HIỆN TRẠNG GIAI CẤP CÔNG NHÂN TRUNG QUỐC

LƯU THỰC
Nguyên Phó Chủ tịch
Tổng Công hội Trung Quốc

Từ khi cải cách mở cửa đến nay, giai cấp công nhân Trung Quốc đã phát huy vai trò quân chủ lực trong phát triển kinh tế và tiến bộ xã hội. Hiện nay GDP của phần lớn công nhân viên chức chiếm 72,1% GDP cả nước.

Năm 1978, tổng số công nhân viên chức của cả nước là 120 triệu người. Năm 2000, tổng số công nhân viên chức trong cả nước là 270 triệu người. Tính thêm hơn 70 triệu nông dân vào thành thị làm việc theo thời vụ lấy tiền công làm nguồn thu chủ yếu, thì đội ngũ giai cấp công nhân đã có 350 triệu người, chiếm gần một nửa số người làm việc ở thành thị và nông thôn. Điều này có ý nghĩa quan trọng đối với sự nghiệp xây dựng hiện đại hoá và đời sống chính trị xã hội của đất nước.

Trình độ văn hoá, khoa học, kỹ thuật của giai cấp công nhân đều được nâng cao nhiều. Đời sống của đại bộ phận thành viên giai cấp công nhân được nâng cao.

Trải qua hơn 20 năm cải cách mở cửa, hiện trạng của giai cấp công nhân, chủ yếu là công nhân viên chức trong các ban ngành sản xuất đã có những biến đổi sâu sắc.

1. LÀM THUÊ HOÁ

Hiện nay, có khoảng 100 triệu công nhân làm việc trong các tổ chức kinh tế phi công hữu như doanh nghiệp tư nhân, kinh tế cá thể, doanh nghiệp "ba loại vốn". Đại hội XIII của Đảng nêu rõ, công nhân lao động trong các doanh nghiệp tư nhân *có tính chất làm thuê*.

Trong xí nghiệp hương trấn, có xí nghiệp tên gọi là tập thể, thực tế là tư nhân, công nhân trong các xí nghiệp này cũng *có tính chất làm thuê*.

Doanh nghiệp quốc hữu thì thế nào? Đối với việc cải cách doanh nghiệp quốc hữu, một số ít doanh nghiệp thực hiện

bán cổ phần. Một bộ phận doanh nghiệp quốc hữu vừa và nhỏ bán cho chủ doanh nghiệp tư nhân, trở thành doanh nghiệp tư nhân; một số thực hiện người kinh doanh nắm phần lớn cổ phần. Ngày 7 - 8 - 2002, nhật báo *Công nhân Chiết Giang* đã đăng bài điều tra cải cách chế độ doanh nghiệp quốc hữu vừa và nhỏ của phóng viên Tân Hoa xã *"Triệu phú mới gây chấn động khắp nơi"*. Bài điều tra nêu rõ, trong quá trình cải cách sản quyền doanh nghiệp quốc hữu vừa và nhỏ ngày càng đi sâu, "người kinh doanh nắm phần lớn cổ phần" đang được coi là một phương thức cải cách có hiệu quả, được sự tôn sùng của các doanh nghiệp và chính quyền địa phương. Thông qua các phương thức thu mua cổ phần muôn hình muôn vẻ, một loạt nhà kinh doanh doanh nghiệp quốc hữu chỉ "trong một đêm" đã có cổ phần hàng chục, hàng trăm, thậm chí hàng chục triệu NDT, hình thành nên một nhóm xã hội "triệu phú mới". Những doanh nhân như thế này, ai cũng có cách của mình. Có người thông qua vay mượn bạn bè thân thích, có người dùng tài sản cá nhân để vay tài khoản ngân hàng, có người dùng tiền mặt để mua. Ngoài ra, còn có chính quyền địa phương trích một phần thu nhập tài chính cho nhà kinh doanh vay, hoặc chính quyền khuyến khích nhà kinh doanh góp cổ phần bằng yếu tố kỹ thuật hoặc quản lý, coi như đóng góp cổ phần, nhà kinh doanh nắm phần lớn cổ phần đều chưa chi tiền hoặc chỉ chi một số tiền rất nhỏ. Có trường hợp nhà kinh doanh và công nhân viên chức khi mua xí nghiệp đều bỏ ra một số tiền, sau đó sử dụng quỹ kết dư tiền lương của công nhân viên chức để góp cổ phần. Nhà kinh doanh nắm được phần lớn cổ phần rất thẳng thắn, "đoạn tuyệt" với quá khứ, làm việc tốt vì chính mình. Thông qua cải cách thể chế doanh nghiệp quốc hữu vừa và nhỏ, công nhân viên chức cũng thay đổi địa vị ban đầu, trở thành *người lao động làm thuê* hoặc trên thực tế có tính chất làm thuê. Doanh nghiệp quốc hữu lớn theo chế độ cổ phần, có thương nhân nước ngoài và chủ doanh nghiệp tư nhân góp cổ phần, một phần cổ phần quốc hữu nhấn mạnh nhà kinh doanh doanh nghiệp là đại diện quyền tài sản, nhà kinh doanh doanh nghiệp giữ cổ phần, đồng thời thực hiện chế độ lợi tức hàng năm, lợi tức hàng năm có được cao hơn mười mấy lần, mấy chục lần, thậm chí trăm lần công chức bình thường. Những công chức trong các doanh nghiệp cổ phần như thế này, lao động *cũng có tính chất làm thuê*.

2. BẦN CÙNG HOÁ

So với chủ doanh nghiệp tư nhân, nhà đầu tư nước ngoài, người kinh doanh cá thể và phần tử tri thức làm việc cho họ thì sự cải thiện đời sống của giai cấp công nhân còn có hạn, tương đối khó khăn.

Thống kê cho thấy, năm 1978 không có doanh nghiệp tư nhân, đến năm 2001, doanh nghiệp tư nhân đã là 2.028.500 doanh nghiệp, có số vốn đăng ký là 1.821,224 tỷ NDT, trong đó doanh nghiệp có số vốn đăng ký hơn 100 tỷ NDT trở lên là 23.000, số vốn đăng ký hơn 100 triệu là 383, số công nhân làm thuê là 22,5303 triệu người. Nguồn quan

trọng trong tích luỹ tiền tệ của chủ doanh nghiệp tư nhân và nhà đầu tư nước ngoài chính là chiếm hữu không phải bồi thường lao động thặng dư của công nhân.

Báo cáo về vấn đề đào tạo nguồn nhân lực của Trung Quốc đã nêu rõ, trong ngành chế tạo từ năm 1995 đến năm 1999, giá thành của mỗi một lao động ở Trung Quốc là 729 USD, bằng 1/40 Mỹ, 1/43 Nhật, 1/5 Hàn Quốc, 1/4 Thái Lan, thậm chí còn thấp hơn Ấn Độ. Còn có tài liệu phản ánh, mức tiền lương của ngành chế tạo Trung Quốc không đến 60 xu/ giờ, còn chưa được 40 xu (pence - tiền xu của Anh), không bằng 1/10 tiền lương thấp nhất của Anh, không bằng 1/20 tiền lương của các ngành công nghiệp thông thường của Anh. Doanh nghiệp tư nhân có thể phát triển, nhà đầu tư nước ngoài muốn đến thành lập doanh nghiệp ở Trung Quốc, nguyên nhân quan trọng là giá thành lao động rẻ.

Công chức nghèo khó, điều kiện lao động và điều kiện làm việc rất kém. Một số doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp "ba loại vốn" làm việc thời gian dài đến hơn 10 tiếng, tiền lương thấp, lại còn thường bị trả lương muộn, nợ lương, điều kiện an toàn thấp, có người còn không có tự do nhân thân hoặc nhân cách bị ức hiếp, tai nạn lao động hoặc những tai nạn chết hàng chục người có lúc vẫn xảy ra. Điều đáng chú ý là một số đơn vị tuyển dụng "nông dân làm công" trong điều kiện lao động và điều kiện sinh hoạt rất kém, sử dụng "nông dân làm công" *dậy còn sớm hơn gà, làm còn nặng hơn trâu, ăn còn không bằng lợn...*".

Trong giai cấp công nhân còn có một bộ phận ở trạng thái *bần cùng tuyệt đối*, tức là đến mức sinh hoạt thấp nhất cũng khó có thể duy trì. Ở đây có hai trường hợp, *một là* chỉ có thu nhập tiền lương thấp nhất và thu nhập dưới mức tiền lương thấp nhất; *hai là* tuy thu nhập trên mức thu nhập thấp nhất song trong gia đình có người bệnh nặng, hoặc gặp tai họa gì khác, không đủ để sinh sống. Công chức bần cùng tuyệt đối có bao nhiêu, có thể suy đoán từ một con số. Cả nước có 20,53 triệu người hưởng bảo hiểm sinh hoạt thấp nhất, đây là số liệu chưa đầy đủ, số liệu thực tế còn lớn hơn. Họ duy trì ngày ba bữa cơm rất khó khăn, để gánh vác việc cho con cái đi học, khám bệnh mua thuốc, thuê nhà còn khó khăn hơn. Trong số họ đã nảy sinh việc bán máu, tự sát v.v...

Sự bần cùng của công chức những năm gần đây lấy việc mất khả năng lao động và điều kiện làm việc làm đặc trưng. Ngoài thất nghiệp của xã hội, còn có lượng lớn công chức không có việc làm. Từ năm 1998 trở lại đây, số công chức mất việc trong doanh nghiệp quốc hữu đạt đến 27 triệu người. Ngoài ra, còn có công chức do doanh nghiệp ngừng sản xuất, bán ngừng sản xuất, trên thực tế là mất địa vị làm việc, có doanh nghiệp còn thực hiện rút lui bên trong, ngừng hợp đồng lao động, mua lại thâm niên công tác. Những người có thể có việc làm hoặc tái việc làm giảm dần theo từng năm.

Việc đề xuất giảm nhân viên tăng hiệu quả, thực hiện cho thôi việc những năm gần đây đáng được nghiên cứu lại. Thôi việc, không làm việc, làm sao mà có hiệu quả. Cái gọi là hiệu quả chẳng qua chỉ là nâng cao thống kê đăng ký năng suất lao động của công chức, giảm bớt khoản chi có tính phúc lợi, giảm bớt tiền lương. Tuy nhiên, công chức mất việc vẫn phải duy trì mức sống thấp nhất, phải tổ chức cho họ đi làm lại, phải duy trì ổn định xã hội, tất cả đều phải đầu tư, điều đó tăng thêm gánh nặng lớn hơn cho xã hội. Muốn tăng hiệu quả chỉ có thể chuyển đổi. Chuyển đổi công tác có thể thực hiện được không? Những năm gần đây, đã có một số doanh nghiệp làm như vậy, chứng tỏ là có thể làm được. Lấy Sở Lâm nghiệp ở tỉnh Hắc Long Giang làm ví dụ, gỗ sau khi đã thu chặt xong, nhân viên sung túc hơn, chuyển sang trồng rừng, vừa lợi dụng diện tích đất rừng, nước để trồng trọt và nuôi trồng, lợi dụng nhà xưởng và đất đai làm ngành gia công, nhân viên giàu có. Ngày 24 - 3 - 2003, ngay trang đầu của Nhân dân nhật báo đăng bài về Tập đoàn Phú Nhuận Chiết Giang, trong 10 năm thu mua 20 doanh nghiệp, 9.000 viên chức không một người nào bị đẩy ra ngoài xã hội. Tổng Giám đốc Tập đoàn Phú Nhuận Triệu Lâm Trung nói: "Tôn chỉ của chúng tôi là doanh nghiệp đã mua lại phải tăng hiệu quả, song giảm nhân viên lại là sự lựa chọn duy nhất không làm tăng hiệu quả, phải dựa vào công nhân để làm tốt doanh nghiệp, làm doanh nghiệp tốt lên để công nhân có chỗ dựa." Còn có một số địa phương và doanh nghiệp áp dụng biện pháp thả nước trước, nuôi cá sau, cũng không đẩy nhân viên ra ngoài xã hội một cách đơn giản.

Chúng ta thực hiện kinh tế thị trường không có ba tiền đề. Nghĩa là lấy chế độ công hữu làm chủ thể, lấy phân phối lao động là chính, nhà nước điều tiết vĩ mô. Nay xem ra còn phải thêm vào một điều kiện, người có khả năng lao động có được việc làm. Khẩu hiệu "đập vỡ bát cơm sắt" rất không ổn, những chủ trương và biện pháp do nó dẫn đến sẽ tạo ra những hậu quả nghiêm trọng. Chỉ cần thực hiện CNXH thì sẽ không giống xã hội TBCN tạo ra một đội quân hậu bị lao động với một lượng lớn như thế, Nhà nước phải bảo đảm thực hiện quyền lao động của công dân.

3. VÔ QUYỀN HÓA

Đối với quần chúng công chức, cách gọi "nhóm khó khăn", là cách nói dựa trên tình hình đời sống kinh tế của họ; cũng có cách gọi "nhóm yếu thế", là cách gọi dựa trên tình hình hoạt động chính trị xã hội của họ.

Quyền lực mà quần chúng công nhân viên chức mỗi ngày mỗi thời có thể cảm nhận được là quyền tham gia quản lý doanh nghiệp. Trong quá khứ, dù cho Đại hội đại biểu công nhân viên chức có tồn tại chủ nghĩa hình thức, nhưng vẫn phát huy được tác dụng nhất định. Hiện nay, có nơi vẫn tồn tại chủ nghĩa hình thức nghiêm trọng, có những nơi kiên quyết không triệu tập nữa. Nhất là làm thế nào để cải cách thể chế của doanh nghiệp, doanh nghiệp muốn công nhân

thể hiện rõ, địa vị chính trị của công nhân giảm xuống rõ rệt, quan hệ với Đảng từng bước xa rời.

4. PHÂN TÁN HOÁ

Giai cấp công nhân là đội ngũ có kỷ luật, có tổ chức nhất được đào tạo nên trong nền sản xuất lớn xã hội hóa, lấy công xưởng làm nhà là truyền thống tốt đẹp của giai cấp công nhân Trung Quốc. Hiện nay, mối quan hệ giữa công nhân viên chức với doanh nghiệp chỉ là một tờ hợp đồng, đối với người sử dụng lao động, công nhân viên chức ở vào địa vị thấp yếu và phụ thuộc, quyền lợi hợp pháp thường xuyên bị tổn hại, *cách nói công nhân viên chức là người chủ doanh nghiệp nghe rất phản cảm*. Đến khi chấm dứt hợp đồng, công nhân viên chức chỉ có thể đi tìm con đường sống khác, về cơ bản là cá nhân tự lo cho cá nhân. Trong số những công chức thất nghiệp và mất việc, có người làm buôn bán, có người đi làm thuê, có hiện tượng cá thể hoá.

Các doanh nghiệp trước đây của chúng ta là tổ chức kinh tế, lại phát huy tác dụng tổ chức cơ sở xã hội, các tổ chức cơ sở như Đảng, chính quyền, Công đoàn, đoàn thể tổ chức công nhân viên chức thành tầng thứ chặt chẽ. Hiện nay chỉ có thể nhấn mạnh doanh nghiệp là tổ chức kinh tế, sau khi chấm dứt hợp đồng hoặc mua thâm niên công tác thì công nhân viên chức không thể tìm được tổ chức nào nữa, không còn chỗ nào để dựa vào. Sau lễ tổ chức mua thâm niên công tác của công nhân viên chức, mối quan hệ đảng viên không biết chuyển về đâu. Họ phản ánh rằng, không những mua thâm niên công tác, đến thâm niên trong Đảng cũng đều bị mua.

Trong số 350 triệu công nhân toàn quốc, hội viên công đoàn chiếm 130 triệu người. Trong rất nhiều doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp "ba loại vốn" và "nông dân làm công" không thành lập tổ chức công đoàn.

Do trong quần chúng công nhân viên chức rất ít khi tiến hành giáo dục xã hội chủ nghĩa, tập thể chủ nghĩa, nên chủ nghĩa cá nhân của giai cấp tư sản phá hoại nghiêm trọng giai cấp công nhân.

Khi công nhân viên chức vì bảo vệ quyền lợi của bản thân mà xảy ra sự kiện quần thể, thì họ lại rời bỏ tổ chức Đảng, chính quyền và công đoàn, tổ chức một cách tự phát. Cần phải cảnh giác cao độ trước âm mưu ủng hộ thành lập tổ chức đối lập với Đảng và Chính phủ, gọi là "tổ chức duy trì quyền lực công chức" của các thế lực phản động của Mỹ và phương Tây.

Trên thực tế, qua hơn 20 năm cải cách, về tổng thể, giai cấp công nhân Trung Quốc, cho dù trong đời sống kinh tế hay trong đời sống chính trị đất nước, đang dần đứng bên lề xã hội, đồng thời đang tích tụ mâu thuẫn xã hội. Điều này không khỏi khiến chúng ta suy nghĩ.

Để xoay chuyển cơ bản tình hình giai cấp công nhân, đưa ra kiến nghị sau:

Thứ nhất, kiên trì phương châm chỉ đạo "toàn tâm toàn ý dựa vào giai cấp công nhân." Toàn tâm toàn ý dựa vào

giai cấp công nhân liên quan đến tính chất của Đảng, Nhà nước và xã hội, liên quan đến việc tiến hành thuận lợi quá trình hiện đại hoá xã hội chủ nghĩa, đó là phương châm chỉ đạo căn bản của ĐCS Trung Quốc. Trong Báo cáo của Đảng và Điều lệ Đảng tại Đại hội XVI có nói đến "tăng cường cơ sở giai cấp của Đảng và mở rộng cơ sở quần chúng của Đảng", "cần phải kiên trì và hoàn thiện chế độ hưởng theo lao động làm chủ thể, nhiều hình thức phân phối cùng tồn tại", giải thích chính xác những việc cần phải làm hoàn chỉnh và quán triệt chấp hành. Trong quan hệ giữa xây dựng Đảng với chế độ kinh tế cơ bản và chế độ phân phối, vế trước là chủ, vế sau là phụ, không thể đối đãi như nhau, càng không thể đặt trọng điểm công tác ở vế sau mà làm cho vế trước trở thành vô nghĩa.

Thứ hai, xin Bộ Chính trị trên cơ sở nghiên cứu điều tra và trưng cầu ý kiến, thảo luận và chế định quán triệt chấp hành biện pháp quan trọng làm phương châm chỉ đạo "toàn tâm toàn ý dựa vào giai cấp công nhân", đặc biệt là phải thể hiện đầy đủ cải cách thể chế kinh tế và cải cách thể chế chính trị.

Thứ ba, cần chữa trị chứng "xương mềm" trong Công đoàn Trung Quốc. Tức là đối với công đoàn Trung Quốc trong điều kiện XHCN, đặc biệt là trong điều kiện kinh tế thị trường XHCN, làm thế nào để tổ chức đầy đủ công nhân, đặc biệt là làm thế nào để tổ chức đầy đủ công nhân trong doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp "ba loại vốn", "nông dân làm công", làm thế nào để trở thành người đại biểu chân chính của công nhân, làm thế nào duy trì lâu dài quyền lợi hợp pháp của công nhân viên chức, tiến hành nghiên cứu và khảo sát toàn diện lịch sử, đồng thời đưa ra các quyết định thiết thực, khả thi có tính phương châm chỉ đạo. Điều đó phải cải thiện sự chỉ đạo của Đảng với công đoàn, làm cho người làm công tác công đoàn có thể phản ánh tình hình dựa trên hiện thực, tranh cãi theo lý và luật.

Thứ tư, tất cả các công cụ tuyên truyền để Đảng lãnh đạo đều phải kiên trì chủ nghĩa duy vật, tuyên truyền những cống hiến vĩ đại của công nhân, nông dân, phần tử trí thức trong sự nghiệp cách mạng và xây dựng đất nước, tuyên truyền tính sáng tạo trong lao động của công nhân, nông dân, phần tử trí thức đối với ý nghĩa và tác dụng to lớn trong việc thực hiện hiện đại hoá xã hội chủ nghĩa, phê phán tư tưởng sai lầm coi thường lao động và nhân dân lao động, bảo vệ quyền lợi hợp pháp của giai cấp công nhân, vạch rõ và lên án những lời nói và hành vi làm tổn hại đến quyền và lợi ích của giai cấp công nhân.

Người dịch:
ĐẶNG THUÝ HÀ - NGUYỄN THANH GIANG

Hiệu đính:
ĐỖ TIẾN SÂM