

TÌM HIỂU VỀ VỊ THẾ CỦA GIAI CẤP CÔNG NHÂN VIỆT NAM HIỆN NAY

ThS ĐẶNG QUANG ĐỊNH*

Trong những năm đổi mới, cùng với sự biến đổi to lớn trên tất cả các mặt của đời sống kinh tế, chính trị, văn hóa, xã hội, sự biến động của cơ cấu xã hội – giai cấp, tác động của kinh tế thị trường, ... GCCN nước ta cũng có những thay đổi nhất định.

Là giai cấp có sứ mệnh lịch sử lãnh đạo cách mạng Việt Nam, thông qua đội tiên phong chiến đấu là Đảng Cộng sản, vì vậy, trong những năm đổi mới, đẩy mạnh CNH, HĐH, Đảng ta một mặt luôn khẳng định vai trò, vị thế của GCCN, mặt khác quan tâm đặc biệt tới việc bồi dưỡng GCCN trên các mặt: nâng cao giác ngộ chính trị và bản lĩnh chính trị; nâng cao trình độ văn hoá và nghề nghiệp theo hướng trí thức hoá công nhân; bảo đảm thực thi pháp luật liên quan đến đời sống của GCCN... Tại HNTU 6 (Khoa X), một lần nữa Đảng ta nhấn mạnh về vai trò, vị trí của GCCN trong thời kỳ mới. Tuy nhiên, để đánh giá đúng vị thế của GCCN ở nước ta hiện nay thì không chỉ dừng lại ở những quan điểm có tính định hướng, chỉ đạo mà cần xuất phát từ thực tế đời sống, từ vị trí, vai trò của công nhân trong xã hội, trong đó tập trung chủ yếu ở những khía cạnh sau:

Thứ nhất, vị thế của công nhân trong sở hữu tư liệu sản xuất

Dưới chế độ XHCN, tư liệu sản xuất chủ yếu của xã hội thuộc sở hữu toàn dân, do Nhà nước đại diện quản lý. Trong các giai cấp, tầng lớp cơ bản ở nước ta hiện nay, GCCN được coi là chủ sở hữu đích thực tư liệu sản xuất, bởi đây là giai cấp sản xuất của cải vật chất chủ yếu cho xã hội. Tuy nhiên, thực tế những năm qua cho thấy, GCCN chưa thực sự được nắm quyền sở hữu tư liệu sản xuất chủ yếu của xã hội. Ngoại trừ số công nhân tập trung ở các doanh nghiệp nhà nước, thì về cơ bản, những công nhân khu vực ngoài nhà nước không có sở hữu tư liệu sản xuất, họ là những người “làm thuê” đích thực, bán sức lao động cho nhà tư bản, cho các chủ doanh nghiệp tư nhân. Điều này đã dẫn đến sự phân biệt đối xử trong nội bộ GCCN.

Trong những năm gần đây, quá trình cổ phần hoá doanh nghiệp nhà nước đã được đẩy nhanh. Chúng ta đều ý thức rằng, mục tiêu của cổ phần hoá trong CNXH là phương thức đạt tới sở hữu đích thực của công nhân đối với tư liệu sản xuất chủ yếu. Tuy nhiên, thực tế cổ phần hoá hiện nay lại chưa thể hiện được điều đó; đã làm xuất hiện một mâu thuẫn mới trong vấn đề sở hữu tư liệu sản xuất của GCCN. Trong các nhà máy, xí nghiệp được cổ phần hoá, đa

* Học viện Chính trị - Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh

số công nhân không có hoặc có rất ít cổ phiếu. Do đời sống khó khăn nên công nhân bán số cổ phiếu này cho một bộ phận những người “có tiền” bên ngoài đội ngũ công nhân. Những người nắm giữ tỷ lệ cổ phiếu chi phối đã thao túng sự vận hành của các nhà máy, xí nghiệp. Công nhân khi đó không có cổ phần nên họ không được tham dự vào việc phân chia lợi nhuận cũng như các quyết sách liên quan đến sự sống còn của nhà máy, xí nghiệp và không tự quyết định được việc làm, thu nhập của bản thân. Quá trình đó làm cho người công nhân từ địa vị làm chủ nhà máy lại trở thành những người “làm thuê” thực sự. Vị thế của GCCN cũng vì thế mà giảm sút đáng kể.

Thứ hai, vị thế trong tổ chức lao động xã hội

Dưới chế độ XHCN, GCCN và người lao động nói chung được phân công lao động phù hợp với năng lực của mình. Tuy nhiên, hiện nay có một bộ phận không nhỏ công nhân bị mất việc làm sau quá trình giải thể, sáp nhập, phá sản doanh nghiệp, họ phải tự kiếm việc làm để nuôi sống bản thân và gia đình, do đó việc tranh chấp việc làm giữa công nhân với các giai cấp, tầng lớp khác đã xảy ra thường xuyên.

Trong nhiều nhà máy, xí nghiệp ngoài nhà nước, quan hệ lao động đã có thay đổi đáng kể. Tinh thần căng cứng, ép buộc, bóc lột đã diễn ra khá phức tạp. Hiện tượng các chủ doanh nghiệp tư nhân bóc lột công nhân bằng nhiều hình thức như làm thêm ca, thêm giờ, làm việc trong những môi trường lao động độc hại,... đã ảnh hưởng nghiêm trọng tới sức khoẻ và khả năng tái sản xuất sức lao động, vi phạm quyền được phân công lao động hợp lý của người công nhân. Cụ thể, một số doanh nghiệp áp dụng cơ chế làm lương theo sản phẩm, với định mức lao động quá cao, công nhân phải tăng cường độ lao động, kéo dài thời gian làm việc từ 1 đến trên 2 giờ mới hoàn thành được định mức lao động. Do vậy, nếu tính cả năm, nhiều công nhân phải làm thêm giờ bình quân tới 500 – 600 giờ, trong khi đó Bộ

Luật lao động quy định số giờ làm thêm không được vượt quá 200 giờ/năm.

Thứ ba, vị thế trong phân phối của cải xã hội

Nếu thừa nhận rằng, ở nước ta, GCCN là giai cấp cơ bản của xã hội, là giai cấp sản xuất của cải vật chất chủ yếu, sở hữu tư liệu sản xuất chủ yếu của xã hội, thì GCCN cũng là giai cấp được phân phối của cải xã hội một cách đầy đủ nhất. Tuy nhiên, trong thực tế, việc phân phối của cải, phúc lợi xã hội cho giai cấp này lại rất thấp. Mặc dù thông qua nhiều hình thức phân phối khác nhau, như: phân phối theo lao động, phân phối theo mức đóng góp, phân phối thông qua các chính sách xã hội (bảo hiểm xã hội, chính sách việc làm, chính sách xoá đói giảm nghèo, chính sách cứu trợ xã hội....), nhưng tình trạng phân phối bất hợp lý và không công bằng đang là nỗi bức xúc lớn. Tiền lương, khoản thu nhập chính của người công nhân hiện nay rất thấp, chưa đủ để tái sản xuất sức lao động, có sự chênh lệch đáng kể giữa các ngành nghề và thành phần kinh tế khác nhau.

Theo điều tra, có tới 36,7% công nhân được hỏi, trả lời có thu nhập bình quân dưới 1 triệu đồng/tháng, chỉ có 23,8% công nhân có thu nhập bình quân trên 1,5 triệu đồng/tháng. Ở các doanh nghiệp dân doanh có tới 45,9% công nhân có mức thu nhập trung bình dưới 1 triệu đồng/tháng. Đặc biệt, hiện nay vẫn còn 1,3% công nhân có mức thu nhập bình quân dưới 300 ngàn đồng/tháng. Do vậy, có tới 42,8% công nhân được hỏi, trả lời thu nhập không đảm bảo cuộc sống bình thường của bản thân và gia đình¹. Mặt khác, hệ thống tiền lương tối thiểu chủ yếu được áp dụng trong khu vực kinh tế nhà nước, chế độ lương này ít có tác dụng đối với những người lao động thuộc khu vực ngoài nhà nước. Có những nơi công nhân còn nhận lương theo kiểu “ban phát”, hiện tượng cúp lương, chậm trả lương, phạt lương tuỳ tiện... gây nên những bức xúc lớn trong công nhân.

Thứ tư, về các quyền của người công nhân

Trong việc thực hiện các chính sách xã hội đối với công nhân, vị thế làm chủ của công nhân cũng không được coi trọng. Ở rất nhiều nhà máy, xí nghiệp (chủ yếu là khu vực ngoài nhà nước), hiện tượng không đóng bảo hiểm lao động, bảo hiểm xã hội, cắt tiền thưởng... đã trở thành phổ biến.

Số liệu thống kê dưới đây về số doanh nghiệp có đóng BHXH, BHYT, kinh phí công đoàn cho người lao động trên cả nước cho thấy²:

(Tỷ lệ %)

| | Năm 2001 | Năm 2002 | Năm 2003 |
|----------------------------------|----------|----------|----------|
| Khu vực DNNN | 95,57 | 99,03 | 99,34 |
| Khu vực DN ngoài nhà nước | 10,49 | 10,65 | 22,08 |
| Khu vực có vốn đầu tư nước ngoài | 75,48 | 80,98 | 87,09 |

Ở khu vực doanh nghiệp ngoài nhà nước, số công nhân được đóng BHXH, BHYT rất thấp. Điều này phản ánh thực tế là không chỉ vị trí của người công nhân không được coi trọng mà các chủ doanh nghiệp tư nhân đã không thực thi đúng Bộ Luật lao động. Ở khu vực ngoài nhà nước, tỷ lệ công nhân không được ký kết hợp đồng lao động rất cao. Thậm chí nhiều thoả thuận trong hợp đồng lao động còn mang tính hình thức, chung chung, cá biệt ở một số doanh nghiệp, một số nội dung hai bên thoả thuận còn trái với quy định của Bộ Luật lao động. Nhiều thoả ước lao động tập thể, một trong những công cụ pháp lý quan trọng để bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của công nhân, chưa được thực hiện đầy đủ. Theo số liệu thống kê, năm 2005, cả nước có khoảng 90% số doanh nghiệp nhà nước đã ký thoả ước lao động tập thể, trừ một số doanh nghiệp đang làm ăn thua lỗ, hoặc đang chờ sắp xếp lại. Còn đối với khu vực doanh nghiệp ngoài nhà nước tỷ lệ này chỉ khoảng 30-40%³.

Do đời sống khó khăn, nhất là ở khu vực ngoài nhà nước, công nhân không có cơ hội tiếp xúc với các dịch vụ xã hội, hoặc phải tự "triệt tiêu" các nhu

cầu thậm chí là tối thiểu trong cuộc sống của mình. Khảo sát cho thấy, số công nhân không có báo đọc, không có tivi, thiếu thông tin,... chiếm tỷ lệ rất lớn. Tình trạng thất học trong con em các gia đình công nhân đang có xu hướng tăng lên. Công nhân vẫn bị coi là những người "lao động chân tay" trong xã hội.

Tại các khu công nghiệp, khu chế xuất chỉ có từ 2% - 7% công nhân được thuê nhà ở do Nhà nước, doanh nghiệp xây dựng, còn hơn 90% công nhân chưa được các doanh nghiệp, địa phương tạo điều kiện về nhà ở, nên phải thuê nhà ở của nhân dân. Nơi ở rất chật hẹp, không đảm bảo vệ sinh, an toàn..., ảnh hưởng trực tiếp tới sức khoẻ và đời sống của công nhân. Từ đó cũng nảy sinh các tệ nạn xã hội tác động xấu tới công nhân và trật tự an toàn xã hội.

Như vậy, xét trên tất cả các lĩnh vực cơ bản của nền sản xuất ở nước ta hiện nay, vị thế của GCCN đều có sự giảm sút đáng kể. Để GCCN làm tròn được sứ mệnh lịch sử vẻ vang, trở thành giai cấp lãnh đạo sự nghiệp cách mạng, cần phải quan tâm tới việc nâng cao vị thế của giai cấp này. Muốn vậy, một mặt chúng ta thực hiện đúng sự chỉ đạo của Đảng và quản lý của Nhà nước, mặt khác cần phải thúc đẩy, tạo điều kiện mọi mặt cho GCCN tự vươn lên, tự hoàn thiện mình để đáp ứng tốt hơn yêu cầu, nhiệm vụ của thời kỳ mới.

1. Theo TS Dương Văn Sao (Viện Công nhân và Công đoàn Việt Nam): *Báo cáo tình hình và xu hướng biến động của giai cấp công nhân Việt Nam trong những năm đổi mới*, 11-2007

2. Tổng cục thống kê: *Thực trạng doanh nghiệp qua kết quả điều tra năm 2002, 2003, 2004*, NXB Thống kê, H, 2005, tr. 89-91

3. Theo: TS Dương Văn Sao (Viện Công nhân và Công đoàn Việt Nam): *Báo cáo về thực trạng giai cấp công nhân Việt Nam*, 2005, tr. 41.