

GIẢI QUYẾT LỢI ÍCH CỦA CÔNG NHÂN GÓP PHẦN THỰC HIỆN CÔNG BẰNG XÃ HỘI Ở NƯỚC TA HIỆN NAY

LÊ XUÂN THỦY*

Theo quan điểm của chủ nghĩa Mác, trong chủ nghĩa xã hội bình đẳng xã hội hoàn toàn là chưa thể có được, cái ta có thể thực hiện được mới chỉ là công bằng xã hội. Công bằng xã hội được thể hiện chủ yếu trong nguyên tắc phân phối lợi ích, đó là nguyên tắc phân phối theo lao động. Tuy nhiên, C.Mác cũng chỉ rõ rằng, trong điều kiện của chủ nghĩa xã hội vẫn còn hàm chứa trong nó sự chấp nhận một tình trạng bất bình đẳng nhất định giữa các thành viên trong xã hội. Ở nước ta, công bằng xã hội là một mục tiêu phấn đấu của sự nghiệp đổi mới, là tiêu chuẩn căn bản để đánh giá hiệu quả xây dựng quan hệ sản xuất theo định hướng xã hội chủ nghĩa. Quá trình phát triển đất nước, tăng trưởng kinh tế là quá trình thực hiện công bằng xã hội, “Chúng ta không chờ cho đất nước giàu lên rồi mới thực hiện công bằng xã hội, mà tiến hành điều đó ngay trong từng bước đi của quá trình phát triển; kinh tế tăng trưởng đến đâu, công bằng xã hội lại được nâng lên tương ứng đến đó”¹. Vấn đề cơ bản, xuyên suốt trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội là việc giải quyết lợi ích, quan hệ lợi ích giữa các giai cấp, tầng lớp, các thành viên trong xã hội dựa trên nguyên tắc công bằng. Trong Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2011 - 2020, Đảng ta xác định: “Chăm lo lợi ích chính đáng và không ngừng nâng cao đời sống vật chất, tinh thần của mọi người dân, thực hiện công bằng xã hội”². Trong đó, lợi ích của công nhân đang có nhiều vấn đề gay gắt, bức xúc cần phải được quan tâm, giải quyết công bằng trong từng chính sách phát triển, từng bộ phận và toàn thể giai cấp công nhân, góp phần thực hiện công bằng xã hội.

Lợi ích của công nhân là những phần giá trị về vật chất hay tinh thần mà họ được thụ hưởng chủ yếu thông qua kết quả lao động trong những điều kiện sản xuất, kinh doanh, dịch vụ nhất định của doanh nghiệp và sự

* ThS. Học viện Chính trị - Bộ Quốc phòng.

¹ Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đảng toàn tập*, tập 53, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, tr. 138.

² Đảng Cộng sản Việt Nam, (2011), *Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2011 - 2020*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, tr.100.

phát triển kinh tế - xã hội đất nước. Lợi ích của công nhân được xác định cả “lượng hoá” và “định tính” những yếu tố cơ bản như: việc làm, tiền lương, thu nhập và những giá trị vật chất, tinh thần khác mà họ được hưởng từ hệ thống an sinh xã hội và phúc lợi xã hội, bảo đảm cho sự bù đắp tái sản xuất sức lao động của bản thân và nhu cầu đời sống của gia đình họ trong những điều kiện kinh tế - xã hội nhất định.

Lợi ích của công nhân là nói tới lợi ích của cá nhân, gắn liền với lợi ích chung của giai cấp công nhân, lợi ích nhân dân lao động và lợi ích của dân tộc Việt Nam, nhưng không đồng nhất với lợi ích giai cấp, lợi ích dân tộc. Bởi vì, giai cấp công nhân Việt Nam với tư cách là giai cấp lãnh đạo cách mạng thông qua đội tiền phong là Đảng Cộng sản, giai cấp tiền phong trong sự nghiệp xây dựng chủ nghĩa xã hội, cùng với nhân dân lao động và toàn thể dân tộc phấn đấu cho mục tiêu: độc lập dân tộc gắn liền với chủ nghĩa xã hội. Đó là lợi ích chung của nhân dân và toàn thể xã hội. Giai cấp công nhân không hề có lợi ích riêng với nghĩa là tư hữu, nó chỉ tìm thấy lợi ích chân chính của mình khi phấn đấu cho lợi ích của toàn xã hội. Khi mục tiêu của chủ nghĩa cộng sản hoàn thành trên đất nước ta, nó sẽ xoá bỏ chính bản thân nó với tư cách là một giai cấp. Như vậy, lợi ích của công nhân với lợi ích giai cấp công nhân có sự thống nhất, nhưng không đồng nhất giữa lợi ích giai cấp và lợi ích của cá nhân. Việc phân định như vậy là cơ sở để hoạch định chủ trương, chính sách, pháp luật tạo động lực cho sự phát triển của giai cấp công nhân, đồng thời không kìm hãm, triệt tiêu lợi ích - động lực của người công nhân, không làm tổn hại đến lợi ích dân tộc. Vì trong lợi ích của giai cấp, lợi ích dân tộc có lợi ích cơ bản của công nhân.

Trong điều kiện phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa với nhiều hình thức sở hữu, nhiều thành phần kinh tế, hình thức tổ chức kinh doanh và hình thức phân phối. Trong đó, chế độ sở hữu là yếu tố mấu chốt để giải quyết vấn đề lợi ích, quan hệ lợi ích giữa các chủ thể trong xã hội, cũng như trong một doanh nghiệp. Công nhân Việt Nam lao động trong tất cả các thành phần kinh tế, các loại hình doanh nghiệp sản xuất, kinh doanh, dịch vụ công nghiệp, hoặc sản xuất, kinh doanh và dịch vụ có tính chất công nghiệp. Quá trình lao động, đóng góp của công nhân nhằm để thoả mãn nhu cầu, lợi ích cho bản thân, gia đình và cao hơn là vì lợi ích giai cấp, lợi ích dân tộc. Mức độ thụ hưởng lợi ích của họ trước hết phụ thuộc vào hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp, kết quả lao động và mức độ đóng góp của bản thân. Do đó, cơ cấu lợi ích của công nhân biến đổi rất đa dạng, sự phân hoá, phân cực lợi ích diễn ra ở nhiều phạm vi,

mức độ khác nhau; có thể diễn ra giữa các thành phần kinh tế, các loại hình doanh nghiệp và ngay trong nội bộ doanh nghiệp.

Trong các doanh nghiệp nhà nước, công nhân là một bộ phận chủ nhân của sở hữu toàn dân, là lực lượng nòng cốt của giai cấp công nhân Việt Nam. Mặc dù làm việc trong thành phần kinh tế này ở một số ngành nghề có thể lợi ích của công nhân không cao bằng một số ngành nghề khác thuộc thành phần kinh tế tư nhân và kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài, nhưng chính họ được lao động trong điều kiện đảm bảo hơn cả về cơ chế, chính sách và việc thực thi chính sách của chủ doanh nghiệp, của các tổ chức chính trị - xã hội trong công nhân. Do vậy, lợi ích của công nhân được bảo đảm vững chắc, quan hệ lợi ích giữa các chủ thể tương đối hài hòa, ổn định.

Tính đặc thù về lợi ích của công nhân được thể hiện đa dạng và phức tạp hơn trong các doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Trong các loại hình doanh nghiệp đó, xét về địa vị kinh tế, phần lớn công nhân là người làm thuê cho chủ doanh nghiệp (bao gồm cả giới chủ và người sử dụng lao động), trừ một số ít công nhân có cổ phần, cổ phiếu (ở doanh nghiệp tư nhân). Chủ doanh nghiệp là người chủ tư liệu sản xuất, người có vốn, công nghệ, người thuê lao động. Quan hệ giữa chủ doanh nghiệp và công nhân vừa là quan hệ chủ - thợ, ở mức độ nhất định vừa là quan hệ đối tác, hợp tác trên cơ sở bình đẳng cùng có lợi, được pháp luật bảo vệ lợi ích chính đáng của hai bên. Chính vì vậy, lợi ích của công nhân chủ yếu phụ thuộc vào doanh thu, lợi nhuận của doanh nghiệp và bị chi phối bởi lợi ích của giới chủ, nhất là công nhân trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Ở đó, công nhân hoàn toàn là lao động làm thuê cho những nhà tư sản nước ngoài, đại diện cho tập đoàn, công ty tư bản tham gia quản lý, điều hành sản xuất, kinh doanh tại Việt Nam. Họ luôn đặt lợi ích, thu lợi nhuận lên hàng đầu. Họ mang theo thói quen, cách thức ứng xử với công nhân từ những nước đã xác lập quan hệ sản xuất tư bản chủ nghĩa. Những yếu tố đó chi phối rất lớn đến sự phân hoá, cách biệt lợi ích, tính công bằng trong thực hiện lợi ích của công nhân.

Mặc dù là những lao động làm thuê, làm công ăn lương của các "ông chủ", song công nhân trong các doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, xét về mặt chính trị, họ vẫn là người làm chủ, là công dân tự do sống và làm việc trên đất nước mình có chủ quyền độc lập quốc gia. Họ là những thành viên của cộng đồng xã hội làm chủ, được luật pháp, chính sách của Nhà nước và các tổ chức chính trị - xã hội vừa bảo vệ

lợi ích chính đáng của họ, vừa tạo ra môi trường chính trị - xã hội cho họ làm chủ, tự chủ. Những quan hệ này vừa thống nhất, vừa mâu thuẫn xoay quanh lợi ích và trách nhiệm, quyền hạn và nghĩa vụ trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa.

Nhận thức đúng đắn về tính đặc thù của công nhân và lợi ích của họ trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa là một trong những căn cứ để giải quyết đúng đắn vấn đề lợi ích bảo đảm công bằng xã hội trong giai cấp công nhân, góp phần thực hiện công bằng xã hội trong cả nước.

Giải quyết lợi ích của công nhân trong điều kiện kinh tế - xã hội ở nước ta hiện nay chính là giải quyết các mối quan hệ giữa công hiến và hưởng thụ, giữa nghĩa vụ, trách nhiệm với quyền lợi, giữa lao động và trả công, giữa vai trò thực tiễn của công nhân với địa vị chính trị, xã hội của họ trong đời sống. Cơ sở chính trị cho việc giải quyết vấn đề lợi ích của công nhân đó là quan điểm của Đảng ta về chế độ phân phối lợi ích: “Thực hiện chế độ phân phối chủ yếu theo kết quả lao động, hiệu quả kinh tế, đồng thời theo mức đóng góp vốn cùng các nguồn lực khác và phân phối thông qua hệ thống an sinh xã hội, phúc lợi xã hội”³. Chế độ phân phối ấy bảo đảm cho việc phát huy mọi nguồn lực, tiềm năng để phát triển kinh tế; đồng thời bảo đảm cho các đối tượng không còn khả năng lao động, các đối tượng chính sách khác được thụ hưởng lợi ích tương ứng với trình độ phát triển xã hội. Đó là nguyên tắc phân phối trong đó phần hưởng thụ tương xứng với mức độ đóng góp, công hiến của từng cá nhân, chứ hoàn toàn không phải là sự ngang bằng về hưởng thụ giữa các cá nhân mà không tính đến sự cống hiến, đóng góp của họ. Trên cơ sở đó, giải quyết công bằng lợi ích của công nhân là cơ sở cho sự thống nhất lợi ích chính trị - tinh thần của giai cấp công nhân, mà công bằng xã hội là một trong những lợi ích - động lực chính trị - tinh thần của giai cấp ấy. Sự hài hoà giữa lợi ích vật chất và lợi ích tinh thần; giữa lợi ích của công nhân với lợi ích tập thể doanh nghiệp, lợi ích giai cấp công nhân là điều kiện quan trọng để thực hiện công bằng xã hội ngay trong từng bước và từng chính sách, từng khu vực kinh tế, từng địa phương và trong cả nước. Công bằng xã hội vừa là mục tiêu định hướng, vừa là tiền đề để phát huy nguồn lực con người trong giai cấp công nhân. Hơn nữa, nó còn là điều kiện để phát huy quyền làm chủ

³ Đảng Cộng sản Việt Nam, (2011), *Cương lĩnh xây dựng đất nước trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội (bổ sung, phát triển năm 2011)*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, tr.74.

của công nhân và giai cấp công nhân trong quá trình thực hiện mục tiêu sứ mệnh lịch sử của mình.

Trong những năm vừa qua, cùng với những thành tựu của công cuộc đổi mới đất nước, vấn đề lợi ích của công nhân đã được Đảng, Nhà nước và các tổ chức chính trị - xã hội quan tâm, giải quyết. Trong từng phạm vi và ở những mức độ khác nhau, tính công bằng về lợi ích của công nhân đã được cải thiện đáng kể. Tuy nhiên, lợi ích được hưởng của một bộ phận không nhỏ công nhân nước ta chưa tương xứng với những thành tựu của công cuộc đổi mới, với giai cấp trung tâm của xã hội, lực lượng đi đầu trong tiến trình đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước. Những biểu hiện bất công bằng về lợi ích của công nhân diễn ra ở nhiều cấp độ, tính chất, phương diện khác nhau. Đó là sự bất công bằng giữa lao động và trả công; giữa đóng góp, cống hiến và hưởng thụ; giữa nghĩa vụ, trách nhiệm với quyền lợi của công nhân trong các loại hình doanh nghiệp, ngay trong nội bộ doanh nghiệp. Việc quan tâm giải quyết quan hệ “ba lợi ích” (công nhân - người sử dụng lao động - Nhà nước và toàn xã hội) chưa được hài hoà, thoả đáng, dẫn đến mâu thuẫn giữa cống hiến của giai cấp công nhân với tình cảnh sống của họ, mâu thuẫn giữa yêu cầu phát triển kinh tế, xã hội với tình trạng chậm đổi mới về cơ chế, chính sách. Chính sách, pháp luật của Nhà nước để bảo đảm công bằng lợi ích của công nhân đã được xác lập, ban hành, nhưng không rõ ràng, không ổn định, chưa đủ sức tạo động lực phát triển cho bản thân họ. Điển hình là chính sách tiền lương đối với công nhân chưa phù hợp với nền kinh tế thị trường. Trên thực tế, việc phân phối tiền lương trong các loại hình doanh nghiệp chưa phản ánh đúng thực chất quan hệ phân phối công bằng. Theo kết quả điều tra của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội gần đây cho thấy, “khoảng cách chênh lệch tiền lương bình quân tháng giữa công nhân trong doanh nghiệp nhà nước và doanh nghiệp tư nhân khá thấp. Chênh lệch tiền tiền lương giữa công nhân là cán bộ quản lý và công nhân lao động có trình độ kỹ thuật phổ thông là rất lớn, có khi tới hàng chục lần. Ở không ít các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, phân phối tiền lương còn bình quân giữa lao động giản đơn và lao động được đào tạo nhưng làm chuyên môn nghiệp vụ, hoặc trực tiếp sản xuất, song công nhân là quản lý lại được trả lương rất cao... Chính sách tiền lương của doanh nghiệp thiên về ưu đãi công nhân là cán bộ quản lý. Đó là xu hướng hợp quy luật, nhưng lại bất lợi cho nhóm công nhân lao động trực tiếp, nhóm công nhân trình độ thấp”⁴.

⁴ Nguyễn Hữu Dũng, “Về bảo đảm công bằng xã hội trong phân phối tiền lương khu vực doanh nghiệp”, Tạp chí Lý luận Chính trị, số 3 - 2010, tr. 32-38.

Bên cạnh đó, việc xác lập, bổ sung, hoàn thiện hệ thống chính sách an sinh xã hội, phúc lợi xã hội đối với công nhân chưa được trú trọng, kịp thời. Quá trình tổ chức thực hiện chưa chặt chẽ, hiệu lực, hiệu quả kém. Hơn nữa, tình trạng vi phạm việc thực hiện công bằng lợi ích của công nhân diễn ra khá phổ biến, nhất là ở các doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Ở các loại hình doanh nghiệp đó, giới chủ chỉ chú trọng quan tâm, bảo đảm lợi ích cho nhóm công nhân có trình độ kỹ thuật - công nghệ cao, công nhân trí thức nhằm "giữ chân" họ vì mục đích gia tăng lợi nhuận cho họ. Đối với bộ phận công nhân lao động giản đơn, giới chủ dùng mọi thủ đoạn để lách luật, thậm chí vi phạm pháp luật, chính sách, bớt xén chế độ, nhằm "tối đa hoá lợi nhuận trong một thời gian tối thiểu", giảm chi phí đầu vào thấp nhất. Do đó, đời sống của công nhân còn nhiều khó khăn, thậm chí là *không đủ sống*, trong khi đó, lợi ích của các bộ phận khác trong xã hội đã vượt xa lợi ích thực tế mà công nhân được hưởng. Lợi ích kinh tế không bảo đảm, dẫn đến lợi ích chính trị, văn hoá tinh thần của công nhân bị phân hoá, biến dạng; hệ giá trị xã hội tiến bộ càng xa lạ đối với công nhân lao động giản đơn. Sự bất bình đẳng về lợi ích kinh tế là khởi nguồn của những cuộc đình công tự phát của công nhân gây mất ổn định xã hội, kẻ xấu lợi dụng chống đối chế độ, kẻ địch tìm cách phá hoại môi trường chính trị - xã hội ở Việt Nam.

Thực trạng đó cho thấy, trong điều kiện phát triển nền kinh tế thị trường, sự bất bình đẳng về lợi ích giữa các nhóm công nhân là điều khó tránh khỏi. Song việc giải quyết nó làm hạn chế, triệt tiêu những bất công, tính chất bóc lột lao động làm thuê thì lại thuộc về các chủ thể xã hội, trong đó Nhà nước với những công cụ hữu hình của mình có vai trò "trụ cột" quyết định.

Nước ta đang đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập quốc tế trong điều kiện phát triển nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, đặt ra yêu cầu mới về công bằng xã hội. Lợi ích của công nhân sẽ có những biến động giữa công bằng và bất công bằng theo những chiều thuận - nghịch khác nhau. Giải quyết lợi ích của công nhân có những cơ hội thuận lợi, nhưng cũng không ít những thách thức khó khăn; do vậy, cần phải thực hiện tốt những vấn đề chủ yếu sau:

Một là, đổi mới và hoàn thiện chính sách, pháp luật đối với công nhân. Chính sách, pháp luật đối với công nhân là bộ phận trong toàn bộ chính sách, pháp luật chung của Đảng, Nhà nước đối với con người, người lao động nhằm phát huy nguồn lực con người trong giai cấp công nhân. Mục tiêu đổi mới và hoàn thiện chính sách, pháp luật nhằm bảo đảm lợi ích hợp pháp, chính đáng cho công nhân tương xứng với mức độ

lao động, cống hiến, đóng góp của họ trong các thành phần kinh tế tương thích với cơ chế thị trường. Chính sách, pháp luật ấy còn là công cụ để điều tiết thu nhập giữa các bộ phận lao động, điều hoà quan hệ lợi ích giữa các chủ thể trong doanh nghiệp, làm triệt tiêu những hành vi vi phạm lợi ích của công nhân.

Đòi hỏi chính sách, pháp luật đối với công nhân phải được sửa đổi, bổ sung, xây dựng mới như là “một chương trình quốc gia”. Cần phải sửa đổi, bổ sung những điều luật liên quan đến lợi ích, quan hệ lợi ích giữa công nhân với các chủ thể khác trong xã hội, giữa các bộ phận công nhân trong giai cấp công nhân. Trong Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI, Đảng ta chỉ rõ: “Sửa đổi, bổ sung các chính sách, pháp luật về tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, cải thiện điều kiện nhà ở, làm việc... để bảo vệ quyền lợi, nâng cao đời sống vật chất và tinh thần của công nhân”⁵. Lợi ích của công nhân trước hết là nói đến lợi ích kinh tế, được biểu hiện chủ yếu ở mức lương và các khoản thu nhập chính đáng khác trong quá trình lao động, cống hiến. Giải quyết lợi ích của công nhân, vấn đề tiên quyết là phải bảo đảm nguyên tắc công bằng trong phân phối tiền lương và thu nhập cho công nhân. Tiền lương và thu nhập của công nhân phụ thuộc vào mức độ đóng góp của lao động và kết quả đầu ra của sản xuất, kinh doanh. Phải coi lao động là yếu tố quyết định của sản xuất kinh doanh, do đó chính sách về tiền lương và thu nhập trả cho công nhân phải tương xứng với sự đóng góp của lao động, tức là trả đúng giá trị của lao động, tùy theo năng suất lao động của từng cá nhân. Đây là nguyên tắc cao nhất trong phân phối tiền lương và thu nhập của doanh nghiệp trong nền kinh tế thị trường, cũng chính là thực hiện sự công bằng trong phân phối.

Cùng với việc hoàn thiện, thực hiện chính sách, pháp luật đối với công nhân, cần phải chú ý bổ sung, hoàn thiện các chính sách khác nhằm điều tiết phân phối thu nhập, hạn chế phân hoá giàu nghèo trong nội bộ công nhân và toàn xã hội. Xây dựng chế tài và thực hiện nghiêm công tác kiểm tra, giám sát việc thực hiện chính sách, pháp luật liên quan đến lợi ích của công nhân. Kiên quyết xử lý nghiêm những biểu hiện vi phạm chính sách, pháp luật, bảo vệ lợi ích hợp pháp, chính đáng của công nhân.

Hai là, phát huy vai trò của tổ chức công đoàn trong thực hiện công bằng lợi ích cho công nhân. Chức năng cơ bản của tổ chức công đoàn là chăm lo,

⁵ Đảng Cộng sản Việt Nam, (2011), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*. Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, tr.241.

bảo vệ lợi ích hợp pháp, chính đáng cho công nhân. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã chỉ rõ: “Mục đích công đoàn là phải cải thiện đời sống công nhân, nâng cao đời sống vật chất, văn hoá của công nhân nói riêng và nhân dân nói chung”⁶. Trong cơ chế thị trường, Đảng và Nhà nước cần có công đoàn để phối hợp điều chỉnh quan hệ lợi ích bảo đảm công bằng cho công nhân. Người công nhân cần có công đoàn đại diện để bảo vệ lợi ích của mình. Công đoàn phải nhận thức sâu sắc về nguyên tắc trong bảo đảm lợi ích của công nhân trong cơ chế thị trường; thấy rõ vai trò, trách nhiệm chính trị đối với công nhân, tổ chức tập hợp, vận động họ thực hiện chính sách, pháp luật của Nhà nước. Công đoàn phải hướng về cơ sở, lấy việc giải quyết lợi ích ở cơ sở doanh nghiệp làm mục đích hoạt động chủ yếu. Tính phức tạp nhất trong giải quyết công bằng lợi ích của công nhân là ở các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Quá trình giải quyết lợi ích, công đoàn phải dựa vào pháp luật và bằng pháp luật làm công cụ chủ yếu; đồng thời phải “ứng vạn biến” khéo léo, thương thuyết, hoà giải, khuyến nghị cùng với người sử dụng lao động đảm bảo công bằng lợi ích cho công nhân.

Ba là, giải quyết lợi ích công nhân từ chính bản thân người công nhân. Giá trị xã hội lớn nhất của người công nhân là có việc làm, được lao động - cống hiến và hưởng thụ lợi ích tương xứng. Mỗi công nhân là chủ thể trực tiếp lao động, thể hiện trình độ, phẩm chất - năng lực và là chủ thể quyết định đến năng suất, chất lượng hiệu quả lao động. Đó là điều lý tưởng để công nhân được thụ hưởng lợi ích một cách tương xứng. Đồng thời, đó còn là cơ sở, điều kiện để các chủ thể chính trị, xã hội giải quyết và thực hiện công bằng về lợi ích trong giai cấp công nhân và toàn xã hội. Do đó, công nhân là chủ thể tích cực và chủ động tham gia vào quá trình thực hiện lợi ích cho bản thân mình, cho tập thể, cộng đồng xã hội và không làm phương hại đến lợi ích của các chủ thể khác. Họ phải là chủ thể tích cực trong việc không ngừng nâng cao nhận thức và trách nhiệm công dân trong thực hiện chính sách, pháp luật của Nhà nước.

Cần phải thường xuyên giáo dục cho công nhân nhận thức sâu sắc về địa vị chính trị, xã hội của giai cấp, của bản thân và lợi ích mà họ được hưởng; tích cực bồi dưỡng nâng cao trình độ học vấn, chuyên môn, nghề nghiệp, rèn luyện tác phong công nghiệp và kỷ luật lao động đáp ứng với yêu cầu của một nền sản xuất công nghiệp ngày càng hiện đại, dựa trên nền tảng của kinh tế tri thức. Sẽ không thể có được công bằng về lợi ích đối với những công nhân có chất lượng, hiệu quả lao động thấp, năng lực làm chủ yếu kém.

⁶ Hồ Chí Minh. (199). *Toàn tập*, tập 7, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, tr.567.

Bốn là, đấu tranh chống nạn tham nhũng, đặc quyền, đặc lợi và các biểu hiện tiêu cực trong giải quyết lợi ích của công nhân. Nạn tham nhũng, đặc quyền, đặc lợi của những cán bộ có chức, có quyền trong các cơ quan Nhà nước, đơn vị hành chính sự nghiệp và trong các doanh nghiệp là lực cản lớn trong giải quyết công bằng lợi ích của công nhân. Nhờ có tham nhũng, đặc quyền, đặc lợi, mà một nhóm người trong xã hội, trong giai cấp công nhân giàu lên nhanh chóng. Họ bất chấp luật pháp, gạt bỏ lương tâm, đạo đức, dùng mọi mưu mô, thủ đoạn để thu vén lợi ích cá nhân, mặc cho những số phận con người, những công nhân lao động chân chính đang phải vật lộn với cuộc sống hàng ngày đầy bất trắc với nguồn thu nhập bằng chính mồ hôi, công sức của mình. Đó là sự bóc lột, thậm chí là bóc lột tệ hại nhất, một sự bất công bằng nghiêm trọng giữa hưởng thụ và cống hiến giữa các bộ phận, các cá nhân trong xã hội, trong giai cấp công nhân. Mặt khác, cần phải đấu tranh với những thủ đoạn của người sử dụng lao động, nhất là giới chủ tư bản nước ngoài là tạo ra một bộ phận công nhân có thu nhập rất cao, nhằm “trói buộc” nhóm công nhân này phải “lệ thuộc”, phải “biết ơn” “ông chủ” và làm theo sự chỉ đạo của “ông chủ” trong việc thực hiện lợi ích thiếu minh bạch, bất công bằng đối với công nhân. Cần phải đấu tranh với những nhận thức và hành động tiêu cực của công nhân như: thói lười lao động, ngại học tập, rèn luyện, tự do, tùy tiện trong chấp hành kỷ luật, nội quy lao động, nhưng lại đòi hỏi có thu nhập cao... Các chủ thể giải quyết lợi ích phải thường xuyên đấu tranh làm hạn chế và từng bước triệt tiêu nó như “rửa mặt hàng ngày” theo lời Chủ tịch Hồ Chí Minh đã dạy.

Đấu tranh cho công bằng xã hội trong giải quyết lợi ích của công nhân không phải là sự cào bằng, bình quân về lợi ích giữa các công nhân, mà là bảo đảm cho sự hưởng thụ thoả đáng với mức độ lao động, đóng góp, cống hiến mỗi công nhân. Đó là một trong những động lực mạnh mẽ nhằm phát huy nguồn lực giai cấp công nhân trong tiến trình đưa nước ta phát triển thành một nước công nghiệp hiện đại trong những thập kỷ tới. Cần phải phát huy vai trò của cả hệ thống chính trị và bản thân người công nhân, nâng cao nhận thức, hành động đúng đắn, kiên định phấn đấu cho mục tiêu: dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh./.