, kinh tế, xã hội của giai cấp công nhân Việt Nam hiện nay và kiến nghị Đại hội XIII của Đảng*” Tạp chí Tuyên giáo điện tử, đăng ngày 05/12/2020.
83. Lê Minh Quân (2006), *Về một số xu hướng chính trị chủ yếu trên thế giới hiện nay*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
84. Nguyễn Thị Quế, Nguyễn Hoàng Giáp (đồng chủ biên) (2010), *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.
85. Quỹ Phát triển khoa học và công nghệ quốc gia và Viện Công nhân Công đoàn, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (3/2016), “*Những vấn đề lý luận cơ bản về giáo dục chính trị, tư tưởng cho công nhân*”, Kỷ yếu Hội thảo khoa học: *Giáo dục chính trị tư tưởng cho công nhân trong các khu công nghiệp, khu chế xuất ở Việt Nam*, Hà Nội.
86. Trần Thị Như Quỳnh (2021), “*Công nhân trí thức và chủ trương trí thức hóa công nhân của Đảng*”, Tạp chí Lý luận chính trị (4), tr. 22-28.
87. Văn Tạo (2022), *Sử học và hiện thực - Tập 3: Đổi mới tư duy về công nhân và giai cấp công nhân, kinh tế trí thức và công nhân trí thức*, NXB Khoa học xã hội, Hà Nội.
88. Lê Cao Thắng (2018), *Công tác giáo dục chính trị, tư tưởng cho công nhân trong các khu công nghiệp, khu chế xuất - Lý luận và thực tiễn*, NXB Lao động, Hà Nội.
89. Nguyễn Văn Thắng (2020) “*Công tác phát triển đảng viên và thành lập cơ sở đảng trong các doanh nghiệp đầu tư nước ngoài chưa có tổ chức cơ sở đảng*”, Kỷ yếu Hội thảo: *Xây dựng tổ chức đảng và phát triển đảng viên trong các đơn vị kinh tế tư nhân - Nhìn từ vai trò của các cấp ủy, chính quyền và tổ chức Công đoàn*, Tổng Liên đoàn Lao

- động Việt Nam - Ban Tổ chức Trung ương - Tạp chí Cộng sản, Hà Nội, tr. 133-140.
90. Nguyễn Việt Thảo (2021), *Nghiên cứu tổng kết lý luận của chủ nghĩa Mác - Lênin về giai cấp công nhân, sứ mệnh lịch sử của giai cấp công nhân trong lịch sử và thời đại ngày nay; đề xuất bổ sung, phát triển vào thực tiễn Việt Nam trong bối cảnh mới*, Đề tài khoa học cấp quốc gia thuộc Chương trình KX.02/16-20, Hà Nội.
91. Hồ Thảo (2022), “*Chú trọng công tác giáo dục chính trị tư tưởng trong công nhân lao động*”, Báo Đồng Nai điện tử, đăng ngày 08/9/2022.
92. Thông tấn xã Việt Nam (2024), *Góc nhìn chuyên gia: Những thành tựu ấn tượng của Việt Nam năm 2024*, Trang tin Báo cáo viên điện tử, Ban Tuyên giáo Trung ương, <https://baocaovien.vn/tin-tuc/goc-nhin-chuyen-gia-nhung-thanh-tuu-an-tuong-cua-viet-nam-nam-2024/160319.html> (truy cập ngày 10/01/2025).
93. Nguyễn Xuân Thúc (chủ biên), (2011), *Giáo trình Tâm lý học đại cương*, NXB Đại học Sư phạm Hà Nội, Hà Nội.
94. Trần Thị Diệu Thúy (2020), “*Về thực trạng mô hình tổ chức cơ sở đảng trong khu vực doanh nghiệp ngoài nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh - Khó khăn, bất cập và đề xuất, kiến nghị*”, Kỷ yếu Hội thảo: *Xây dựng tổ chức đảng và phát triển đảng viên trong các đơn vị kinh tế tư nhân - Nhìn từ vai trò của các cấp ủy, chính quyền và tổ chức Công đoàn*, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam - Ban Tổ chức Trung ương - Tạp chí Cộng sản, Hà Nội, tr. 87-94.
95. Tỉnh ủy Đồng Nai (2020), *Văn kiện Đại hội Đảng bộ tỉnh Đồng Nai lần thứ XI, nhiệm kỳ 2020-2025*, NXB Đồng Nai, Đồng Nai.

96. Tỉnh ủy Đồng Nai (2021), *Báo cáo số 143-BC/TU ngày 17/9/2021 về sơ kết 05 năm thực hiện Chỉ thị số 52-CT/TW ngày 09/01/2016 của Ban Bí thư Trung ương Đảng về “Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác nâng cao đời sống văn hóa, tinh thần cho công nhân lao động khu công nghiệp”*, Đồng Nai.
97. Tỉnh ủy Đồng Nai (2022), *Nghị quyết số 07-NQ/TU, ngày 22/8/2022 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh về phát triển nhà ở công nhân, nhà ở xã hội giai đoạn 2021-2025 trên địa bàn tỉnh Đồng Nai*, Đồng Nai.
98. Tỉnh ủy Đồng Nai (2023), *Báo cáo số 303-BC/TU, ngày 15/5/2023 về tình hình triển khai nhà ở xã hội, nhà ở cho người có thu nhập thấp phục vụ xây dựng Đề án “Tăng cường vai trò lãnh đạo của Đảng đối với phát triển nhà ở xã hội, nhà ở cho người có thu nhập thấp” trình Ban Bí thư Trung ương Đảng*, Đồng Nai.
99. Tỉnh ủy Đồng Nai (2023), *Báo cáo số 344-BC/TU, ngày 18/8/2023 về sơ kết hai năm rưỡi thực hiện Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh lần thứ XI, nhiệm kỳ 2020-2025*, Đồng Nai.
100. Tỉnh ủy Đồng Nai (2023), *Báo cáo số 372-BC/TU, ngày 31/10/2023 về công tác xây dựng Đảng về chính trị, tư tưởng, đạo đức qua gần 40 năm đổi mới trên địa bàn tỉnh Đồng Nai*, Đồng Nai.
101. Tỉnh ủy Đồng Nai (2023), *Báo cáo số 389-BC/TU ngày 12/12/2023 về đánh giá kết quả thực hiện Nghị quyết số 08-NQ/TU của Tỉnh ủy năm 2023*, Đồng Nai.
102. Vũ Bá Toàn (2022), “*Kỹ năng lao động của lực lượng lao động Việt Nam*”, Tạp chí Tuyên giáo điện tử, <https://www.tuyengiao.vn/ky-nang-lao-dong-cua-luc-luong-lao-dong-viet-nam-146326> (truy cập ngày 29/12/2024).

103. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (2007), *Toàn cầu hóa và phong trào công đoàn quốc tế*, NXB Lao động, Hà Nội.
104. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Ban Tổ chức Trung ương và Tạp chí Cộng sản (2020), *Xây dựng tổ chức đảng và phát triển đảng viên trong các đơn vị kinh tế tư nhân - Nhìn từ vai trò của các cấp ủy, chính quyền và tổ chức Công đoàn*, Kỷ yếu Hội thảo khoa học, Hà Nội.
105. Nguyễn Thị Huyền Trang (chủ biên) (2023), *Nâng cao chất lượng giáo dục chính trị cho công nhân Việt Nam hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh*, NXB Lao động, Hà Nội.
106. Nguyễn Phú Trọng (2022), *Một số vấn đề lý luận và thực tiễn về chủ nghĩa xã hội và con đường đi lên chủ nghĩa xã hội ở Việt Nam*, NXB Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
107. *Từ điển Bách khoa Việt Nam* (2007), NXB Từ điển Bách khoa.
108. Đặng Ngọc Tùng (chủ biên) (2010), *Xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam giai đoạn 2011-2020*, NXB Lao động, Hà Nội.
109. Đặng Ngọc Tùng (chủ biên), (2010), *Một số vấn đề cơ bản về xây dựng, phát huy vai trò giai cấp công nhân Việt Nam trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa*, NXB Lao động, Hà Nội.
110. Nguyễn Đăng Tuyên (2021), “*Cảnh giác với âm mưu, thủ đoạn xuyên tạc bản chất giai cấp công nhân và phủ nhận vai trò của tổ chức Công đoàn hiện nay*”, Tạp chí Cộng sản điện tử (truy cập ngày 30/5/2024).
111. V.I. Lênin (1975), *Toàn tập*, tập 6, NXB Tiến bộ, Mátxcova.
112. V.I. Lênin (1976) *Toàn tập*, tập 38, NXB Tiến bộ, Mátxcova.
113. V.I. Lênin (1980), *Toàn tập*, tập 18, NXB Tiến bộ, Mátxcova.
114. V.I. Lênin (2005), *Toàn tập*, tập 33, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
115. V.I. Lênin (2005) *Toàn tập*, tập 36, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
116. V.I. Lênin (2006), *Toàn tập*, tập 42, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.

117. Viện Công nhân và Công đoàn (2010), *Giai cấp công nhân Việt Nam hiện tại và xu hướng phát triển*, NXB Lao động, Hà Nội.
118. Viện Sử học, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam (2010), *Xây dựng và phát triển văn hóa giai cấp công nhân Việt Nam trong quá trình đổi mới và hội nhập quốc tế*, Đề tài khoa học cấp nhà nước, Mã số: KX.03/06-10, Hà Nội.
119. Vũ Quang Vinh (2016), “*Giáo dục chính trị, tư tưởng cho công nhân theo tinh thần Đại hội XII của Đảng*”, Tạp chí Cộng sản điện tử, đăng ngày 20/6/2016.
120. Lương Ngọc Vĩnh (2021), *Công tác tuyên truyền của Đảng Cộng sản Việt Nam trong thời kỳ mới*, NXB Lý luận chính trị, Hà Nội.
121. Dương Thị Thanh Xuân (2017), *Ý thức chính trị của công nhân trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài ở Việt Nam*, NXB Đại học quốc gia Hà Nội.

Trang web

122. Tổng Triển Bác, “*Xây dựng chính trị là xây dựng cơ bản của tổ chức đảng doanh nghiệp*”,
<http://dangjian.people.com.cn/n1/2019/0225/c117092-30900734.html>,
(truy cập ngày 24/2/2023).
123. Thạch Chính Giang, “*Ra sức đẩy mạnh đổi mới công tác xây dựng đảng trong doanh nghiệp nhà nước*” <http://dangjian.people.com.cn/n1/2019/1129/c117092-31482133.html> (truy cập ngày 24/02/2023).
124. Tổng Quảng Pháp, “*Cách thức tiến hành công tác chính trị tư tưởng trong doanh nghiệp trong tình hình mới*”,
<http://dangjian.people.com.cn/n/2015/0826/c117092-27519186.html>,
(truy cập ngày 24/02/2023).

125. Yan Yan, Qin Hua, “*BAIC Group: Xây dựng Đảng vững mạnh để doanh nghiệp vững mạnh*”

<http://dangjian.people.com.cn/n1/2019/1209/c117092-31496875.html>

(truy cập ngày 24/02/2023).

PHỤ LỤC

Phụ lục 1

PHIẾU ĐIỀU TRA XÃ HỘI HỌC TRONG CÔNG NHÂN CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TỈNH ĐỒNG NAI

Để phục vụ nghiên cứu luận án: “*Nhận thức chính trị của công nhân trong các khu công nghiệp tỉnh Đồng Nai hiện nay*”, Anh/Chị vui lòng trả lời một số câu hỏi sau đây bằng cách tích (v) vào nội dung mà anh/chị đồng tình. Thông tin mà các anh (chị) cung cấp sẽ được đảm bảo tính khuyết danh khi công bố và chỉ phục vụ cho mục đích nghiên cứu khoa học.

Nghiên cứu sinh Nguyễn Hữu Thọ

*Khoa Khoa học Chính trị - Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn,
Đại học Quốc gia Hà Nội*

PHẦN 1 THÔNG TIN CÁ NHÂN		
1.1	Giới tính:	<input type="checkbox"/> Nam <input type="checkbox"/> Nữ
1.2	Độ tuổi:	<input type="checkbox"/> Dưới 25 tuổi <input type="checkbox"/> 25-45 tuổi <input type="checkbox"/> 46-60 tuổi
1.3	Trình độ học vấn:	<input type="checkbox"/> Tiểu học/Trung học cơ sở <input type="checkbox"/> Trung học phổ thông <input type="checkbox"/> Trung cấp, Cao đẳng <input type="checkbox"/> Đại học và sau đại học
1.4	Quê hương:	<input type="checkbox"/> Miền Bắc (từ Ninh Bình trở ra) <input type="checkbox"/> Miền Trung (từ Thanh Hóa đến Bình Thuận) <input type="checkbox"/> Tây Nguyên (Đắk Nông, Đắk Lắk, Gia Lai, Kon Tum, Lâm Đồng) <input type="checkbox"/> Miền Nam (từ Đồng Nai đến Cà Mau)
1.5	Loại hình doanh nghiệp anh/chị đang làm	<input type="checkbox"/> Doanh nghiệp có vốn nhà nước.

	việc	<input type="checkbox"/> Doanh nghiệp tư nhân. <input type="checkbox"/> Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (FDI)
1.6	Anh/Chị có làm tăng ca để tăng thu nhập	<input type="checkbox"/> Không <input type="checkbox"/> Thỉnh thoảng <input type="checkbox"/> Thường xuyên
1.7	Doanh nghiệp/khu công nghiệp nơi anh/chị làm việc đã có	<input type="checkbox"/> Nhà ở dành cho công nhân <input type="checkbox"/> Nhà trẻ <input type="checkbox"/> Trường học <input type="checkbox"/> Nơi sinh hoạt văn hóa <input type="checkbox"/> Không có
PHẦN 2 TỰ ĐÁNH GIÁ NHẬN THỨC VỀ GIÁC NGỘ GIAI CẤP (NHẬN THỨC VỀ GIAI CẤP)		
2.1	Theo anh/chị vai trò của công nhân đối với sự phát triển của đất nước?	<input type="checkbox"/> Rất quan trọng <input type="checkbox"/> Quan trọng <input type="checkbox"/> Không quan trọng
2.2	Anh/ chị tự đánh giá hiểu biết của mình về vai trò của giai cấp công nhân với vị trí là trung tâm trong liên minh với giai cấp nông dân và đội ngũ trí thức?	<input type="checkbox"/> Tốt <input type="checkbox"/> Khá <input type="checkbox"/> Trung bình <input type="checkbox"/> Kém
2.3	Anh/ chị tự đánh giá hiểu biết của mình về mối quan hệ của mình đối với chủ doanh nghiệp là quan hệ hợp tác cùng có lợi ích trên cơ sở tuân thủ quy định của pháp luật?	<input type="checkbox"/> Tốt <input type="checkbox"/> Khá <input type="checkbox"/> Trung bình <input type="checkbox"/> Kém
PHẦN 3 TỰ ĐÁNH GIÁ NHẬN THỨC VỀ CHỦ NGHĨA MÁC-LÊNIN, TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH, CHỦ THỊ, NGHỊ QUYẾT CỦA ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM		
3.1	Anh/chị có thường tham gia và mong muốn được nghe các buổi tuyên truyền, giáo dục về chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, chỉ thị, nghị quyết của Đảng hay không?	<input type="checkbox"/> Rất thường xuyên <input type="checkbox"/> Thường xuyên <input type="checkbox"/> Không
3.2	Anh/ chị tự đánh giá hiểu biết về chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, chỉ thị, nghị quyết của Đảng của anh/ chị ở mức độ nào?	<input type="checkbox"/> Tốt <input type="checkbox"/> Khá <input type="checkbox"/> Trung bình <input type="checkbox"/> Kém

3.3	Sau mỗi buổi hoặc một đợt tuyên truyền, giáo dục (hoặc thông qua các phương tiện thông tin đại chúng) về chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, chỉ thị, nghị quyết của Đảng; anh/chị nhận thấy mình có tăng thêm hiểu biết hay không?	<input type="checkbox"/> Có tăng thêm <input type="checkbox"/> Có tăng thêm nhưng không nhiều <input type="checkbox"/> Không tăng
3.4	Những hiểu biết về chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, chỉ thị, nghị quyết của Đảng mà các anh/ chị có hiện nay là có trước hay sau khi vào công ty làm việc?	<input type="checkbox"/> Trước <input type="checkbox"/> Sau <input type="checkbox"/> Cả trước và sau
PHẦN 4		
TỰ ĐÁNH GIÁ NHẬN THỨC VỀ CÁC TỔ CHỨC CHÍNH TRỊ - XÃ HỘI TRONG HỆ THỐNG CHÍNH TRỊ CỦA VIỆT NAM HIỆN NAY		
4.1	Anh/chị tự đánh giá hiểu biết về hệ thống chính trị của Việt Nam bao gồm Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội.	<input type="checkbox"/> Tốt <input type="checkbox"/> Khá <input type="checkbox"/> Trung bình <input type="checkbox"/> Kém
4.2	Anh/chị tự đánh giá hiểu biết về Đảng Cộng sản Việt Nam với vai trò là đội tiên phong của giai cấp công nhân. Lãnh đạo đất nước đổi mới, phát triển theo định hướng xã hội chủ nghĩa?	<input type="checkbox"/> Tốt <input type="checkbox"/> Khá <input type="checkbox"/> Trung bình <input type="checkbox"/> Kém
4.3	Anh/chị suy nghĩ thế nào về sự quan tâm Đảng và Nhà nước đối với người lao động tại các doanh nghiệp hiện nay (về nhà ở, trường học, nhà trẻ, trạm y tế...)	<input type="checkbox"/> Rất quan tâm <input type="checkbox"/> Quan tâm <input type="checkbox"/> Không quan tâm
4.4	Anh/chị tự đánh giá hiểu biết về Công đoàn là tổ chức đại diện bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của công nhân.	<input type="checkbox"/> Tốt <input type="checkbox"/> Khá <input type="checkbox"/> Trung bình <input type="checkbox"/> Kém
PHẦN 5		
NHẬN THỨC, NIỀM TIN ĐỐI VỚI SỰ NGHIỆP ĐỔI MỚI ĐẤT NƯỚC		
5.1	Anh/ chị có niềm tin vào chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và sự lãnh đạo của Đảng đối với sự nghiệp đổi mới đất nước hay không?	<input type="checkbox"/> Rất tin tưởng <input type="checkbox"/> Tin tưởng <input type="checkbox"/> Không tin tưởng
5.2	Công ty tại nơi anh/chị làm việc có tổ chức đảng chưa?	<input type="checkbox"/> Có <input type="checkbox"/> Không <input type="checkbox"/> Không quan tâm
5.3	Anh/chị có mong muốn được kết nạp vào Đảng Cộng sản Việt Nam hay không?	<input type="checkbox"/> Có

		<input type="checkbox"/> Không <input type="checkbox"/> Lúc có, lúc không
5.4	Anh/ chị có thường liên hệ với tổ chức công đoàn tại công ty, doanh nghiệp để nhờ bảo vệ và tư vấn khi bản thân gặp phải những khó khăn hay không?	<input type="checkbox"/> Có <input type="checkbox"/> không <input type="checkbox"/> Lúc có, lúc không
PHẦN 6		
NHẬN THỨC VỀ QUYỀN LỢI VÀ NGHĨA VỤ CHÍNH TRỊ CỦA MÌNH		
6.1	Anh/chị tự đánh giá hiểu biết về trách nhiệm của người công nhân: Có phẩm chất đạo đức, lối sống; có trách nhiệm, năng động, sáng tạo, phương pháp làm việc khoa học. Có tinh thần đoàn kết, hợp tác và tác phong công nghiệp?	<input type="checkbox"/> Tốt <input type="checkbox"/> Khá <input type="checkbox"/> Trung bình <input type="checkbox"/> Kém
6.2	Nếu có một người cùng làm việc hoặc cùng cư trú với anh/ chị xuyên tạc chủ trương, đường lối của Đảng hoặc bôi nhọ lãnh tụ, anh/chị sẽ làm gì?	<input type="checkbox"/> Ra sức tranh luận, phản bác ý kiến <input type="checkbox"/> Có tranh luận nhưng không đủ sức thuyết phục <input type="checkbox"/> Lắng nghe, không tranh luận
6.3	Nếu có một người bạn cùng làm việc hoặc ở cùng phòng không thực hiện quyền công dân, không đi bầu cử Quốc hội và Hội đồng nhân dân các cấp, các anh/ chị sẽ làm gì?	<input type="checkbox"/> Vận động người đó đi bầu cử <input type="checkbox"/> Im lặng
6.4	Nếu có một chủ sử dụng lao động si nhục, chèn ép người lao động, cụ thể là anh/ chị hoặc những người thân, người cùng làm việc với anh chị, anh/ chị sẽ làm gì?	<input type="checkbox"/> Im lặng <input type="checkbox"/> Phản ứng lại <input type="checkbox"/> Báo cáo với tổ chức Đảng, Công đoàn
PHẦN 7		
NHẬN THỨC VỀ DÂN TỘC MÌNH, Ý THỨC QUỐC TẾ		
7.1	Anh/chị có quan tâm đến tình hình thời sự chính trị trong nước và ngoài nước hay không?	<input type="checkbox"/> Có <input type="checkbox"/> Không <input type="checkbox"/> Ít quan tâm
7.2	Anh/chị tự đánh giá hiểu biết về giai cấp công nhân Việt Nam, dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam, có mối quan hệ đoàn kết, hợp tác với giai cấp công nhân các nước trong điều kiện toàn cầu hóa?	<input type="checkbox"/> Tốt <input type="checkbox"/> Khá <input type="checkbox"/> Trung bình <input type="checkbox"/> Kém

PHẦN 8	
MONG MUỐN, NHU CẦU CỦA CÔNG NHÂN KHI THAM GIA CÁC QUÁ TRÌNH TUYÊN TRUYỀN, GIÁO DỤC NHẪM NÂNG CAO NHẬN THỨC CHÍNH TRỊ	
8.1	Anh/chị có cảm thấy hứng thú và cần thiết khi được nghe tuyên truyền, học tập chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, chỉ thị, nghị quyết của Đảng hay không? <input type="checkbox"/> Hứng thú <input type="checkbox"/> Không hứng thú và không cần thiết <input type="checkbox"/> Lúc có, lúc không
8.2	Nội dung tuyên truyền, giáo dục về chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, chỉ thị, nghị quyết của Đảng đối với anh/chị có phù hợp, dễ hiểu hay không? <input type="checkbox"/> Dễ hiểu <input type="checkbox"/> Tương đối dễ hiểu <input type="checkbox"/> Khó hiểu
8.3	Các thông tin về thời sự, chính trị trong nước và quốc tế các anh chị nhận được nhiều nhất là từ nguồn nào? (được chọn nhiều đáp án). <input type="checkbox"/> Từ tổ chức Đảng, Công đoàn, Đoàn thanh niên tại doanh nghiệp <input type="checkbox"/> Qua đọc báo, nghe đài, xem ti vi <input type="checkbox"/> Qua internet <input type="checkbox"/> Qua bạn bè <input type="checkbox"/> Qua chủ nhà trọ và các tổ chức trong hệ thống chính trị
8.4	Theo các anh/ chị, thời gian để tham dự các buổi tuyên truyền, giáo dục về chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, chỉ thị, nghị quyết của Đảng nên diễn ra vào thời gian nào là phù hợp? <input type="checkbox"/> Giờ ăn trưa <input type="checkbox"/> Trong giờ làm việc <input type="checkbox"/> Giờ tan ca <input type="checkbox"/> Buổi tối hoặc vào ngày nghỉ ở khu nhà trọ, ký túc xá
8.5	Theo các anh/ chị, tổng lượng thời gian cho một buổi tuyên truyền, giáo dục về chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, chỉ thị, nghị quyết của Đảng nên diễn ra khoảng bao nhiêu phút là phù hợp? <input type="checkbox"/> 15 phút <input type="checkbox"/> 30 phút <input type="checkbox"/> Từ 01 tiếng trở lên
8.6	Theo anh/ chị, tuyên truyền, giáo dục về chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, chỉ thị, nghị quyết của Đảng đối với các anh/ chị hiện nay nên tổ chức bằng hình thức nào là phù hợp? <input type="checkbox"/> Tập trung nghe giảng tại các lớp học, tại hội nghị <input type="checkbox"/> Tuyên truyền tại các buổi sinh hoạt đoàn thể <input type="checkbox"/> Phát tài liệu về khu nhà trọ để tìm đọc sau <input type="checkbox"/> Thông qua các phong trào văn hóa, văn nghệ

Trân trọng cảm ơn sự hỗ trợ, hợp tác của các anh/chị !

Phụ lục 2
KẾT QUẢ ĐIỀU TRA XÃ HỘI HỌC TRONG CÔNG NHÂN
CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TỈNH ĐỒNG NAI

Quá trình khảo sát được nghiên cứu sinh tiến hành như sau:

Bước 1: Xác định kích cỡ mẫu

Theo công thức tính mẫu điều tra của Trung tâm Thông tin và Phân tích số liệu Việt Nam, công thức tính mẫu điều tra (khi đã biết trước tổng kích cỡ mẫu) như sau:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Trong đó:

- N là kích cỡ tổng thể hoặc kích cỡ mẫu
- n là kích cỡ mẫu điều tra cần thực hiện
- e là sai số cho phép = 0.03 (3%)

Tính đến tháng 12 năm 2022, công nhân làm việc trong các KCN tỉnh Đồng Nai có khoảng 607.247 người, dựa trên công thức ta có:

$$n = \frac{607.247}{1 + 607.247 (0.03)^2} = 1.110 \text{ (người)}$$

Như vậy, số công nhân thực hiện khảo sát tối thiểu là: 1.110 người.

Bước 2: Chọn mẫu khảo sát

Chọn ngẫu nhiên công nhân trong doanh nghiệp thuộc 3 loại hình doanh nghiệp là doanh nghiệp nhà nước, doanh nghiệp ngoài tư nhân, doanh nghiệp FDI trong các khu công nghiệp tỉnh Đồng Nai để gửi phiếu khảo sát.

Bước 3: Xây dựng phiếu khảo sát

- Phiếu khảo sát được xây dựng theo nội dung luận án, có sự tham khảo ý kiến từ các chuyên gia xã hội học.
- Phiếu khảo sát được thực trên ứng dụng google form, đường link phiếu khảo sát như sau: <https://docs.google.com/forms/d/>

1TKkDrJY5guKZPzF2vwUbu4GSpsHcRO4BYvl-
pHX9sk/edit?pli=1#responses

- Tác giả tiến hành khảo sát thử trước 20 công nhân để hoàn chỉnh phiếu trước khi khảo sát chính thức.

Bước 4: Tiến hành khảo sát

- Thời gian khảo sát ý kiến công nhân trong 2 tháng (02/2023 - 4/2023).

- Tác giả gửi đường link khảo sát theo từng loại hình doanh nghiệp như đã xác định tại phần phạm vi nghiên cứu.

Bước 5: Tổng hợp kết quả khảo sát

- Sau quá trình khảo sát, tác giả thu về được 1.628 câu trả lời của công nhân theo các loại hình doanh nghiệp như sau:

TT	Loại hình doanh nghiệp	Số phiếu khảo sát
1	Doanh nghiệp nhà nước	478
2	Doanh nghiệp tư nhân	538
3	Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (FDI)	612
Tổng số phiếu khảo sát		1.628

- Kết quả khảo sát lấy trực tiếp trên webform với địa chỉ truy cập như sau:

<https://docs.google.com/forms/d/1TKkDrJY5guKZPzF2vwUbu4GSpsHcRO4BYvl-pHX9sk/edit?pli=1#responses>

Tác giả tổng hợp kết quả khảo sát trên bảng số liệu sau:

Phụ lục 2.1

Những thông tin về bản thân

Câu 1: Anh/Chị vui lòng cho biết đôi điều về giới tính của mình

Trả lời	Số câu trả lời	Tỷ lệ %
Lựa chọn		
Nam	850	52,2
Nữ	776	47,7
Lựa chọn khác	02	0,1

Câu 2: Anh/Chị vui lòng cho biết đôi điều về độ tuổi

Trả lời	Số câu trả lời	Tỷ lệ %
Lựa chọn		
Dưới 25 tuổi	562	34,5
Từ 25 - 45 tuổi	602	37
Từ 46 - 60 tuổi	464	28,5

Câu 3: Anh/Chị vui lòng cho biết đôi điều về trình độ học vấn (xin đánh dấu vào ô trình độ cao nhất của bản thân)

Trả lời	Số câu trả lời	Tỷ lệ %
Lựa chọn		
Tiểu học/Trung học cơ sở	278	17,1
Trung học phổ thông	477	29,3
Trung cấp, Cao đẳng	496	30,4
Đại học và sau Đại học	377	23,2

Câu 4: Anh/Chị vui lòng cho biết đôi điều về quê hương của mình

Trả lời	Số câu trả lời	Tỷ lệ %
Lựa chọn		
Miền Bắc (từ Ninh Bình trở ra)	350	21,5
Miền Trung (từ Thanh Hóa đến Bình Thuận)	466	28,6
Tây Nguyên (Đắk Nông, Đắk Lắk, Gia Lai, Kon Tum, Lâm Đồng)	257	15,8
Miền Nam (từ Đồng Nai đến Cà Mau)	555	34,1

Câu 5: Anh/Chị vui lòng cho biết đôi điều về loại hình công ty, doanh nghiệp Anh/Chị đang làm việc:

Lựa chọn	Trả lời	Số câu trả lời	Tỷ lệ %
Công ty, doanh nghiệp nhà nước.		478	29,4
Công ty, doanh nghiệp tư nhân		538	33,0
Công ty, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (FDI)		612	37,6

Câu 6: Anh/Chị vui lòng cho biết bản thân có làm tăng ca để tăng thu nhập?

Lựa chọn	Trả lời	Số câu trả lời	Tỷ lệ %
Không		489	30,0
Thỉnh thoảng		638	39,2
Thường xuyên		501	30,8

Câu 7: Anh/Chị vui lòng cho biết doanh nghiệp/khu công nghiệp nơi Anh/Chị làm việc đã có... (có thể chọn nhiều ý)?

Lựa chọn	Trả lời	Số câu trả lời	Tỷ lệ %
Nhà ở dành cho công nhân		652	40,0
Nhà trẻ		625	38,4
Trường học		646	39,7
Nơi sinh hoạt văn hóa		664	40,8
Không có		486	29,9

Phụ lục 2.2

Kết quả tự đánh giá nhận thức về giác ngộ về giai cấp (nhận thức về giai cấp)

Câu 1: Theo Anh/Chị vai trò của giai cấp công nhân đối với sự phát triển của đất nước?

Lựa chọn	Trả lời	Số câu trả lời	Tỷ lệ %
Rất quan trọng		587	36,1
Quan trọng		573	35,2
Không quan trọng		468	28,7

Câu 2: Anh/Chị tự đánh giá hiểu biết của mình về vai trò của giai cấp công nhân với vị trí là trung tâm trong liên minh với giai cấp nông dân và đội ngũ tri thức

Lựa chọn	Trả lời	Số câu trả lời	Tỷ lệ %
Tốt		441	27,1
Khá		526	32,3
Trung bình		351	21,6
Kém		310	19

Câu 3: Anh/Chị tự đánh giá những hiểu biết về mối quan hệ của mình với chủ doanh nghiệp là quan hệ hợp tác cùng có lợi ích, trên cơ sở tuân thủ quy định của pháp luật.

Lựa chọn	Trả lời	Số câu trả lời	Tỷ lệ %
Tốt		472	29
Khá		547	33,6
Trung bình		284	17,4
Kém		325	20

Phụ lục 2.3

Kết quả tự đánh giá nhận thức về chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, chỉ thị, nghị quyết của Đảng Cộng sản Việt Nam

Câu 1: Anh/Chị có thường tham gia và mong muốn được nghe các buổi nghe tuyên truyền, giáo dục về chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, chỉ thị, nghị quyết của Đảng hay không? (câu trả lời 2.1 có 5 đáp án, sửa)

Lựa chọn	Trả lời	Số câu trả lời	Tỷ lệ %
Rất thường xuyên		679	41,7
Thường xuyên		427	26,2
Không		522	32,1

Câu 2: Anh/Chị tự đánh giá hiểu biết của mình về chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, chủ trương, nghị quyết của Đảng ở mức độ nào?

Lựa chọn	Trả lời	Số câu trả lời	Tỷ lệ %
Tốt		431	26,5
Khá		500	30,7
Trung bình		353	21,7
Kém		344	21,1

Câu 3: Sau mỗi buổi hoặc một đợt tuyên truyền, giáo dục (hoặc thông qua các phương tiện thông tin đại chúng) về chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, chỉ thị, nghị quyết của Đảng, Anh/Chị nhận thấy mình có tăng thêm hiểu biết hay không?

Lựa chọn	Trả lời	Số câu trả lời	Tỷ lệ %
Có tăng thêm		516	31,7
Có tăng thêm nhưng không nhiều		662	40,7
Không tăng		450	27,6

Câu 4: Những hiểu biết về chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh mà các Anh/ Chị có hiện nay là có trước hay sau khi vào công ty làm việc?

Lựa chọn	Trả lời	Số câu trả lời	Tỷ lệ %
Trước		467	28,7
Sau		506	31,1
Cả trước và sau		655	40,2

Phụ lục 2.4

Kết quả tự đánh giá nhận thức về các tổ chức trong hệ thống chính trị của Việt Nam hiện nay

Câu 1: Anh/Chị tự đánh giá hiểu biết của mình về hệ thống chính trị của Việt Nam bao gồm Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể nhân dân

Lựa chọn	Trả lời	Số câu trả lời	Tỷ lệ %
Tốt		415	25,5
Khá		542	33,3
Trung bình		363	22,3
Kém		308	18,9

Câu 2: Anh/Chị tự đánh giá hiểu biết của mình về Đảng Cộng sản Việt Nam với vai trò là đội tiên phong của giai cấp công nhân. Lãnh đạo đất nước đổi mới, phát triển theo định hướng xã hội chủ nghĩa.

Lựa chọn	Trả lời	Số câu trả lời	Tỷ lệ %
Tốt		406	24,9
Khá		556	34,2
Trung bình		334	20,5
Kém		332	20,4

Câu 3: Anh/chị suy nghĩ thế nào về sự quan tâm của Đảng và Nhà nước đối với người lao động tại các doanh nghiệp hiện nay (về nhà ở, trường học, chế độ, chính sách, tiền lương, phúc lợi xã hội...)

Lựa chọn	Trả lời	Số câu trả lời	Tỷ lệ %
Rất quan tâm		438	26,8
Quan tâm		440	27
Không quan tâm		590	26,2

Câu 4: Anh/Chị tự đánh giá hiểu biết của mình về Công đoàn là tổ chức đại diện bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của công nhân?

Lựa chọn	Trả lời	Số câu trả lời	Tỷ lệ %
Tốt		439	27
Khá		563	34,6
Trung bình		314	19,2
Kém		312	19,2

Phụ lục 2.5

Kết quả tự đánh giá nhận thức, niềm tin đối với sự nghiệp đổi mới đất nước

Câu 1: Anh/Chị có niềm tin vào chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và sự lãnh đạo của Đảng đối với sự nghiệp đổi mới đất nước hay không? (xem lại trong đáp án phần trả lời có 4 lựa chọn, sửa)

Lựa chọn	Trả lời	Số câu trả lời	Tỷ lệ %
Rất tin tưởng		642	39,4
Tin tưởng		424	26,1
Không tin tưởng		562	34,5

Câu 2: Công ty/Doanh nghiệp tại nơi Anh/Chị làm việc có tổ chức đảng chưa?

Lựa chọn	Trả lời	Số câu trả lời	Tỷ lệ %
Có		529	32,5
Không		635	39
Không quan tâm		464	28,5

Câu 3: Anh/Chị có mong muốn được kết nạp vào Đảng Cộng sản Việt Nam hay không? (bổ sung đáp án 3 trong file câu hỏi)

Lựa chọn	Trả lời	Số câu trả lời	Tỷ lệ %
Có		781	48
Không		826	50,7
Lúc có lúc không		21	1,3

Câu 4: Anh/Chị có thường liên hệ với tổ chức Công đoàn tại công ty, doanh nghiệp để nhờ bảo vệ và tư vấn khi bản thân gặp phải những khó khăn hay không?

Lựa chọn	Trả lời	Số câu trả lời	Tỷ lệ %
Có		801	49,2
Không		789	48,5
Lúc có lúc không		38	2,3

Phụ lục 2.6

Kết quả tự đánh giá nhận thức về quyền lợi và nghĩa vụ chính trị của mình

Câu 1: Anh/Chị tự đánh giá hiểu biết của mình về trách nhiệm của người công nhân: Có phẩm chất đạo đức, lối sống; có trách nhiệm, năng động, sáng tạo, phương pháp làm việc khoa học. Có tinh thần đoàn kết, hợp tác và tác phong công nghiệp?

Lựa chọn	Trả lời	Số câu trả lời	Tỷ lệ %
Tốt		497	30,5
Khá		518	31,8
Trung bình		298	18,3
Kém		315	19,2

Câu 2: Nếu có một người cùng làm việc hoặc cùng cư trú với Anh/Chị xuyên tạc chủ trương, đường lối của Đảng hoặc bôi nhọ lãnh tụ, Anh/Chị sẽ làm gì?

Lựa chọn	Trả lời	Số câu trả lời	Tỷ lệ %
Ra sức tranh luận, phản bác ý kiến		555	34,1
Có tranh luận nhưng không đủ sức thuyết phục		565	34,7
Lắng nghe, không tranh luận		508	31,2

Câu 3: Nếu có một người bạn cùng làm việc hoặc ở cùng phòng không thực hiện quyền công dân, không đi bầu cử Quốc hội và Hội đồng nhân dân các cấp, các Anh/Chị sẽ làm gì?

Lựa chọn	Trả lời	Số câu trả lời	Tỷ lệ %
Vận động người đó đi bầu cử		873	53,6
Im lặng		755	46,4

Câu 4: Nếu có tổ chức hay ai đó rủ Anh/Chị tham gia đình công, ngừng việc tập thể mà không phải do Công đoàn nơi làm việc phát động, Anh/Chị sẽ làm gì?

Lựa chọn	Trả lời	Số câu trả lời	Tỷ lệ %
Tham gia		416	25,5
Không tham gia		701	43,1
Thuyết phục lại người rủ mình nên tham gia khi công đoàn đứng ra tổ chức		511	31,4

Câu 5: Nếu có một chủ sử dụng lao động si nhục, chèn ép người lao động, cụ thể chính là Anh/Chị hoặc những người thân, người cùng làm việc Anh/Chị sẽ làm gì?

Lựa chọn	Trả lời	Số câu trả lời	Tỷ lệ %
Im lặng		366	22,5
Phản ứng lại		569	35
Báo cáo với tổ chức Đảng, Công đoàn		693	42,5

Phụ lục 2.7

Kết quả tự đánh giá nhận thức về ý thức về dân tộc mình, ý thức quốc tế

Câu 1: Anh/Chị có quan tâm đến tình hình thời sự, chính trị trong nước và ngoài nước hay không?

Lựa chọn	Trả lời	Số câu trả lời	Tỷ lệ %
Có		590	36,2
Không		532	32,7
Ít quan tâm		506	31,1

Câu 2: Anh/Chị tự đánh giá hiểu biết của mình về giai cấp công nhân Việt Nam dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam, có mối quan hệ đoàn kết, hợp tác với giai cấp công nhân các nước trong điều kiện toàn cầu hóa.

Lựa chọn	Trả lời	Số câu trả lời	Tỷ lệ %
Tốt		463	28,4
Khá		541	33,3
Trung bình		313	19,2
Kém		311	19,1

Phụ lục 2.8

Kết quả phản ánh mong muốn, nhu cầu của công nhân về nội dung, thời gian, hình thức tổ chức khi tham gia các quá trình tuyên truyền, giáo dục nhằm nâng cao nhận thức chính trị

Câu 1: Anh/Chị có cảm thấy hứng thú và cần thiết khi được nghe tuyên truyền, học tập chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, chỉ thị, nghị quyết của Đảng hay không?

Lựa chọn	Trả lời	Số câu trả lời	Tỷ lệ %
Hứng thú		799	49,1
Không hứng thú và không cần thiết		777	47,7
Lúc có lúc không		52	3,2

Câu 2: Nội dung tuyên truyền, giáo dục về chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, chủ trương, đường lối của Đảng đối với Anh/Chị có phù hợp, dễ hiểu hay không?

Lựa chọn	Trả lời	Số câu trả lời	Tỷ lệ %
Dễ hiểu		442	27,1
Tương đối dễ hiểu		664	40,8
Khó hiểu		522	32,1

Câu 3: Các thông tin về thời sự, chính trị trong nước và quốc tế các Anh/Chị nhận được nhiều nhất là từ nguồn nào? (được chọn nhiều đáp án).

Lựa chọn	Trả lời	Số câu trả lời	Tỷ lệ %
Từ tổ chức Đảng, Công đoàn, Đoàn Thanh niên tại doanh nghiệp		656	40,3
Qua đọc báo, nghe đài, xem ti vi		839	51,5
Qua internet		876	53,8
Qua bạn bè		525	32,2
Qua chủ nhà trọ và các tổ chức trong hệ thống chính trị		306	18,8

Câu 4: Theo các Anh/Chị, thời gian để tham dự các buổi tuyên truyền, giáo dục về chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, chỉ thị, nghị quyết của Đảng nên diễn ra vào thời gian nào là phù hợp?

Lựa chọn	Trả lời	Số câu trả lời	Tỷ lệ %
Giờ ăn trưa		370	22,7
Trong giờ làm việc		525	32,2
Giờ tan ca		262	16,1
Buổi tối hoặc vào ngày nghỉ ở khu nhà trọ, ký túc xá		471	28,9

Câu 5: Theo các Anh/Chị, tổng lượng thời gian cho một buổi tuyên truyền, giáo dục về chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, chỉ thị, nghị quyết của Đảng nên diễn ra khoảng bao nhiêu phút là phù hợp?

Lựa chọn	Trả lời	Số câu trả lời	Tỷ lệ %
15 phút		442	27,1
30 phút		679	41,7
Từ 01 tiếng trở lên		507	31,2

Câu 6: Theo Anh/Chị, tuyên truyền, giáo dục về chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, chỉ thị, nghị quyết của Đảng đối với các anh/ chị hiện nay nên tổ chức bằng hình thức nào là phù hợp?

Lựa chọn	Trả lời	Số câu trả lời	Tỷ lệ %
Tập trung nghe giảng tại các lớp học, hội nghị		420	25,8
Tuyên truyền tại các buổi sinh hoạt đoàn thể		569	35
Phát tài liệu về khu nhà trọ để tìm đọc sau		250	15,4
Thông qua các phong trào văn hóa, văn nghệ		389	23,8

Phụ lục 3

CÂU HỎI PHÒNG VẤN ĐỐI VỚI CÁC CHỦ THỂ THỰC HIỆN CÔNG TÁC TUYÊN TRUYỀN, GIÁO DỤC CHÍNH TRỊ CHO CÔNG NHÂN TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH ĐỒNG NAI

1. Ông hãy cho biết vai trò của các chủ thể tuyên truyền, giáo dục đối với việc nâng cao nhận thức chính trị cho công nhân trong các khu công nghiệp hiện nay?

Trả lời:

1.1. Ông Phạm Tấn Linh - Phó trưởng Ban Tuyên giáo Tỉnh ủy Đồng Nai.

Việc tuyên truyền, giáo dục nhằm nâng cao nhận thức chính trị cho công nhân trong các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Đồng Nai hiện nay là một nội dung được Tỉnh ủy rất quan tâm. Một nội dung quan trọng là phải nâng cao nhận thức cũng như năng lực và trách nhiệm của các cơ quan chức năng, mà trực tiếp là Ban Tuyên giáo các cấp, tổ chức Công đoàn từ tỉnh đến cơ sở, nhất là Công đoàn trong doanh nghiệp về vai trò cũng như tầm quan trọng của công tác tuyên truyền, giáo dục chính trị cho công nhân. Bởi vì hiện nay, đời sống văn hóa, tinh thần của công nhân còn thiếu thốn rất nhiều, bên cạnh đó, các thế lực thù địch vẫn luôn tìm mọi cách thâm nhập vào công nhân để tuyên truyền những quan điểm sai trái, lệch lạc, làm suy giảm niềm tin của công nhân vào Đảng và Nhà nước và tổ chức Công đoàn. Do đó, vai trò của công tác tuyên truyền, giáo dục nâng cao nhận thức chính trị cho công nhân, nhất là trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài là rất quan trọng.

1.2. Ông Phan Mậu Doãn - Trưởng Ban Tuyên giáo Đảng ủy Khối Doanh nghiệp tỉnh Đồng Nai

Các chủ thể tuyên truyền quyết định đến chất lượng, hiệu quả tuyên truyền trong đối tượng là công nhân. Thực tế ở Đảng ủy Khối Doanh nghiệp tỉnh Đồng Nai thời gian qua các cấp ủy đã có sự quan tâm chỉ đạo thường xuyên, Ban Tuyên giáo, Đoàn Thanh niên Đảng ủy Khối đã phát huy tích cực vai trò cũng như trách nhiệm của mình. Công tác phối hợp với chủ các doanh nghiệp cũng như cấp ủy, Công đoàn, Đoàn TNCS Hồ Chí Minh ở các doanh nghiệp trong các khu công nghiệp đã được thực hiện khá tốt. Tuy nhiên, đối với các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, cấp ủy cần phải phát huy hơn nữa vai trò của mình, nhất là sự tác động, phối hợp hiệu quả với chủ các doanh nghiệp, đây là điều kiện rất quan trọng trong công tác tuyên truyền, giáo dục chính trị đối với công nhân.

1.3. Ông Trần Văn Thắng - Phó Chủ tịch Công đoàn Khu công nghiệp Biên Hòa, tỉnh Đồng Nai

Vai trò của các cấp ủy, Công đoàn, Đoàn Thanh niên trong việc tuyên truyền, giáo dục chính trị cho công nhân trong các khu công nghiệp luôn đóng vai trò quyết định. Đối với Công đoàn các khu công nghiệp tỉnh thời gian qua luôn thực hiện tốt chỉ đạo của các cấp ủy, vai trò của các tổ chức Công đoàn trong các doanh nghiệp đã phát huy hiệu quả. Thực tế cho thấy, ở doanh nghiệp nào có tổ chức đảng, công tác tuyên truyền, giáo dục chính trị cho công nhân có nhiều thuận lợi, các chủ doanh nghiệp có sự quan tâm, hỗ trợ và tạo điều kiện cho công nhân được tham gia các hoạt động do Công đoàn tổ chức.

2. Ông/Bà có nhận định thế nào về thực trạng các thiết chế văn hóa dành cho công nhân trong các khu công nghiệp tỉnh Đồng Nai hiện nay?

Trả lời:

2.1. Ông Huỳnh Phước Sang - Phó Chủ tịch Liên đoàn Lao động tỉnh Đồng Nai.

Đến cuối năm 2023, Đồng Nai hiện chưa có thiết chế văn hóa quy mô nào dành riêng cho công nhân lao động, nhất là nhiều nơi đông công nhân sinh sống nhưng lại không có thiết chế văn hóa để giải trí. UBND tỉnh cũng đã chấp thuận về mặt chủ trương cho Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam đầu tư xây dựng thiết chế Công đoàn tại quỹ đất phát triển nhà ở xã hội có diện tích hơn 2,3 ha tại huyện Trảng Bom. Thời gian tới, Liên đoàn Lao động tỉnh sẽ tiếp tục phối hợp với các ngành hữu quan, mà trọng tâm là ngành Văn hóa, Thể thao và Du lịch tiếp tục khai thác triệt để các nhà văn hóa khu phố ấp - nơi có đông công nhân lao động ở trọ. Cụ thể là tập trung khai thác 106 trung tâm văn hóa - thể thao và học tập cộng đồng cấp xã trong tổng số 170 xã, 613 nhà văn hóa ấp, khu phố trong tổng số 1.007 ấp, khu phố. Nâng cao chất lượng các thiết chế văn hóa thể thao này một cách hiệu quả, đáp ứng được nhu cầu sinh hoạt của người dân và công nhân lao động trong khu vực.

2.2. Bà Lê Ngọc Loan - Giám đốc Sở Văn hóa, Thể thao và Du lịch Đồng Nai

Trong thời gian tới, Sở Văn hóa, Thể thao và Du lịch sẽ tiếp tục tham mưu UBND tỉnh chỉ đạo các sở, ban, ngành và UBND các huyện, thành phố bố trí quỹ đất để xây dựng thêm các thiết chế văn hóa ưu tiên những nơi tập trung đông công nhân lao động. Rà soát, kiểm tra lại các thiết chế văn hóa, thể thao cấp tỉnh để sửa chữa, nâng cấp, bổ sung những hạng mục phù hợp tạo điều kiện cho công nhân đến tham gia các hoạt động. Đề nghị UBND các huyện, thành phố tiếp tục đẩy nhanh tiến độ quy hoạch, xây dựng và nâng cấp sửa chữa các thiết chế văn hóa nơi có đông công nhân. Đồng thời, chỉ đạo cho các trung tâm văn hóa, thông tin và thể thao cấp huyện; trung tâm văn hóa thể thao - học tập cộng đồng cấp xã; ban chủ nhiệm nhà văn hóa khu thể thao ấp, khu phố tạo điều kiện và tổ chức các hoạt động dành cho công nhân lao động đến tham gia.

2.3. Bà Đoàn Thị Kim Loan - Phó Chủ tịch Công đoàn cơ sở Công ty TNHH Changshin Việt Nam, huyện Vĩnh Cửu, tỉnh Đồng Nai

Tại công ty chúng tôi, hơn 40 ngàn công nhân vẫn chủ yếu làm lụng miệt mài mà ít có điều kiện vui chơi, giải trí. Chúng tôi muốn tổ chức hoạt động văn hóa, thể thao nào đều phải đi thuê hết. Cụ thể, khi tổ chức giải bóng đá phải thuê sân ở ngoài, khi tổ chức hội thi văn nghệ quần chúng, khen thưởng lao động tiêu biểu phải lấy nhà ăn công ty làm sàn diễn với không gian chật chội. Do đó, công nhân vẫn đang nghèo về địa điểm giải trí sau giờ làm việc.

3. Theo Ông/Bà, để nâng cao nhận thức chính trị cho công nhân, nhất là công nhân trẻ thì yêu cầu đối đặt ra với công tác tuyên truyền, giáo dục là gì?

Trả lời:

3.1. Bà Nguyễn Thị Như Ý - Chủ tịch Liên đoàn Lao động tỉnh Đồng Nai

Các cấp Công đoàn trong tỉnh thời gian qua đã chủ động triển khai nhiều hình thức tuyên truyền, giáo dục chính trị, tư tưởng đoàn viên, nhất là công nhân lao động phù hợp với đặc thù từng doanh nghiệp. Với các doanh nghiệp trong các khu công nghiệp, công tác tuyên truyền, giáo dục được tập trung chủ yếu cho đội ngũ cán bộ chủ chốt và lực lượng đoàn viên nòng cốt. Số còn lại được phổ biến bằng hệ thống thông tin nội bộ, bản tin sinh hoạt tổ Công đoàn, tài liệu bỏ túi, đĩa CD, VCD, DVD do Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Ban Tuyên giáo Tỉnh ủy và Liên đoàn Lao động tỉnh phát hành. Với đối tượng là công nhân lao động đang sinh sống tại các khu nhà trọ, công tác tuyên truyền được Liên đoàn Lao động tỉnh triển khai chủ yếu thông qua việc thành lập và duy trì thường xuyên hoạt động của các điểm, nhóm, tổ tuyên truyền lưu động, câu lạc bộ công nhân nòng cốt. Nhờ đó, các nội dung tuyên truyền, giáo dục chính trị, tư tưởng được đưa đến với công nhân một cách

nhanh chóng, ngắn gọn, dễ hiểu, phù hợp với đặc thù công nhân trong các khu nhà trọ.

3.2. Ông Nguyễn Cao Cường - Bí thư Đảng ủy Khối Doanh nghiệp tỉnh Đồng Nai.

Do đặc thù công nhân là những người phải thường xuyên làm việc trong các nhà máy, xí nghiệp, thời gian tham gia các diễn đàn trong giờ hành chính là rất khó khăn và hầu như không có thời gian để tham gia, do vậy để tuyên truyền nâng cao nhận thức chính trị cho công nhân rất cần vai trò của Công Đoàn, Đoàn thanh niên và Hội phụ nữ vào cuộc mạnh mẽ có kế hoạch, có lộ trình có phối hợp với các cơ quan báo, đài, thông qua mạng xã hội, truyền hình, zalo, facebook, loa phóng thanh, tổ chức các hoạt động ngày hội công nhân, ngày thứ 7 tình nguyện, ngày chủ nhật xanh, các hội thi, hội diễn văn nghệ, diễn đàn công nhân, nhịp sống công nhân, giao lưu khu vực nhà trọ, ngày hội tư vấn pháp luật, hội thao công nhân,... để tăng cường công tác tuyên truyền từng bước định hướng và nâng cao nhận thức chính trị cho công nhân.

3.3. Ông Bùi Đức Trịnh - Bí thư Đoàn TNCS Hồ Chí Minh, Đảng ủy Khối Doanh nghiệp tỉnh Đồng Nai

Đối với công nhân lao động trẻ, việc tuyên truyền, giáo dục cần phải thực sự đổi mới về nội dung, phương pháp, nhất là vấn đề thời gian. Thời gian phù hợp nhất để tổ chức tuyên truyền, giáo dục cho công nhân là vào các buổi cuối tuần, nhất là ngày thứ 7 và chủ nhật, đây là khung giờ đa số công nhân được thoải mái và có thời gian quan tâm tới các vấn đề khác. Ngoài ra, vào các thời điểm như các giờ giải lao, các buổi giao ban phân công nhiệm vụ cho các tổ kinh doanh, sản xuất thông qua đó có thể truyền đạt các nội dung tuyên truyền. Về hình thức tuyên truyền, đa số các hoạt động tuyên truyền giáo dục cho công nhân tại các khu công nghiệp thường được phối hợp với Công đoàn hoặc các khu vực có đông công nhân ở trọ để tổ chức các điểm như gian hàng

hỗ trợ bình ổn giá cho công nhân, các điểm tuyên truyền và tư vấn pháp luật về bảo hiểm về sử dụng mạng an toàn và phòng chống ma túy, tệ nạn và các biện pháp phòng tránh cho công nhân, người lao động.

4. Theo Ông/Bà, để góp phần nâng cao nhận thức chính trị cho công nhân trong các khu công nghiệp tỉnh Đồng Nai, yếu tố quan trọng cần phải có là gì?

Trả lời:

4.1. Ông Nông Văn Dũng - Phó Giám đốc Sở Lao động, Thương binh và Xã hội tỉnh Đồng Nai.

Để góp phần nâng cao nhận thức chính trị cho công nhân trong các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Đồng Nai, yếu tố quan trọng cần phải có là tiếp tục sửa đổi, bổ sung nội dung chính sách, pháp luật, cơ chế, quy định liên quan đến quyền, lợi ích của công nhân như Bộ luật Lao động, Luật Doanh nghiệp, Luật Công đoàn, Luật Đầu tư nước ngoài tại Việt Nam, Luật Bảo hiểm. Chăm lo đời sống vật chất, tinh thần cho công nhân, đồng thời bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của họ tương xứng với mức độ lao động, cống hiến của họ, phải tiến hành sửa đổi, bổ sung một số nội dung trong. Chăm lo hơn nữa phúc lợi xã hội, phúc lợi doanh nghiệp giải quyết từng bước, hiệu quả những nhu cầu thiết yếu về nhà ở, nhà trẻ, mẫu giáo, chế độ chăm sóc sức khỏe, phòng chống dịch bệnh, nâng cao mức hưởng thụ văn hóa cũng như nhận thức chính trị của công nhân

4.2. Bà Dương Thị Xuân Nương - Phó Trưởng Ban Quản lý các Khu công nghiệp tỉnh Đồng Nai

Thực tế hiện nay là đại đa số công nhân chỉ quan tâm đến việc làm, thu nhập và các chế độ, chính sách có liên quan đến bản thân, chưa quan tâm nhiều đến chính trị. Do đó, để nâng cao nhận thức chính trị cho công nhân thì việc trước tiên là Đảng và Nhà nước phải quan tâm đến các chế độ, chính

sách, tiền lương, nhà ở, trường học cũng như các thiết chế văn hóa dành cho công nhân. Khi họ có thu nhập ổn định, đảm bảo được các nhu cầu thiết yếu của bản thân và gia đình thì họ mới quan tâm đến các vấn đề chính trị, xã hội, khi đó việc tuyên truyền, giáo dục nhằm nâng cao nhận thức chính trị cho công nhân mới hy vọng có những kết quả tích cực.

4.3. Bà Lê Thị Thanh Nguyệt - Chủ tịch Liên đoàn Lao động huyện Long Thành, tỉnh Đồng Nai

Để nâng cao nhận thức chính trị cho công nhân trong các khu công nghiệp, bên cạnh việc chăm lo các chế độ, chính sách cho công nhân, cần phát huy tốt hiệu quả các chương trình như: “Đôi thoại tháng 5”; diễn đàn “Công nhân vì doanh nghiệp, doanh nghiệp vì công nhân”, hoạt động “Cảm ơn người lao động”... Chương trình “Mỗi công đoàn cơ sở, một lợi ích đoàn viên” thực hiện ít nhất 1 việc làm cụ thể chăm lo phúc lợi cho đoàn viên... Bên cạnh đó, tập trung giám sát thực hiện chính sách, pháp luật về lao động như: tiền lương, tiền thưởng, bữa ăn giữa ca, các chính sách Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp...

5. Ông/Bà có đánh giá như thế nào về sự quan tâm của Đảng và Nhà nước đối với người lao động trong các doanh nghiệp hiện nay (về nhà ở, trường học, chế độ, chính sách, tiền lương, phúc lợi xã hội,...)?

Trả lời:

5.1. Ông Nguyễn Phú Cường - Nguyên Bí thư Tỉnh ủy, Chủ tịch HĐND tỉnh Đồng Nai

Để làm nên tốc độ tăng trưởng kinh tế ấn tượng của tỉnh Đồng Nai trong nhiều năm qua, đội ngũ công nhân có vai trò vô cùng quan trọng. Dù doanh nghiệp, cấp ủy, chính quyền đã tích cực chung tay chăm lo vật chất lẫn tinh thần cho công nhân, nhưng so với mặt bằng chung, đời sống của công nhân còn không ít thiếu thốn, nhất là về nhà ở và thiết chế văn hóa

5.2. Bà Nguyễn Thị Tuyết - Chủ tịch Công đoàn các Khu công nghiệp Đồng Nai

Hiện nay, công nhân trong các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Đồng Nai là gần 600 ngàn người, tuyệt đại đa số là những công nhân ở các tỉnh khác nên nhu cầu về nhà ở, trường học cho con của họ là rất lớn. Chúng tôi rất mừng vì hiện nay Tỉnh ủy và UBND tỉnh đã có nghị quyết về xây dựng nhà ở cho công nhân và yêu cầu các doanh nghiệp lớn phải có các thiết chế văn hóa cho công nhân của doanh nghiệp mình. Đồng thời, trong thời điểm dịch Covid-19 và hiện nay, nhiều doanh nghiệp bị phá sản và cắt giảm lao động, Đảng và Nhà nước đã có những chính sách hỗ trợ kịp thời cho công nhân, đây chính là sự thể hiện tính ưu việt của chế độ chúng ta.

5.3. Ông Lý Xê Ba, Chủ tịch Công đoàn cơ sở Công ty TNHH Cụ Thành, xã An Phước, huyện Long Thành, tỉnh Đồng Nai

Hiện nay, thu nhập bình quân của gần 4 ngàn lao động tại công ty chúng tôi là trên 7 triệu đồng/người/tháng. Công đoàn công ty đã có nhiều chính sách hỗ trợ công nhân vượt qua khó khăn. Ngoài hỗ trợ vay vốn, tổ chức các chương trình bán hàng giảm giá, ký kết các đối tác mang lại phúc lợi cho công nhân, các cấp Công đoàn còn đến từng phòng trọ, nhà ở chia sẻ, động viên và hỗ trợ công nhân kịp thời. Cùng với đó, nỗ lực thương thảo với doanh nghiệp để có thêm nhiều chế độ cho công nhân.

Phụ lục 4
CÂU HỎI PHÒNG VẤN ĐỐI VỚI CÔNG NHÂN
Ở MỘT SỐ DOANH NGHIỆP TRONG CÁC KHU CÔNG NGHIỆP
TỈNH ĐỒNG NAI

1. Anh/Chị có thường xuyên tham gia các buổi tuyên truyền, giáo dục về chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, nghị quyết, chỉ thị của Đảng do Công đoàn công ty hoặc Công đoàn cấp trên tổ chức không?

Trả lời:

1.1. Công nhân Lê Thị Hà, làm việc tại Công ty TNHH Cibao, Đường N5, Khu công nghiệp Suối Tre, thành phố Long Khánh, tỉnh Đồng Nai

Mỗi năm tôi tham gia 1 buổi tuyên truyền các chế độ, chính sách liên quan đến người lao động do Công đoàn tổ chức. Ngoài ra, tham gia qua hình thức phát sổ tay hoặc bảng thông báo nội bộ và trang Facebook của Công đoàn cơ sở.

1.2. Công nhân Trần Thị Ngọc Hoài, làm việc tại Công ty TNHH Tokin Electronics, Lô A5-A6, Khu công nghiệp Long Bình, thành phố Biên Hòa, tỉnh Đồng Nai

Tại công ty, Công đoàn cơ sở thường xuyên phối hợp với Công đoàn cấp trên tổ chức các buổi tuyên truyền, giáo dục cho công nhân lao động. Các buổi tuyên truyền thực hiện khoảng 2 tiếng tại phòng họp của công ty nên tôi có điều kiện tham gia.

1.3. Công nhân Lê Minh Tâm, làm việc tại Công ty TNHH Pouphong Việt Nam, Khu công nghiệp Bàu Xéo, huyện Trảng Bom, tỉnh Đồng Nai

Công đoàn cơ sở công ty có tổ chức các buổi tuyên truyền, giáo dục chính trị cho công nhân khoảng mỗi quý 1 lần. Tôi có tham gia và mỗi lần như vậy có khoảng 200 công nhân cùng tham gia.

2. Anh/Chị có suy nghĩ gì về Công đoàn với vai trò là tổ chức đại diện của công nhân?

Trả lời:

2.1. Công nhân Nguyễn Thị Kim Phượng, làm việc tại Công ty TNHH Dệt may Eclat, Lô 1, Đường 5A, Khu công nghiệp Nhơn Trạch 2, huyện Nhơn Trạch, tỉnh Đồng Nai

Là đoàn viên Công đoàn, tôi thấy tổ chức Công đoàn mang lại rất nhiều quyền lợi cho công nhân. Nhưng Công đoàn cần đấu tranh, thương lượng để làm sao công nhân có lương, thưởng, phúc lợi tốt nhất

2.2. Công nhân Lê Văn Quyết, làm việc tại Công ty TNHH giấy Yuen Foong Yu Đồng Nai, Ấp 8, xã Bình Sơn, huyện Long Thành, tỉnh Đồng Nai

Những năm qua Công đoàn thường xuyên tổ chức nhiều hoạt động chăm lo cho công nhân, nhất là thời điểm khó khăn. Do đó, với công nhân, tổ chức Công đoàn cơ sở tại doanh nghiệp đóng vai trò rất quan trọng.

2.3. Công nhân Trần Ngọc Minh, làm việc tại Công ty TNHH Hoàng Gia GMT, Lô A1, Khu công nghiệp Sông Mây, huyện Trảng Bom, tỉnh Đồng Nai

Công đoàn là tổ chức đại diện cho người lao động, tuy nhiên cần hoạt động có chiều sâu, thiết thực hơn để xứng đáng với niềm tin của công nhân chúng tôi.

3. Anh/Chị đánh giá thế nào về tổ chức đảng trong doanh nghiệp của mình và có mong muốn được kết nạp vào Đảng Cộng sản Việt Nam hay không?

Trả lời:

3.1. Công nhân Nguyễn Thị Hương, làm việc tại Công ty TNHH Great Super, Đường N5, Khu công nghiệp Suối Tre, thành phố Long Khánh, tỉnh Đồng Nai

Hiện nay, công ty tôi có nhiều lao động đã được kết nạp vào Đảng và sinh hoạt tại Chi bộ Liên đoàn Lao động thành phố Long Khánh. Vì vậy, tôi đang phấn đấu để được đứng vào hàng ngũ của Đảng.

3.2. Công nhân Lê Hoàng Anh, làm việc tại Công ty TNHH điện tử Stronkin Việt Nam, Lô số 3, đường số 5A, Khu công nghiệp Nhơn Trạch 2, huyện Nhơn Trạch, tỉnh Đồng Nai

Tổ chức Đảng nếu thành lập trong doanh nghiệp sẽ góp phần ổn định quan hệ lao động và tham mưu với công ty cải thiện nhiều chính sách tốt cho công nhân. Bản thân tôi có mong muốn được đứng hàng ngũ của đảng Đảng Cộng sản Việt Nam nếu điều kiện cho phép.

3.3. Công nhân Lê Bích Hồng, làm việc tại Công ty TNHH Great Kingdom Giang Điền, Lô số 9, Khu công nghiệp Giang Điền, huyện Trảng Bom, tỉnh Đồng Nai

Hiện tại công ty đã thành lập chi bộ Đảng và nhiều lao động đã nỗ lực, kết nạp vào Đảng. Tôi nghĩ vào Đảng là niềm tự hào của mỗi người lao động.

4. Anh/Chị có mong muốn gì đối với Đảng và Nhà nước trong việc nâng cao đời sống vật chất, tinh thần của công nhân?

Trả lời

4.1. Công nhân Nguyễn Hoàng Na, làm việc tại Công ty TNHH Juksu Vina, Lô G5, Khu công nghiệp Dầu Giây, thị trấn Dầu Giây, huyện Thống Nhất, tỉnh Đồng Nai.

Đời sống, việc làm công nhân còn nhiều khó khăn, nhất là nhà ở, thiết chế văn hóa còn thiếu. Tôi hi vọng công nhân được mua nhà ở giá rẻ, có thiết chế văn hóa để giải trí.

4.2. Công nhân Hoàng Văn Lịch, làm việc tại Công ty TNHH Elite Long Thành, Lô D, Khu công nghiệp Lộc An - Bình Sơn, xã Long An, huyện Long Thành, tỉnh Đồng Nai

Tôi mong Đảng và Nhà nước có nhiều chính sách hỗ trợ lao động bị ảnh hưởng việc làm, mất việc để họ quay lại thị trường lao động. Có thiết chế văn hóa để công nhân có nơi giải trí, nâng cao đời sống tinh thần.

4.3. Công nhân Lê Thị Lua, làm việc tại Công ty TNHH The Support Việt Nam, Lô D3, Khu công nghiệp Long Đức, xã Long Đức, huyện Long Thành, tỉnh Đồng Nai

Tôi mong Đảng, Nhà nước quan tâm nhiều hơn nữa các chính sách hỗ trợ công nhân như: vấn đề tăng lương, đào tạo nghề, nhà ở... để mọi người yên tâm sản xuất, gắn bó doanh nghiệp.

5. Theo Anh/Chị việc tuyên truyền, giáo dục chính trị cho công nhân được tổ chức vào thời điểm và hình thức nào là phù hợp nhất?

Trả lời

5.1. Công nhân Lê Văn Nam, làm việc tại Công ty CP Cao Su HANA Lu Huấn, Khu công nghiệp Tam Phước, xã Tam Phước, thành phố Biên Hòa, tỉnh Đồng Nai

Theo tôi việc tuyên truyền, giáo dục chính trị cho công nhân được tổ chức vào thời điểm nghỉ giữa ca tại doanh nghiệp hoặc có thể buổi tối tại các khu nhà trọ. Hình thức tuyên truyền trực tiếp hoặc phát sổ tay là hay nhất.

5.2. Công nhân Phạm Văn Tỏa, làm việc tại công ty Dây đồng Việt nam CFT, Đường số 9, Khu công nghiệp Biên Hòa 1, phường An Bình, thành phố Biên Hòa, tỉnh Đồng Nai

Việc tuyên truyền giáo dục chính trị cho công nhân rất quan trọng nên cần tuyên truyền thường xuyên hơn, có thể tại doanh nghiệp hoặc nhà trọ. Về hình thức cần đa dạng, sinh động hơn để công nhân tiếp cận nhanh hơn

5.3. Công nhân Phạm Văn Hải, làm việc tại Công ty TNHH Ô tô Hyundai Nam Việt, Số 1 Bis, Đường 16A, Khu công nghiệp Biên Hòa 2, thành phố Biên Hòa, tỉnh Đồng Nai

Việc tuyên truyền, giáo dục chính trị cho công nhân cần thường xuyên. Hình thức nên thực hiện tại khu nhà trọ vì sau giờ làm, công nhân có thời gian hơn. Hình thức tuyên truyền trực tiếp kèm tờ rơi hoặc hỏi đáp để công nhân trả lời.