

MẤY SUY NGHĨ VỀ TĂNG THÊM THÀNH PHẦN CÔNG NHÂN TRONG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CÔNG NGHIỆP

TRẦN TÊ

1- Ý NGHĨA NGUYÊN TẮC CỦA VIỆC TĂNG THÊM THÀNH PHẦN CÔNG NHÂN TRONG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CÔNG NGHIỆP

Mấy năm qua các ngành công nghiệp đã chú ý đào tạo, bồi dưỡng, đề bạt nhiều cán bộ thuộc thành phần công nhân. Song, nhìn chung, tỷ lệ cán bộ đó trong đội ngũ cán bộ công nghiệp vẫn còn thấp: Trong cán bộ chủ chốt của các cơ sở sản xuất công nghiệp mới có dưới 40%; trong cán bộ lãnh đạo cục, vụ, viện có dưới 30%, trong cán bộ quản lý kinh tế, kỹ thuật có dưới 10%.

Sở dĩ có tình hình trên là do nhiều nguyên nhân. Về khách quan, Đảng ta ra đời và lãnh đạo cách mạng ở một nước vốn là thuộc địa, nông nghiệp lạc hậu, gần 90% số dân là nông dân, giai cấp công nhân rất nhỏ bé. Chúng ta lại trải qua một thời kỳ đấu tranh cách mạng dân tộc dân chủ chống đế quốc, địa bàn hoạt động của Đảng chủ yếu là nông thôn. Do đó, đội ngũ cán bộ của Đảng ở thời kỳ này phần lớn xuất thân từ nông dân, tiểu tư sản. Khi miền Bắc chuyển sang giai đoạn cách mạng xã hội chủ nghĩa, và xây dựng chủ nghĩa xã hội, Đảng đã chuyển một bộ phận khá lớn cán bộ này sang quản lý công nghiệp. Từ thực tế khách quan đó, số cán bộ xuất thân là công nhân trong đội ngũ cán bộ công nghiệp cũng không thể nào hiểu được. Về chủ quan, do nhận thức vấn đề chưa sâu sắc nên trong một thời gian dài, các ngành công nghiệp chưa thật sự coi trọng và chấp hành tốt phương hướng giai cấp của Đảng trong công tác cán bộ. Chúng ta chưa có kế hoạch cụ thể, lâu dài nhằm bồi dưỡng, nâng cao trình độ mọi mặt cho công nhân, tạo điều kiện cho anh chị em có đủ trình độ,

tiêu chuẩn để đưa dân họ vào hàng ngũ cán bộ của Đảng. Việc nhận xét, đánh giá cán bộ trong một số trường hợp, còn theo cảm tính bề ngoài như cho nhanh nhen là có năng lực, chưa đánh giá đúng đắn bản chất tốt đẹp của cán bộ xuất thân là công nhân. Tỷ lệ thành phần công nhân trong số cán bộ mới được đề bạt chỉ được xác định (qua thống kê) sau khi hoàn thành công tác đề bạt cán bộ hằng năm, thiếu sự chỉ đạo chủ động và tích cực, còn mang nặng tích chất tự phát, và vì vậy tăng lên một cách chậm chạp.

Hằng năm, chúng ta tuyển một lực lượng khá lớn lao động vào các trường, lớp tập trung và tại chức để đào tạo thành cán bộ kỹ thuật và cán bộ quản lý kinh tế. Song, những anh chị em công nhân, vì phải giữ phải lớp này. Mặt khác, có trường còn có khuynh hướng ngại nhận công nhân vào học, cho là công nhân trình độ văn hoá thấp, tiếp thu chậm, nhận nhiều công nhân đến học thì kinh phí đào tạo sẽ lớn, cho việc quản lý công nhân trong quá trình học tập khó hơn quản lý học sinh phổ thông, v.v... Một số chính sách, chế độ hiện hành cũng chưa được hợp lý (như chế độ phụ cấp khi đi học, chế độ thâm niên nghề nghiệp và một số vấn đề liên quan đến quyền lợi của công nhân khi đi học, v.v...) cũng hạn chế việc đưa nhiều công nhân đi học. Bản thân một số anh chị em công nhân có tư tưởng ngại đi học, chưa thấy mình được cử đi học là một điều phấn khởi, tự hào, nên đã thiếu khắc phục khó khăn để phấn đấu vươn lên.

Các khuynh hướng lệch lạc và thiếu sót trên đây cần được khắc phục để có thể nâng nhanh tỉ lệ thành phần công nhân trong đội ngũ cán bộ của các ngành công nghiệp, đồng thời cung cấp cho các ngành khác của Đảng và Nhà Nước.

Đường lối công tác cán bộ là một bộ phận của đường lối tổ chức của Đảng, mà đường lối tổ chức đó lại phải xuất phát từ đường lối chính trị của Đảng. Đường lối tổ chức nói chung và đường lối công tác cán bộ nói riêng phải đảm bảo thực hiện thắng lợi nhiệm vụ chính trị. Xuất phát từ nhiệm vụ chính trị của Đảng và tình hình thực tiễn của ta, phương

hướng giai cấp trong công tác cán bộ của Đảng là: “*chú trọng lựa chọn, bồi dưỡng và đề bạt cán bộ trong những người ưu tú xuất thân từ công nhân và nông dân, đồng thời lựa chọn, bồi dưỡng và đề bạt cán bộ trong những người ưu tú xuất thân từ trí thức có liên hệ chặt chẽ với công nông, một lòng một dạ phục vụ công nông*” (1). Đường lối giai cấp trên đây của Đảng thể hiện cụ thể trong việc lựa chọn, bồi dưỡng và đề bạt những công nhân ưu tú vào những cương vị lãnh đạo và tăng cường nhiều thành phần đó trong hàng ngũ cán bộ, mà trước hết là tăng cường cho cán bộ lãnh đạo các cấp của ngành công nghiệp. Không nhận thức sâu sắc, không quyết tâm thực hiện đường lối đó là hữu khuynh và mơ hồ về giai cấp. Lịch sử chứng minh rằng: bất cứ một chính đảng đại biểu cho quyền lợi của một giai cấp nào, muốn tiến hành lật đổ một giai cấp khác và muốn nắm vững chính quyền, thì phải tạo ra cho mình một đội ngũ cán bộ trung thành và kiên trì lập trường của giai cấp mình. Trong bộ máy thống trị của giai cấp tư sản gồm những bọn sống chết vì quyền lợi của giai cấp tư sản, bọn có nhiều thù hận, nợ máu với nông dân. Đối với chúng ta, việc “*xây dựng cho được một đội ngũ cán bộ, đảng viên thể hiện được tính giai cấp của giai cấp công nhân, trung thành với sự nghiệp của Đảng, của giai cấp công nhân, chấp hành tích cực nhất và bảo vệ hăng hái nhất đường lối chính trị của Đảng, của giai cấp*” (2) là một việc làm không thể thiếu được. Muốn vậy, một mặt của chúng ta phải tăng cường giáo dục ý thức giai cấp công nhân cho cán bộ, mặt khác phải coi trọng việc tăng thêm thành phần công nhân trong đội ngũ cán bộ. Việc quán triệt và chấp hành đúng đắn đường lối giai cấp của Đảng trong công tác cán bộ của các ngành công nghiệp có một tầm quan trọng đặc biệt. Làm tốt công tác này, không những chúng ta tăng thêm thành phần công nhân cho đội ngũ cán bộ của Đảng và Nhà nước.

Nguồn bổ sung thành phần công nhân cho đội ngũ cán bộ của Đảng và Nhà nước không thể nhằm vào đâu khác hơn là khu vực sản xuất công nghiệp. Đó là trách nhiệm nặng nề của ngành công nghiệp được Đảng và

Nhà nước giao cho nhiệm vụ quản lý lực lượng công nhân đông đảo và ngày càng phát triển về số lượng và chất lượng.

Với yêu cầu cấp bách và trách nhiệm to lớn, các ngành công nghiệp cần đẩy mạnh hơn nữa việc đào tạo, bồi dưỡng, đề bạt công nhân vào các cương vị lãnh đạo các cấp và tăng cường cho cán bộ quản lý kinh tế, nghiệp vụ, cán bộ khoa học kỹ thuật. Trong việc tăng cường cán bộ trẻ và cán bộ nữ, trong việc tuyển sinh vào các trường, lớp đại học và trung học chuyên nghiệp... chúng ta phải xuất phát từ phương hướng giai cấp của Đảng, mà tăng thêm thành phần công nhân, đảm bảo tính chất giai cấp, tính chất tiên phong không những trong đường lối chính trị mà cả trong đường lối tổ chức của Đảng.

II — TÍCH CỰC THỰC HIỆN TỐT MỘT SỐ BIỆN PHÁP ĐỂ TẠO NGUỒN VÀ QUẢN LÝ CHẶT CHẼ NGUỒN ĐÓ ĐỂ CÓ THỂ THƯỜNG XUYÊN ĐÀO TẠO ĐỀ BẠT CÁN BỘ XUẤT THÂN CÔNG NHÂN

Trong việc mau chóng tăng thêm thành phần công nhân trong đội ngũ cán bộ, việc tạo nguồn và quản lý nguồn là vấn đề hết sức quan trọng. Trước đây có tình hình là, mỗi khi Đảng nhấn mạnh phải được thực hiện tốt mặt nào đó của công tác cán bộ thì chúng ta gặp lúng túng khó khăn. Ví như: khi nhắc đến vấn đề làm trẻ lại đội ngũ cán bộ của Đảng, thì tìm mãi không ra nhiều người trẻ có đủ trình độ, đủ tiêu chuẩn đề bạt; khi có nghị quyết về cán bộ nữ thì chúng ta gặp nhiều khó khăn trong việc lựa chọn chị em phụ nữ có đủ trình độ, đủ điều kiện để đề bạt. Đối với vấn đề tăng thêm thành phần công nhân trong đội ngũ cán bộ cũng vậy, chúng ta cũng không khỏi lúng túng trong việc tìm tòi, lựa chọn đối tượng. Sở dĩ có tình trạng đó, ngoài việc nhận thức không đúng ra, chúng ta thiếu quy hoạch toàn diện về đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng cán bộ, chưa tạo được nguồn và quản lý nguồn đó một cách vững chắc. Trong việc tạo nguồn và quản lý nguồn có nhiều vấn đề phải nghiên cứu giải quyết, nhưng trước mắt cần làm tốt mấy việc sau đây:

- Nhược điểm lớn hiện nay của công nhân là trình độ văn hoá, trình độ chính trị và trình độ quản lý kinh tế và kỹ thuật còn thấp. Điều đó, không những hạn chế nhiều đến những việc vươn lên hoàn thành tốt nhiệm vụ của người công nhân mà còn trở đến việc đào tạo, bồi dưỡng họ. Ngoài việc coi trọng giáo dục, chính trị, tư tưởng cho công nhân, việc bồi dưỡng nâng cao trình độ văn hoá cho công nhân đang là vấn đề rất cấp bách. Các trường hợp bổ túc văn hoá hiện có được ở các xí nghiệp cần được củng cố và tăng cường về mọi mặt, nhằm làm cho các trường lớp đó hoạt động tốt, đều đặn và liên tục trong mọi tình huống. Đối với những anh chị em công nhân tham gia học tập bổ túc văn hoá ngoài giờ, các cấp đảng, chính quyền, công đoàn ở xí nghiệp, ngoài việc thực hiện quy chế đã ban hành, cũng cần nghiên cứu giải quyết một số chế độ cụ thể trong phạm vi chức trách, quyền hạn của xí nghiệp, nhằm tạo điều kiện cho họ vừa bảo đảm sản xuất, chiến đấu vừa có thì giờ học tập văn hoá. Các cơ sở sản xuất của xí nghiệp sơ tán hoặc phân tán cố gắng bảo đảm tổ chức các lớp học riêng, hoặc một cụm cơ sở sơ tán, phân tán, của một số xí nghiệp ở gần nhau có thể tổ chức một lớp học chung về văn hoá. Biên chế, kinh phí cho công tác bổ túc văn hoá ở xí nghiệp cần được tăng thêm thích đáng. Tổ chức chỉ đạo, quản lý công tác bổ túc văn hoá ở các xí nghiệp cần được tăng thêm thích đáng. Tổ chức chỉ đạo, quản lý công tác bổ túc văn hoá ở các xí nghiệp cần được chấn chỉnh và tăng thêm cán bộ chuyên trách có năng lực. Nội dung, chương trình học cho công nhân cần được nghiên cứu rút kinh nghiệm cải tiến theo hướng thiết thực, bảo đảm chất lượng. Các cơ sở sản xuất, các ngành cần đưa việc nâng cao trình độ văn hoá cho công nhân vào chỉ tiêu của kế hoạch, và coi việc thực hiện chỉ tiêu này cũng như việc thực hiện chỉ tiêu kế hoạch khác.

Đi đôi với việc đẩy mạnh công tác bổ túc văn hoá ngoài giờ, cần tích cực mở rộng mạng lưới bổ túc văn hoá tập trung tại trường cho công nhân. Theo ý chúng tôi, để đáp ứng nhu cầu này một cách nhanh chóng, ngoài những trường phổ thông lao động (hiện có), ở những ngành lớn có thể mở thêm trường, lớp văn hoá tập trung cho cán bộ, công nhân ngành mình. Các trường trung học chuyên nghiệp của các ngành nên mở thêm hệ bổ túc văn hoá cho công nhân, đồng thời tổ chức tốt hơn nữa các lớp dự bị đại học ở các trường đại học mà đối tượng chủ yếu là các anh hùng, chiến sĩ thi đua và các công nhân có nhiều thành tích xuất sắc trong sản xuất, chiến đấu.

- Mở rộng hơn nữa mạng lưới đào tạo tại chức và khuyến khích anh chị em công nhân tham gia học tập quản lý kinh tế, kỹ thuật và nghiệp vụ. Trong những năm học tới, tình hình lao động, tình hình thầy dạy, tình hình trường sở không cho phép chúng ta tăng thêm nhiều việc tập trung vào các trường đào tạo tập trung. Nhưng nhu cầu về cán bộ lại rất lớn và cấp bách. Để giải quyết mâu thuẫn đó, không có con đường nào là phải mở rộng việc đào tạo tại chức. Vận động được nhiều công nhân tham gia học tập tại chức là biện pháp tốt nhất, chắc chắn nhất để tăng thêm thành phần công nhân trong đội ngũ cán bộ. Muốn cho việc học tập tại chức thành một phong trào quần chúng rộng rãi trong công nhân, một mặt phải chỉnh lý lại nội dung tài liệu giáo khoa cho thích hợp, củng cố và tăng cường bộ máy chuyên trách làm công tác đào tạo tại chức ở các ngành, các cấp, tăng cường đội ngũ giáo viên chuyên trách và kiêm chức, mặt khác cần có một số chính sách, chế độ nhằm khuyến khích anh chị em công nhân yên tâm học tập như chế độ cung cấp toàn bộ hoặc một phần chi phí về tài liệu, trước hết là cho những anh chị em thu nhập bình quân thấp; tổ chức tốt nhà trẻ, lớp mẫu giáo, chấn chỉnh nhà ăn tập thể, v.v... để anh chị em bớt được thì giờ bận bịu vào công việc gia đình, cải tiến chế độ hội họp ở xí nghiệp cho hợp lý, cải thiện đời sống, bảo vệ sức khoẻ cho công nhân để anh chị em có điều kiện tham gia học tập tốt hơn.

- Chấn chỉnh và phát triển hệ thống trường lớp phổ thông công nghiệp, đưa các trường lớp này về cạnh xí nghiệp, quy định mối quan hệ giữa nhà trường và xí nghiệp và xác định rõ trách nhiệm của xí nghiệp đối với nhà trường. Hằng năm đưa các học sinh đã tốt nghiệp ở các trường lớp phổ thông công nghiệp bổ sung cho lực lượng công nhân của các xí nghiệp. Từ kiến thức khoa học cơ bản và trình độ tay nghề các em tiếp thụ được trong các phổ thông công nghiệp, có kế hoạch không ngừng nâng cao trình độ của họ hơn nữa trong quá trình sản xuất tại xí nghiệp. Trên cơ sở mở rộng giáo dục phổ thông và tăng cường bổ túc văn hoá cho công nhân có đủ trình độ văn hoá vào các trường đại học và trung học chuyên nghiệp, chúng ta cần nghiên cứu để hàng năm đưa một tỉ lệ hợp lý số học sinh phổ thông lớp 7 và lớp 10 vào lao động sản xuất tại các xí nghiệp, công trường để họ được rèn luyện trong thực tế sản xuất. Đây là một biện pháp tích cực phát triển nguồn phục vụ cho công tác đào tạo cán bộ, chủ động lựa chọn công nhân vào các trường đại học và trung học chuyên nghiệp trong những năm sau được tốt. Nhưng đây là một vấn đề mới mẻ, cần phải nghiên cứu kỹ, nhất là việc xác định hàng năm để bảo đảm cân đối lao động giữa sản xuất và giáo dục, đào tạo.

- Các ngành công nghiệp, nhất là cơ quan tổ chức của xí nghiệp, công trường cần phân loại công nhân theo trình độ, theo nghề nghiệp để có kế hoạch bồi dưỡng cụ thể cho mọi đối tượng. Cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan tổ chức và các cơ quan làm công tác đào tạo trong việc phát triển nguồn, bồi dưỡng và quản lý nguồn, tạo điều kiện để thực hiện đúng đắn phương hướng giai cấp của Đảng trong công tác cán bộ.

Trên cơ sở xây dựng nguồn như trên, chúng tôi đề nghị Bộ Đại học và trung học chuyên nghiệp và các trường của ngành cần quy định thành phần công nhân khi chiêu sinh vào các trường, lớp đào tạo cán bộ một cách thích đáng. Việc chọn lựa công nhân để đào tạo thành cán bộ, chúng ta phải làm tích cực, có kế hoạch sớm để tránh khỏi tình trạng bị động, lúng túng.

Để thi hành thống nhất một số chế độ nhằm khuyến khích cho công nhân đi học và giảm bớt một phần khó khăn cho những anh chị em có thu nhập bình quân thấp, chúng tôi đề nghị những bộ hữu quan như Bộ nội vụ, Bộ lao động, Bộ tài chính, Bộ đại học và trung học chuyên nghiệp cùng nghiên cứu chế độ phụ cấp cho công nhân đi học mà bị giảm mức thu nhập, và nghiên cứu việc giảm tiền chi phí về tài liệu học tập, việc dành biên chế và kinh phí nhất định cho sự nghiệp đào tạo, bồi dưỡng công nhân của các ngành, các cấp.

Sau khi đào tạo ở trường ra, những anh chị em được sang công tác ngành khác, nếu mức lương mới thấp hơn trước thì vẫn được hưởng nguyên lương cho đến khi được xếp mức lương cao hơn. Hoặc khi xếp lương theo chức vụ mới đề bạt, không nên máy móc cứ xếp lương bậc khởi điểm trở lên theo chính sách đã quy định để nâng mức lương cũ hoặc cao hơn. Làm như vậy là để khuyến khích anh chị em khi được chuyển công tác khác và cũng là để giải quyết tình trạng bất hợp lý hiện nay trong vấn đề lương.

Trong công tác đề bạt cán bộ của ngành công nghiệp, thời gian tới chúng ta cố gắng phấn đấu hàng năm tăng nhanh thành phần công nhân trong đội ngũ cán bộ, nhất là trong số cán bộ mới được đề bạt. Trước hết tăng cường thành phần công nhân cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo chủ chốt ở các xí nghiệp, công trường, trường học, cho đội ngũ cán bộ khoa học, kỹ thuật, đồng thời tăng dần cho cán bộ chuyên môn, nghiệp vụ công tác ở cơ quan bộ. Khi xét duyệt đề bạt cán bộ trẻ, cán bộ nữ cũng cần phải xem xét đến thành phần công nhân. Trong từng ngành công tác cũng cần nghiên cứu, có kế hoạch điều chỉnh để thành phần công nhân chiếm một tỉ lệ thích đáng, đặc biệt là đối với các bộ phận công tác quan trọng, cơ mật của mỗi ngành, mỗi đơn vị. Chúng ta coi trọng và làm tốt việc đào tạo, bồi dưỡng, đề bạt cán bộ thuộc thành phần công nhân, đồng thời phải chú ý đào tạo, bồi dưỡng, đề những cán bộ thuộc thành phần khác có đủ tiêu chuẩn vào các bộ phận công tác trên.

Tăng thêm thành phần công nhân trong đội ngũ cán bộ của các ngành công nghiệp là yêu cầu khách quan và hết sức cấp thiết. Chúng ta cần cố gắng thực hiện tốt. Tuy nhiên, công tác này cũng còn nhiều khó khăn, phức tạp cần được chúng ta ra sức khắc phục. Đề cao tinh thần phụ trách trước Đảng, các ngành công nghiệp chúng ta hãy góp phần tích cực của mình vào việc thực hiện đường lối giai cấp trong công tác cán bộ của Đảng.

(1) *Văn kiện đại hội*, tập II, trang 98.

(2) Bài nói chuyện của đồng chí Lê Đức Thọ tại *Hội nghị công vận* ngày 7-12-1967, tập san *Xây dựng Đảng*, số 1 năm 1968