

Giai cấp công nhân Xô Viết: Các xu hướng và mâu thuẫn của sự phát triển

LÊÔNÍT GORDON,
VICTOR KOMARÓPXKI
ALLA NAZIMÓPVA*

Những mục tiêu chiến lược của cải tổ có đạt được hay không, quy đến cùng, là tùy thuộc vào tính tích cực về lao động và xã hội – chính trị của giai cấp công nhân. Đồng thời, cả tương lai của chính gia cấp công nhân cũng tùy thuộc vào quy mô và nhịp độ đổi mới xã hội. Với ý nghĩa đó, sự phát triển của giai cấp công nhân, cả hiện tại cũng như tương lai chỉ có thể được chứng tỏ dưới ánh sáng của những cải cách sâu sắc, mà tổng hòa những cải cách đó quy định sự vận động của xã hội Xô Viết tới một trạng thái mới về chất.

Những biến chuyển căn bản xảy ra trong sản xuất dưới tác động của cách mạng khoa học – kỹ thuật đang dẫn tới việc loại trừ những điều kiện, trong đó sự tăng lên về số lượng của giai cấp công nhân có ý nghĩa đặc biệt. Điều này tạo ra khía cạnh quan trọng của sự thay đổi những yếu tố phát triển của nó, vốn đang xảy ra trong thời đại chúng ta. Tuy nhiên, quá trình này còn có một khía cạnh khác, căn bản hơn. Việc chuyển từ công nghiệp gập rút sang việc hình thành một nền sản xuất công nghiệp – khoa học và từ cơ chế kinh tế hành chính – mệnh lệnh sang các quan hệ sản xuất xã hội chủ nghĩa dựa trên cơ sở mở rộng các nguyên tắc độc lập tự chủ, hạch toán kinh tế, các phương pháp điều tiết – kích thích trong kế hoạch hóa, đang làm nảy sinh ra nhu cầu bức thiết phải hoàn thiện giai cấp công nhân một cách căn bản về chất.

Máy móc kỹ thuật tự động hóa gọn nhẹ và công nghệ tiên tiến đòi hỏi người công nhân một trình độ nghề nghiệp khác về chất so với trình độ nghề nghiệp đủ để phục vụ nền sản xuất công nghiệp dây chuyền. Hơn nữa, trong nền sản xuất công

* Gordon L-A, Tiến sĩ Sử học, Giáo sư Chủ nhiệm phòng thí nghiệm thống kê xã hội – kinh tế Viện Phong trào công nhân quốc tế thuộc Viện Hàn lâm khoa học Liên Xô. Chuyên gia trong lĩnh vực các vấn đề xã hội – kinh tế của xã hội xã hội chủ nghĩa.

Komarópxki V.V., Phó tiến sĩ Sử học, cán bộ khoa học trưởng, Viện Phong trào công nhân quốc tế thuộc Viện Hàn lâm khoa học Liên Xô. Tác giả công trình về các vấn đề phát triển xã hội của giai cấp công nhân.

Nazmópva A.K., Phó tiến sĩ Kinh tế học, Phó Chủ nhiệm phòng thí nghiệm thống kê xã hội – kinh tế Viện phong trào công nhân quốc tế thuộc Viện Hàn lâm khoa học Liên Xô, Chuyên gia về các vấn đề tính tích cực xã hội trong xã hội chủ nghĩa

ng nghiệp – khoa học cần có các công nhân có tính kỷ luật, tính tích cực, tự chủ, tháo vát cao hơn.

Thực ra, những chuyển biến về chất trong thành phần công nhân, trình độ trưởng thành đạt được vào những năm 80 của giai cấp công nhân, cũng như sự xuất hiện tầng lớp đa số là công nhân trên đất nước đã là những điều kiện quan trọng nhất cho phép Đảng đưa ra đường lối chiến lược cải tổ xã hội và đổi mới xã hội chủ nghĩa.

Và ở đây cần nhấn mạnh một cách hoàn toàn nghiêm túc rằng những chuyển biến tích cực đạt được vào cuối những năm 80 chỉ mới chỉ nói lên những bước tiến đầu tiên, khởi đầu nhất của việc hoạt hóa giai cấp công nhân bằng mọi cách và toàn diện, vốn phải là yếu tố xã hội quan trọng nhất bảo đảm thắng lợi của các cuộc cải cách kinh tế và dân chủ được tiến hành trên đất nước. Năng suất và chất lượng lao động của công nhân Xô Viết vẫn còn thấp hơn so với ở nhiều nước công nghiệp phát triển, mà cái chính là không đủ để phát triển nền kinh tế quốc dân theo chiều sâu. Điều này được giải thích chủ yếu bởi là trình độ văn hóa – kỹ thuật của giai cấp công nhân Liên Xô rất không tương ứng với những nhu cầu của cách mạng khoa học – kỹ thuật. Hiện giờ hầu như tất cả công nhân Xô Viết đều có học vấn trung học (đầy đủ hoặc không đầy đủ), nhưng chất lượng của học vấn rất không đồng đều, ở nhiều công nhân học vấn nay thực chất chỉ có tính chất hình thức. Trình độ chuyên môn của công nhân Xô Viết thua kém rõ rệt so với trình độ chuyên môn của công nhân Cộng hòa dân chủ Đức và Tiệp Khắc; đa số công nhân Tiệp và Đức đều đã qua đào tạo nghề nghiệp có hệ thống, ở Liên Xô thì từ một nửa đến hai phần ba công nhân có trình độ nghề nghiệp chỉ trên cơ sở kinh nghiệm¹. Có thể, ở nhiều công nhân sự phát triển không đầy đủ các phẩm chất cá nhân nhất định, vốn cần thiết cho việc lao động có hiệu quả và có chất lượng trong nền sản xuất công nghiệp- khoa học, còn có ý nghĩa lớn hơn nữa. Những nghiên cứu xã hội học được tiến hành ở Liên Xô vào các năm 70-80 đã đưa ra một bức tranh khá tiêu biểu. Đối với tuyệt đại đa số những người được tra, điều đặc trưng là sự tôn trọng những đòi hỏi đầu tiên, cơ bản của quy chế sản xuất. Hầu như không ai từ chối nhiệm vụ, đều hoàn thành và hoàn thành vượt mức các định mức. Nhưng còn về những đòi hỏi phức tạp hơn do nền sản xuất công nghiệp hiện đại đặt ra cho người công nhân thì không phải tuyệt đại đa số đáp ứng được. Từ một phần tư đến một phần ba những người được điều tra không phải luôn luôn có tính kỷ luật, không bảo đảm chất lượng sản phẩm tốt, lãng phí thời gian làm việc, ít quan tâm đến tình trạng máy móc, tiết kiệm nguyên liệu và vật tư. Nếu nói đến những phẩm chất cần thiết cho nền sản xuất công nghiệp – khoa học thì tình hình còn tồi tệ hơn. Ở đây ít tính kỷ luật và lương thiện: những nét này còn cần được bổ sung thêm bằng khả năng tháo vát, còn đặc trưng đối với thiểu số trong số họ là thái độ lao động sáng tạo, cố gắng hướng tới sự hợp lý hóa, chăm lo thực sự đến việc cải thiện tổ chức lao động. Hơn nữa, ở một bộ phận công nhân Liên Xô thái độ bàng quan, lạnh nhạt

¹. Tính theo những số liệu: *Giai cấp công nhân trong thế giới hiện đại*: Tuyển tập thống kê, 1990, tr.54

đối với sản xuất xã hội còn là phổ biến, một số công nhân cố duy trì các hình thức tổ chức lao động theo thói quen, cổ hủ.

Tóm lại, tình trạng hiện tại và tính tích cực hiện tại của giai cấp công nhân Xô Viết đang là *đủ để bắt đầu cuộc cải tổ, quá độ tới trạng thái xã hội mới về chất*. Nhưng để cho sự quá độ này được *thực hiện thực tế* trong vòng các kế hoạch 5 năm sắp tới, thì cần đạt tới mức độ mới, *cao hơn nhiều của tính tích cực về sản xuất và xã hội- chính trị* của nó. Trong khi cải tạo và đổi mới xã hội xã hội chủ nghĩa, giai cấp công nhân cần tự hoàn thiện bản thân mình.

Sự thay đổi kiểu nghiệp vụ và các phẩm chất cá nhân của công nhân viên là nhân tố nhất thiết phải có của sự thay đổi các phương thức lao động kỹ thuật – công nghệ và của việc chuyển từ một trình độ phát triển về chất cả lực lượng sản xuất sang trình độ khác. Điều đó đã như vậy khi nền sản xuất cá nhân được thay thế bằng nền sản xuất công trường thủ công, nền sản xuất công trường thủ công được thay thế bằng nền sản xuất công xưởng, nền sản xuất công xưởng được thay thế bằng nền sản xuất dây chuyền. Nhưng về ý nghĩa của mình thì sự cải tạo trình độ chuyên môn và chất của người công nhân do việc chuyển sang nền sản xuất công nghiệp – khoa học sẽ vượt quá tất cả những sự tiến triển trong quá khứ. Vì vậy nếu ám chỉ sự phát triển nhanh về chất của giai cấp công nhân và mọi người lao động như là *những mát mát chưa từng có trong quá khứ* sẽ là không đầy đủ. Trong kỷ nguyên cách khoa học – kỹ thuật, sự phát triển công nghệ và kỹ thuật luôn kèm theo những chi phí lớn và đa dạng. Sự chết yếu của nó, vốn là không tránh khỏi khi giai cấp công nhân phát triển cùng với nó, sẽ là lãng phí không thể bù đắp các nguồn tiềm lực xã hội. Hơn nữa, sức mạnh chưa từng có của kỹ thuật hiện đại, quy mô tác động toàn cầu của nó sẽ tạo ra tình huống làm cho các quá trình sản xuất vượt ra ngoài sự kiểm soát, khi trình độ của công nhân viên không tương ứng với nó, khi ở họ không có những phẩm chất cá nhân cần thiết. Hôm nay và trong tương lai gần nhất, việc làm cho trình độ nghề nghiệp của giai cấp công nhân phù hợp với những nhu cầu của nền sản xuất công nghiệp khoa học, trước hết sẽ được thể hiện chủ yếu trong sự thay đổi việc đào tạo nghề nghiệp cho số đông công nhân. Với ý nghĩa này thì triển vọng phát triển về văn hóa – kỹ thuật của giai cấp công nhân Xô Viết sẽ liên quan chặt chẽ nhất với việc thực hiện triệt để cuộc cải cách nền giáo dục nhân dân. Ngoài tất cả những cái khác ra, cuộc cải cách này còn có mục đích nâng cao chất lượng giáo dục trung học phổ thông và đồng thời bổ sung thêm cho nó bằng việc dạy nghề phổ cập cho thanh niên. Đó cũng là điều kiện bắt buộc của việc hình thành đội ngũ công nhân phù hợp với những đòi hỏi của cách mạng khoa học – kỹ thuật và việc cải tạo kỹ thuật mới, tới mức tương tự như là việc thanh toán nạn mù chữ và giáo dục tiểu học vào những năm kế hoạch 5 năm đầu tiên, khi ở Liên Xô hình thành giai cấp công nhân có khả năng thực hiện công nghiệp hóa và cải tạo kỹ thuật đầu tiên với nền kinh tế quốc dân.

Việc dạy nghề sơ cấp cho tất cả những công nhân tương lai là tiền đề cần thiết, nhưng không phải là duy nhất cho việc phát triển giai cấp công nhân về văn hóa – kỹ thuật áp dụng do những điều kiện của nền sản xuất công nghiệp khoa học. Điều kiện cần thiết để tăng nhanh phát triển kinh tế - xã hội là nâng cao nhịp độ tiến bộ khoa học – kỹ thuật, rút ngắn khoảng chu kỳ tồn tại của các loại máy móc kỹ thuật nhất định và các quy trình công nghệ thủ pháp lao động liên quan với máy móc kỹ thuật đó.

Nếu có thể bảo đảm sự phát triển kinh tế theo chiều sâu như kế hoạch đã định thì việc đổi mới căn bản trang thiết bị trong công nghiệp của Liên Xô ngay vào những năm 90 sẽ xảy ra theo chu kỳ 7-8 năm một lần, trong khi đó, cho đến thời gian làm cho kiến thức và kỹ năng nghề nghiệp cơ bản của đa số công nhân trở thành cũ kỹ, lạc hậu sẽ ngắn hơn nhiều so với khoảng thời gian hoạt động lao động bình thường của con người. Công nhân sẽ cần phải kiên quyết đổi mới nhiều lần trình độ chuyên môn của mình hoặc thay đổi hoàn toàn nghề chuyên môn. Điều này đặt ra vấn đề phải chuyển từ việc dạy nghề phổ cập khi bắt đầu vào đời sang việc dạy nghề *liên tục thường xuyên đổi mới*. Những cái giằng yếu nhất của việc dạy nghề như vậy hiện đang tồn tại ở Liên Xô dưới hệ thống nâng cao trình độ và bồi dưỡng định kỳ, 5 đến 6 năm một lần, cho các chuyên gia thuộc một số nghề đặc biệt phức tạp. Nhiệm vụ nghề liên tục bao quát những tầng lớp công nhân rộng rãi, còn trong tương lai – với việc chuyển sang nền sản xuất công nghiệp – khoa học sẽ bao quát toàn bộ giai cấp công nhân, giờ đây đang trở nên cấp thiết.

Việc dạy nghề phổ cập liên tục không chỉ có ý nghĩa sản xuất, mà còn có ý nghĩa xã hội quan trọng. Cùng với cách mạng khoa học – kỹ thuật, việc chuyển sang hoàn cảnh lao động mới về nguyên tắc, khi khoảng thời gian tồn tại của nhiều nghề nghiệp phổ biến sẽ trở nên ngắn hơn đời sống của con người, thì nhất định sẽ gây ra *mối đe dọa về việc làm cho những nhóm lớn công nhân nếu như quá độ này không kèm theo sự thay đổi cũng có tính nguyên tắc như thế của hệ thống dạy nghề*. Việc dạy nghề liên tục chính là sẽ bảo đảm sự thay đổi này, tạo ra khả năng duy trì việc làm trong sản xuất, là nói mà số lượng các nghề làm suốt đời giảm bớt đi và là người mà đa số công nhân trong đời mình cần phải nhiều lần thay đổi trình độ nghề nghiệp và chuyên môn.

*

* *

Nội dung chính của cải tổ được xác định bởi *những cuộc cải tạo xã hội – kinh tế và chính trị - xã hội*, mà trong tiến trình các cuộc cải tạo đó không chỉ cơ chế kinh tế được hình thành, mà còn hoàn thiện kế hoạch hóa, cải tổ công tác của các tổ chức chính trị, tóm lại là các quan hệ sản xuất và kiến trúc thượng tầng được làm cho phù hợp với lực lượng sản xuất đang thay đổi. Vì vậy, cả việc phát triển giai cấp công nhân trong khuôn khổ của cải tổ cũng không chỉ dẫn đến đơn thuần là việc nâng cao trình độ văn hóa kỹ thuật của công nhân; thay đổi toàn bộ địa vị kinh tế xã hội của giai cấp công nhân, vị trí của nó trong hệ thống sản xuất xã hội chủ nghĩa, vai trò của nó trong việc tổ chức lao động xã hội, mức độ và hình thức phân của cải tổ xã hội mà nó được tiêu dùng.

Cải thiện đời sống của công nhân, của tất cả những người lao động là lý tưởng có tính chất cương lĩnh của chủ nghĩa xã hội và là mục đích chính của cải tổ. Quy đến cùng những cuộc cải cách kinh tế đang được áp dụng trong xã hội Xô Viết chính là để có được khả năng vật chất nâng cao mức sống của nhân dân Xô Viết (và của giai cấp công nhân chiếm đa số trong đó) thêm một mức mới về chất.

Đồng thời không kém phần quan trọng là sự lệ thuộc ngược sự phát triển phúc lợi là một trong những điều kiện xã hội cơ bản để kích thích yếu tố con người trong cải cách kinh tế và toàn bộ cuộc cải tổ xã hội Xô Viết. Lực lượng công nhân tương ứng với những yêu cầu của cách mạng khoa học – kỹ thuật không thể được hình thành ở mức sống phải chịu đựng (ít nhất là về mặt nhu cầu sản xuất) trong những giai đoạn trước đây. Việc nâng cao phúc lợi thể hiện trước hết là hoàn thiện tiền lương của công nhân, của tất cả những người lao động làm thuê. Ở giai đoạn hiện nay và trong tương lai gần nhất, việc thực hiện hai sự thay đổi đã chín muồi từ lâu trong lĩnh vực trả công lao động đang có tính cấp thiết đặc biệt. Sự thay đổi thứ nhất trong số này là ở sự cần thiết về mặt kinh tế và xã hội phải nâng cao mức tiền lương chung. Trong các kế hoạch 5 năm sắp tới cần phải hoàn thành quá trình chuyển từ mức lương chỉ đủ sống tối thiểu sang mức lương bảo đảm thỏa mãn những nhu cầu đa dạng của con người hiện đại. Các tính toán chuyên môn cho thấy rằng việc trả công lao động hiện nay, mặc dù đã cao hơn mức bảo đảm vật chất tối thiểu, nhưng vẫn thấp hơn khoảng hai lần so với cái gọi là ngân sách tiêu dùng hợp lý. Lương trung bình của công nhân và viên chức Liên Xô tụt hậu rõ rệt so với lương ở nhiều nước xã hội chủ nghĩa, nơi mà mức lương tính theo đồng rúp (theo tỷ giá hối đoái phi mậu dịch) gần bằng 300 rúp một tháng (Tiệp Khắc, Hungari) hoặc thậm chí cao hơn mức này (Cộng hòa dân chủ Đức). Thêm vào đó, tiền lương thực tế ở Liên Xô đang giảm xuống – và giảm ngày càng nhiều – bởi việc bản đảm hàng hóa không đủ cho nhu cầu. Kết quả là tiền lương hiện nay, mặc dù nó đã tăng lên ba lần trong vòng 30 năm gần đây vẫn không đủ và không thỏa mãn có lẽ không hơn gì trước đây.

Ngoài việc tăng tiền lương chung, trong quá trình hình thành nền sản xuất công nghiệp – khoa học và đổi mới xã hội chủ nghĩa sẽ phải xảy ra sự thay đổi những nguyên tắc phân cấp tiền lương. Liên quan với điều này là nhóm những chuyển biến thứ hai, trong số những cái sẽ quyết định những thay đổi trong địa vị vật chất của công nhân trong tương lai gần nhất.

Bắt đầu từ những năm 30 và thực tế là cho đến hiện nay, sự phân cấp tiền lương ở Liên Xô được thực hiện chủ yếu là trên cơ sở quy chế, tức là chủ yếu theo chức vụ và chuyên môn theo định chuẩn. Hệ thống như thế đã chấp nhận được trong điều kiện công nghiệp hóa với những sự khác nhau rất lớn đặc trưng cho nó về số lượng và chất lượng lao động của nhóm công nhân viên khác nhau. Tuy nhiên nó hoàn toàn phù hợp với các quan hệ đặc trưng cho nền sản xuất hiện đại. Hệ thống như vậy đang dẫn đến sự lan tràn mất tỷ lệ cân đối trong trả công lao động không thể biện hộ được về mặt kinh tế và xã hội. Một mặt, vẫn còn duy trì sự chênh lệch quá lớn về tiền lương giữa các ngành do quá khứ để lại, trong đó tiền lương trong ngành chế tạo máy chẳng hạn, vượt quá tiền lương trong công nghiệp nhẹ tới 1,5 lần, còn tiền lương trong công nghiệp nói chung thì gần như cao hơn gấp đôi so với trong lĩnh vực văn hóa. Mặt khác, trong nội bộ các ngành và các xí nghiệp đang nảy sinh xu hướng bình quân, cao bằng những sự khác nhau giữa lao động phức tạp, chuyên môn cao, có chất lượng và lao động giản đơn, đòi hỏi chuyên môn không nhiều. Hơn nữa, về thực chất,

nguyên tắc trả công lao động theo quy chế đang khuyến khích sự làm việc không tận tụy, không tạo khả năng đạt tới mức độ đạo đức lao động cao hơn.

Phải chăng, tương quan giữa tiền lương của công nhân và chuyên gia đã hình thành ở Liên Xô không phải là một thí dụ trực giác nhất của xu hướng bình quân. Trong công nghiệp Liên Xô nửa đầu những năm 80, tiền lương của cán bộ kỹ sư kỹ thuật tính trung bình chỉ cao hơn 10% so với tiền lương của công nhân. Trong xây dựng, kỹ sư và cán bộ kỹ thuật kiếm được tiền lương thậm chí ít hơn công nhân. Những xu hướng bình quân trong nội bộ ngành cũng thể hiện khá rõ rệt cả trong môi trường công nhân với nhau. Các tài liệu của nhiều nghiên cứu được tiến hành lặp lại ở cùng những trung tâm công nghiệp đã cho thấy rằng trong những năm 60-70, trong điều kiện mức tăng lương chung, sự chênh lệch về tiền lương của công nhân có trình độ chuyên môn cao nhất và thấp nhất đã thu hẹp về căn bản. Thí dụ, ở một trung tâm công nghiệp điển hình về chế tạo máy như là Taganrog, vào cuối những năm 60 công nhân bậc 5-6 có mức lương trung bình cao hơn hai lần so với công nhân bậc 1-2, còn vào cuối những năm 70 chỉ còn 1,4 lần¹.

Nói chung, sự phân cấp trả công lao động nội bộ ngành hiện nay – dù chúng ta nói đến việc trả lương cho công nhân và chuyên gia hay cho công nhân có trình độ chuyên môn cao hơn và thấp hơn đang thấp hơn rõ rệt so với những chênh lệch thực tế trong kết quả lao động vào những năm 70 và đầu những năm 80, tiền lương của 10% công nhân viên có mức lương cao nhất đã gấp hơn ba lần so với lương của 10% công nhân viên có mức lương thấp nhất. Trong nội bộ mỗi ngành tương quan này – cái gọi là hệ số đề-xi – còn thấp hơn. Thật khó có thể nghĩ ngợi một điều là giá trị thực của những sản phẩm và dịch vụ do những công nhân viên tốt nhất làm ra phải lớn gấp đôi so với giá trị kết quả của lao động của bộ phận nhân dân lao động kém phát triển nhất. Trong những điều kiện này hoàn toàn hiển nhiên là cần thay thế các hình thức *phân cấp theo quy chế* bằng việc *phân cấp chủ yếu là theo kết quả*, trong đó mức lương tương đối của công nhân viên cũng như của tập thể sẽ tùy thuộc trực tiếp vào các kết quả lao động cuối cùng.

Việc giải quyết cả hai vấn đề đã nói – nâng lương một cách căn bản và thay đổi cơ sở phân cấp tiền lương – sẽ tạo ra phần quan trọng nhất của những biến đổi cụ thể trong lĩnh vực phúc lợi, nhờ đó có thể kích thích công nhân hướng tới việc phát triển trình độ chuyên môn, tăng cường khuyến khích làm việc có chất lượng, tạo ra bầu không khí tràn đầy tin tưởng vào sự công bằng trong trả công lao động, và xét cho cùng là bảo đảm sự ủng hộ của công nhân đối với các cuộc cải cách kinh tế căn bản. Về phần mình, việc giải quyết những nhiệm vụ này lại không thể tách rời các cuộc cải cách bao trùm về kinh tế - xã hội và chính trị.

Chắc là không cần giải thích quá chi tiết mối liên quan của những biến đổi trong lĩnh vực trả công lao động với bản thân các cuộc cải cách kinh tế. Không cải tổ cơ chế kinh tế thì không thể đạt tới mức tăng của cải xã hội, nhờ đó có khả năng nâng cao tiền lương cho đa số nhân dân lao động tới mức bảo đảm tình trạng phúc

¹. Xem: Gia đình và phúc lợi nhân dân trong xã hội xã hội chủ nghĩa phát triển M, 198. 1990

lợi đầy đủ. Đồng thời, nếu hạch toán kinh tế thực sự không chiếm ưu thế, nói chung là nếu các quan hệ hàng hóa tiền tệ và quy luật giá trị không được vận dụng rộng rãi, thì không thể xác lập mối liên quan rõ rệt giữa tiền lương và các kết quả lao động cuối cùng được thừa nhận về mặt xã hội. Trong trường hợp này việc so sánh các kết quả lao động khác nhau, việc phản ánh tương xứng các kết quả đó trong tiền lương vẫn còn chưa đạt được.

Phân phối thực sự theo lao động trong chủ nghĩa xã hội *không thể có được nếu không có thị trường xã hội chủ nghĩa*. Những ý đồ được lặp lại trong nhiều thập kỷ nhằm đánh giá mức đóng góp lao động thực sự của các công nhân khác nhau trong điều kiện khi lĩnh vực tác động của quy luật giá trị bị hạn chế, đều đã kết thúc thất bại: những tương quan được xác định từ trên xuống đã ngay lập tức, hoặc sau thời gian không lâu, đều mâu thuẫn rõ rệt với những chi phí lao động thực tế. Tuy vậy, những định kiến về vai trò của quy luật này và các quan hệ thị trường trong chủ nghĩa xã hội ở xã hội chúng ta đã mạnh tới nỗi mức là cho đến nay vẫn còn lan truyền ý kiến cho rằng có thể xây dựng các chỉ tiêu phân cấp tiền lương theo lao động chỉ dựa trên một cơ sở hiện vật, định mức trừu tượng.

Không còn nghi ngờ gì rằng những văn kiện của Đảng Cộng sản Liên Xô vào các năm 1987-1988 cũng như việc ban hành vào năm 1987 Luật của Liên Xô về xí nghiệp (liên hiệp) quốc doanh đã làm suy yếu tính cố định của những quan điểm tương tự. Tuy nhiên, để thay đổi thực tế hệ thống mà trong đó việc trả công lao động được phân cấp theo mệnh lệnh, chủ yếu là dưới các hình thức quy chế, thì chỉ bằng vào việc tuyên bố về sự cần thiết của các quan hệ hạch toán kinh tế và xác định tiền lương phù hợp với các kết quả lao động là chưa đủ. Những chuyển biến thực sự xảy ra khi nào các quan hệ giữa các xí nghiệp trong nền kinh tế quốc dân của chúng ta sẽ được đặt vào các căn cứ kinh tế thực sự. Và địa vị độc quyền của người sản xuất sẽ bị xóa bỏ tới mức nào thì các kết quả lao động cũng sẽ được đánh giá phù hợp với giá trị xã hội thực sự của chúng, được “phê phán” theo quyết định của quần chúng tiêu dùng tới mức ấy. Để tăng mức tiền lương thì chỉ riêng việc tăng sản xuất một cách ổn định là chưa đủ. Nếu nói đến việc nâng cao tiền công với việc gia tăng phát triển kinh tế chung, cần phải bảo đảm duy trì thường xuyên các tỷ lệ kế hoạch *macrô*, vốn là cái có thể bảo đảm tăng mức tiêu dùng. Muốn vậy cần duy trì những tương quan nhất định trong việc phân phối thu nhập quốc dân cho quỹ tiêu dùng và quỹ tích lũy, trong việc sản xuất các tư liệu sản xuất và các vật phẩm tiêu dùng, cũng như các phúc lợi phi vật chất và dịch vụ.

Cần nói rằng đạt tới điều đó ngày hôm nay thật không đơn giản. Nhiệm vụ đổi mới bộ máy sản xuất, thực hiện việc cải tạo kỹ thuật mới đang đặt ra trước đất nước. Không có cái đó thì không thể chuyển sang nền sản xuất công nghiệp khoa học. Nhưng ở đây đòi hỏi những đầu tư vốn khổng lồ mà lại hoàn toàn không thể hiện ngay trong sự nâng cao phúc lợi. Trong tương lai gần nhất cũng không loại trừ khả năng thậm chí phải tăng đôi chút phân tích lũy và giảm tương ứng phân tiêu dùng trong thu nhập quốc dân. Tình hình như vậy tạo ra sự cảm dỗ quy trở lại

chiến lược kinh tế những năm 30-40 vốn đã cho phép không chỉ giảm phần tiêu dùng trong thu nhập quốc dân, mà còn giảm tuyệt đối mức sống.

Chúng tôi muốn nhấn mạnh một cách hoàn toàn nghiêm túc rằng ở giai đoạn hiện nay, chiến lược như vậy không thể đem lại hiệu quả lâu dài và chắc chắn nào đó. Như đã nhận xét, không nâng cao mức sống thì không thể hình thành lực lượng công nhân đáp ứng được các yêu cầu của cách mạng khoa học – kỹ thuật. Việc nâng cao mức sống này không kém phần quan trọng so với việc đổi mới bộ máy sản xuất và mở rộng đầu tư vốn. Về mặt này thì tình hình hiện nay khác hẳn thời kỳ công nghiệp hóa gấp rút. Hôm nay chỉ cho phép mức tăng tích lũy, trong đó đồng thời đạt được sự tăng tuyệt đối quỹ tiêu dùng. Trong tương lai xa, chắc là sẽ đòi hỏi mở rộng tương đối phần tiêu dùng trong thu nhập quốc dân. Hơn nữa là phần thu nhập quốc dân chung dành cho tiêu dùng ở Liên Xô vẫn còn thấp hơn rõ rệt so với các nước kinh tế phát triển khác, trong đó kể cả các nước xã hội chủ nghĩa. Vào những năm gần đây ở Liên Xô 73-74% thu nhập quốc dân tiêu dùng so với 79-82% ở Cộng hòa dân chủ Đức, Tiệp Khắc, Hungari. Và đó là còn chưa sử dụng các số liệu, mà theo đó thì tư liệu sản xuất tạo ra quỹ tích lũy ở Liên Xô được đánh giá thấp hơn giá trị, còn các vật phẩm tiêu dùng thì được đánh giá cao hơn giá trị. Khi chính lý sự sai lệch này thì phần tiêu dùng trong thu nhập quốc dân của Liên Xô sẽ là 60-65% hoặc còn thấp hơn¹.

*

* *

Xét về bản chất sự vật thì việc duy trì các tỷ lệ cân đối kinh tế quốc dân bảo đảm việc tăng không ngắt quãng quá lâu cả sản xuất lẫn tiêu dùng, không chỉ là vấn đề kinh tế. Việc giải quyết những vấn đề căn bản như vậy của kế hoạch hóa, và cái chính là việc thực hiện chúng trong cuộc sống, luôn luôn mang đặc điểm chính trị. Trong xã hội Xô Viết hiện đại, sự cần thiết phải bảo đảm về mặt chính trị cho đường lối kinh tế nhằm nâng cao phúc lợi đang là đặc biệt cấp thiết, bởi lẽ sự thành công của đường lối này tùy thuộc vào sự thay đổi những truyền thống và phương pháp quản lý cũ kỹ vô cùng cố hữu. Cần phải phá vỡ sự định hướng ưu tiên vô điều kiện cho sản xuất so với những nhu cầu trả công lao động, phúc lợi, lĩnh vực xã hội nói chung. Không thể phát triển sản xuất khi trì hoãn việc nâng cao mức sống đến tương đương. Nền sản xuất công nghiệp – khoa học chỉ có thể phát triển cùng với việc tăng tiền lương và tất cả các yếu tố phúc lợi khác.

Việc chuyển từ ưu tiên tuyệt đối cho các nhu cầu sản xuất sang nguyên tắc đồng đẳng giữa các chi phí sản xuất và tiêu dùng sẽ không thể có khả năng nếu không có

¹. Xem: Vainstên A.L. Thu nhập quốc dân ở Nga và Liên Xô. M, 1969.

Kudrova E. X. Thống kê thu nhập quốc dân của các nước xã hội chủ nghĩa châu Âu. M, 1969

Maier V. Ph. Thu nhập của dân cư và sự tăng phúc lợi của nhân dân. M, 1968 và các tài liệu khác

những biến đổi căn bản về xã hội – chính trị bao quát tất cả các cấp tổ chức xã hội. Chính sách xã hội do Đại hội lần thứ 27 Đảng Cộng sản Liên Xô đề ra đã mở đầu cho những biến đổi này. Chính sách này đã định ra việc từ bỏ cái gọi là quan điểm phần còn dư dành cho việc giải quyết các vấn đề tiêu dùng và phúc lợi. Tuy nhiên, quan điểm mới đối với tương quan của các nhu cầu sản xuất và các lĩnh vực xã hội cũng có nghĩa là việc bảo đảm tăng thực sự tiền lương, hiện đang được thực hiện chậm chạp và không triệt để. Về mặt này, rất tiêu biểu lại chính là đã xuất hiện khuynh hướng duy trì một tình trạng, trong đó sản xuất các tư liệu sản xuất đang vượt quá nhịp độ sản xuất các vật phẩm tiêu dùng, mặc dù những chỉ thị kế hoạch đã ấn định tương quan ngược lại. Điều điển hình nữa là đa số các bộ quản lý ngành vẫn dành tư liệu cho xây dựng công nghiệp lớn hơn 2-3 lần so với lĩnh vực xã hội như trước đây.

Hiển nhiên, vấn đề lại dẫn đến chính là sự cần thiết phải củng cố những phương châm chính trị, có tính nguyên tắc của việc cải tổ các thiết chế đang chi phối việc tiến hành thực tế chính sách xã hội và trả công lao động. Trong hệ thống quản lý kinh tế - chí trị hiện nay đang tồn tại các cơ chế rất mạnh mẽ bảo đảm ưu tiên hóa thỏa mãn những nhu cầu trước mắt của sản xuất và cực kỳ cản trở mọi sự rút giảm nguồn tài chính này. Ở Liên Xô các thiết chế xã hội – chính trị bảo đảm sự tôn trọng lợi ích của người tiêu dùng, và không cho phép giải quyết các vấn đề sản xuất dựa vào phần của họ lại phát triển yếu ớt hơn nhiều. Kết quả là các quyết định kinh tế thường được thông qua trong khuôn khổ những định hạn kinh tế - tổ chức khắt khe, cản trở mọi ý đồ rút giảm các nguồn tiềm lực dành cho sản xuất và trong khi không có các hạn định tương tự hoặc các hạn định rất “mềm” đối với việc cấp phát tài chính cho những nhu cầu xã hội. Hệ thống đã hình thành này dường như xâm phạm các nguyên tắc tiếp cận đồng đẳng đến việc thỏa mãn các nhu cầu sản xuất và xã hội. Thêm vào đó, sự xâm phạm này lại xảy ra, cứ cho là với cường độ khác nhau, cả trong trường hợp khi những người ban hành quyết định chống đối chính sách xã hội mới một cách có ý thức, cả khi sự cần thiết phải thực hiện chính sách này được thừa nhận về mặt lý luận.

Chính sách xã hội mới đòi hỏi không chỉ giản đơn là những thay đổi về cán bộ mà còn phải *cải tổ bản thân cơ chế kinh tế - chính trị*. Theo quan điểm này, việc nâng cao trả công lao động và giải quyết tất cả các vấn đề khác của chính sách xã hội mới điều tỏ ra không thể thực hiện được nếu không bằng mọi cách nền dân chủ trong sản xuất và chính trị chung, sự tự quản lý kinh tế xã hội chủ nghĩa. Chỉ trong những điều kiện như vậy mới hình thành nên cơ chế kinh tế - chính trị, trong đó những lực lượng mạnh mẽ bảo đảm những lợi ích trước mắt của sản xuất sẽ được cân bằng lại bởi những lực lượng có hiệu lực không kém, bảo vệ những lợi ích trực tiếp của người lao động và không cho phép sự phân cách trong việc giải quyết những nhiệm vụ sản xuất và phát triển lĩnh vực xã hội.

Còn lệ thuộc hơn nữa vào những biến đổi chính trị và tư tưởng là việc giải quyết nhiệm vụ thứ hai trong hoàn thiện trả công lao động – chuyển từ sự phân cấp tiền lương chủ yếu theo quy chế sang sự phân cấp tiền lương chủ yếu theo kết quả

Tất nhiên, cuộc cải cách kinh tế, cải tổ cơ chế kinh tế và phát triển các quan hệ hàng hóa – tiền tệ sẽ tạo ra nền tảng cho việc phân cấp theo kết quả. Tuy nhiên, việc hạch toán kinh tế triệt để nhất có khả năng đánh giá khách quan các kết quả lao động hoàn toàn không phải là của từng công nhân viên riêng biệt và mỗi tập thể lao động cơ sở. Trong mọi trường hợp, sự đánh giá này biểu thị giá trị của những chi phí lao động thực sự cần thiết xã hội, mà các kết quả những chi phí lao động đó (của cải và dịch vụ) được kiểm tra trực tiếp bởi người tiêu dùng độc lập. Trong cơ sở kinh tế tổ hợp lớn, hiện đại, chúng ta chỉ áp dụng hạch toán kinh tế đầy đủ cho các tổ chức kinh tế và các tập thể nhập khoán thầu sản xuất ra sản phẩm cuối cùng đưa ra thị trường tiêu thụ cá nhân hay cho sản xuất. Theo quan điểm này, hạch toán kinh tế đầy đủ của các xí nghiệp và liên hiệp sản xuất ra sản phẩm cuối cùng sẽ luôn luôn khác biệt căn bản so với hạch toán kinh tế nội bộ nhà máy và với các quan hệ tương tự như vậy. Từ đây thấy rằng, các cải cách kinh tế thắng lợi nhất, việc tính toán triệt để nhất trong việc kế hoạch hóa các quy luật của thị trường xã hội chủ nghĩa sẽ cho căn cứ để xác định những chênh lệch thực sự về kết quả trong trả công lao động chỉ đối với các tập thể gộp chung¹.

Trong điều kiện hạch toán kinh tế đầy đủ, sự phân hóa các tập thể theo mức tiền lương xuất phát một cách tất yếu khách quan từ việc đánh giá giá trị kết quả lao động cần thiết cho xã hội của các tập thể đó. Do vậy cũng tạo ra các giới hạn phân cấp trong nội bộ tập thể. Nhưng trong những giới hạn này sự phân cấp tiền lương của cá nhân được xác định không phải bằng các quan hệ hạch toán – giá trị, ở đây nó được xác định trên cơ sở quyết định của các thành viên tham gia sản xuất hoặc của các tổ chức được giao quyền hạn làm điều này, những thỏa thuận của họ đối với điều là cái gì được coi là công bằng, đáp ứng lợi ích khuyến khích. Với ý nghĩa này sự phân cấp tiền lương theo kết quả trong nội bộ xí nghiệp được xây dựng trên cơ sở một “thỏa ước xã hội”, đặc biệt, đúng hơn là trên cơ sở một hệ thống các “thảo ước” trung ương và địa phương, tạo nên cơ chế không thuần túy là kinh tế, mà đúng hơn là kinh tế - xã hội, thậm chí là xã hội – chính trị.

Chỉ có thể chuyển sang sự phân biệt theo kết quả trong trả công lao động trong trường hợp nếu có thể kết hợp hữu cơ sự phân cấp các tập thể lao động theo hạch toán với sự phân cấp nội bộ tập thể (cá nhân và nhóm), được xây dựng trên cơ sở “thỏa ước xã hội”. Con đường dẫn tới sự kết hợp như vậy là dân chủ hóa triệt để và phi tập trung hóa việc trả công lao động.

Xin nói trước là những thông số khởi đầu, cơ bản của sự phân cấp tiền lương, chẳng hạn như lương tối thiểu, luôn luôn được xác định và sẽ được xác định bởi các cơ quan Trung ương là người biểu thị lợi ích của xã hội nói chung. Tuy nhiên, trong điều kiện đặt rõ ràng cần phải tăng vai trò của các xí nghiệp trong việc ban hành các quyết định phân phối quỹ lương. Thực ra trong Luật về xí nghiệp quốc doanh cũng đã quy định việc tăng vai trò này.

¹. Chi tiết hơn xin xem: Giai cấp công nhân trong xã hội xã hội chủ nghĩa. Các xu hướng và triển vọng phát triển trong điều kiện phát triển theo chiều sâu và cải tổ nền kinh tế. M. Nhà xuất bản.

Trong Luật có nói thẳng rằng xí nghiệp có quyền xác định các hình thức và hệ thống trả công lao động, áp dụng các khoản lương trả thêm và phụ cấp, xác định lương chức vụ của các chuyên gia v.v... Nhưng để đạt tới việc thực hiện thực tế các quy phạm này cần tiến hành một công việc lớn để xem lại vô số các bản hướng dẫn trước đây trái với tinh thần đạo luật mới.

*

* *

Còn một tiền đề nữa làm cho chính sách trả công lao động phù hợp với những điều kiện hiện đại đó là cái tổ *hiều khái niệm đại chúng – tự phát về công bằng trong lĩnh vực phân phối*. Đặc biệt nguy hiểm là thái độ định kiến đã ăn sâu trong ý thức quần chúng đối với việc trả công cho lao động xuất sắc cao hơn hẳn các chỉ tiêu trung bình. Ác cảm của những công nhân viên bình thường đối với những thu nhập cao được củng cố thêm bởi lòng tin của nhiều cán bộ lãnh đạo đối với lương của các nhân viên cùng ngạch bậc. Những năm dài của sự thống trị ở mọi nơi và vô điều kiện của phương châm hạn chế đã tạo cho nó sức ỳ của thói quen, tính cố hữu của cái quy chế đã hoạt động từ lâu mà người ta cứ theo một cách tự động, không suy nghĩ và không nghi vấn. Cũng không loại trừ là tính cố hữu của truyền thống này còn đang được duy trì bởi một điều là nó đáp ứng lợi ích những người lãnh đạo bảo thủ đông đúc hẳn lên cùng với hệ thống quản lý hành chính mệnh lệnh.

Tính ỳ của ý thức xã hội là một trong những nguyên nhân chính của việc hạn chế vô căn cứ tiền lương của những công nhân viên tốt hơn, tạo ra yếu tố mạnh mẽ và độc lập kìm hãm tính tích cực lao động và sáng kiến. Nếu không khắc phục được tác động của yếu tố này thì những hậu quả tiêu cực của nó sẽ ngày càng rõ rệt cùng với mức độ cải tạo cơ chế kinh tế. Bởi lẽ tăng phát triển kinh tế không phải là quá trình đồng đều máy móc mà là sáng tạo sinh động, trong đó tính tháo vát sáng tạo xã hội chủ nghĩa và sự ganh đua thực sự chân chính được coi là có vai trò to lớn.

Trong bối cảnh đã hình thành, điều có ý nghĩa hàng đầu giải thích rõ tính phi nội dung về mặt lý luận của chính sách đặt vấn đề về những thu nhập quá cao trong xã hội xã hội chủ nghĩa. Tất nhiên thu nhập có thể là không do lao động hoạch không hoàn toàn do lao động. Nhưng ở đây không nói đến những thu nhập đó. Về ý nghĩa đạo đức, sự cố gắng hạn chế phân hóa thu nhập do lao động cuối cùng chỉ dẫn đến việc biện hộ cho tính lười biếng, cầu thả, vô trách nhiệm, và thậm chí là ăn bám nữa. Về ý nghĩa xã hội, sự hạn chế này bảo vệ khách quan lợi ích của các nhóm công nhân lạc hậu nhất trong nền sản xuất vật chất và nhân viên bộ máy quản lý.

Chúng ta sẽ là những người thực hiện. Thậm chí ngay cả khi cải tạo triệt để nhất những điều kiện kinh tế - xã hội và hoạt động thì sự cuốn hút đã hình thành về mặt lịch sử đối với nhiều tầng lớp công nhân vào sự lý giải bình quân chủ nghĩa về

tính công bằng trong trả công lao động cũng không mất đi ngay lập tức. Sự biến đổi tận gốc những định hướng tâm lý – xã hội như vậy chỉ được hoàn thành cùng với sự thay các thể hệ. Và con tính kết cục ở đây bao giờ cũng mất hàng thập kỷ. Thành ra trong tương lai sắp tới những giá trị bình quân chủ nghĩa, cứ cho là mỗi năm một yếu dần, thì cũng sẽ là sức mạnh có tác động của ý thức quần chúng. Tất nhiên, buộc phải đến tính tình hình này trong chính sách trả công lao động.

Có thể giả thiết rằng cả khi hoàn thành cải tổ cơ chế kinh tế trên cơ sở hạch toán kinh tế và tự quản lý, thì sự phân cấp triệt để tiền lương phù hợp với các kết quả lao động cũng sẽ chỉ động chạm chủ yếu đến những sự chênh lệch trong trả công lao động của các tập thể lao động này hay các tập thể lao động khác còn tình hình trong nội bộ các đội và các bộ phận sản xuất khác, trong đó công nhân lao động sát cánh bên nhau, thì ở đây sự chênh lệch tiền lương sẽ khó có thể lệ thuộc chỉ riêng vào những thành quả lao động.

*

* *

Khắc phục những mâu thuẫn tất yếu nảy sinh ra trong tiến trình cải tổ và dân chủ hóa xã hội Xô Viết không phải là quá trình chốc lát, mà kéo dài. Trong tiến trình của quá trình đó sẽ tích lũy được kinh nghiệm xã hội hình thành những giá trị mới, hình thành nên thái độ thực sự làm chủ đối với mọi cái đang xảy ra. Bảo đảm cho sự tiến bộ chỉ có thể là thực hiện triệt để các cuộc cải tạo trong đời sống kinh tế, xã hội, chính trị và tinh thần của xã hội Xô Viết.

Người dịch: PHÍ VĂN BA

Nguồn: Tạp chí “Các khoa học xã hội” số 3/1989

Viện Hàn lâm khoa học Liên Xô, trang 26-38 (tiếng Nga).