

ĐÌNH CÔNG Ở NƯỚC TA: THỰC TRẠNG, NGUYÊN NHÂN VÀ CÁC GIẢI PHÁP

TS. Võ Nhất Trí

Đại học Kinh tế Quốc dân

Bùi Quốc Anh

Vụ Lao động – Tiền lương, Bộ LĐTBXH

Trong những năm gần đây, tình trạng đình công ở Việt Nam đã xảy ra thường xuyên, liên tục và có nhiều diễn biến phức tạp. Đình công gia tăng về số lượng và quy mô, thay đổi cả nội dung và hình thức, từ thiên về đòi hỏi các lợi ích liên quan đến tài chính, vật chất sang những yêu cầu cao hơn cả về quyền và lợi ích vật chất lẫn tinh thần của người lao động. Bài viết này sẽ trình bày thực trạng về tình hình đình công đã, đang xảy ra ở Việt Nam trong thời gian qua trên cơ sở nghiên cứu, khảo sát và phân tích, đánh giá tình hình thực tiễn ở 3 địa phương là Hà Nội, TP Hồ Chí Minh, Bình Dương. Từ những phân tích đó, các tác giả chỉ ra những nguyên nhân, những bất cập chủ yếu trong các chủ trương, chính sách và trong công tác quản trị nhân sự hiện nay ở các doanh nghiệp nước ta nói chung và tại các địa phương nói riêng, từ đó đề xuất một số giải pháp nhằm hạn chế đình công.

Từ khóa: đình công, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, doanh nghiệp dân doanh, nguyên nhân đình công, giải pháp hạn chế đình công.

1. Tình hình đình công ở Việt Nam

Kể từ năm 1995 đến nay, tranh chấp lao động và đình công ở nước ta nói chung, trong nhiều doanh nghiệp trên địa bàn các tỉnh nói riêng, xảy ra ngày càng thường xuyên, diễn biến trở nên khó lường và phức tạp hơn. Số vụ đình công có xu hướng gia tăng nhanh; tần suất diễn ra dày hơn; phạm vi không gian không chỉ giới hạn trong một vài địa phương ở phía Nam mà đã lan rộng ra nhiều tỉnh thành phía Bắc và cả nước; thời gian đình công kéo dài; nội dung và tính chất của các cuộc đình công đã thay đổi, đan xen giữa yêu cầu, đòi hỏi về cả các quyền và lợi ích của người lao động, ... Điều đó đặt ra cho các nhà quản lý và những người hoạch định chính sách nhiều vấn đề cần lưu tâm, nhất là những vấn đề liên quan đến chiến lược và công tác quản trị nguồn nhân lực.

Số liệu ở bảng 1 cho thấy, từ năm 1995 đến hết năm 2010, cả nước đã xảy ra 3285 cuộc đình công. Đình công có chiều hướng gia tăng về số lượng. Năm 2010, cả nước xảy ra 422 vụ đình công, tăng 262 vụ so với năm 1995. Theo số liệu mà tác giả khảo sát, tổng hợp được thì trong năm 2011, có

khoảng 800 vụ đình công (tức là từ năm 1995 đến hết năm 2011, có khoảng 4085 vụ đình công).

Đình công xảy ra tập trung chủ yếu ở khu vực có vốn đầu tư nước ngoài (2460 cuộc, chiếm 74,89%). Năm 2008 đình công có xu hướng tăng vọt. So với năm 2007, số vụ đình công tăng hơn 23% (720 vụ năm 2008 so với 551 vụ năm 2007). Nguyên nhân chủ yếu là do năm 2008, tình hình kinh tế- xã hội có nhiều biến động thất thường, lạm phát tăng nhanh, chỉ số giá tiêu dùng leo cao (giá tiêu dùng bình quân năm 2008 tăng 22,97% so với năm 2007) (Nguồn: Tổng cục thống kê năm 2008), dẫn tới tiền lương, thu nhập người lao động bị sụt giảm trong khi các doanh nghiệp chưa theo kịp với những biến đổi của thị trường.

Bảng 1 còn cho thấy, tình trạng đình công ở các doanh nghiệp Nhà nước có xu hướng giảm nhanh, trong khi ở các doanh nghiệp dân doanh có chiều hướng gia tăng, đặc biệt ở khối các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

Đó là vì những mâu thuẫn trong quan hệ lao động đã và đang xảy ra hiện nay có liên quan rất nhiều đến quyền lực của các chủ sở hữu doanh nghiệp.

Bảng 1: Số vụ đình công xảy ra ở VN giai đoạn 1995-2010

Đơn vị tính: Vụ (cuộc)

Năm	Tổng số	Trong đó		
		Doanh nghiệp nhà nước	Doanh nghiệp FDI	Doanh nghiệp dân doanh
1995	60	11	28	21
1996	59	6	39	14
1997	59	10	35	14
1998	62	11	30	21
1999	67	4	42	21
2000	70	15	38	17
2001	90	9	55	26
2002	99	5	65	29
2003	142	3	104	35
2004	124	2	92	30
2005	152	8	105	39
2006	390	4	287	99
2007	551	1	438	112
2008	720	0	584	136
2009	218	0	158	60
2010	422	0	360	62
Tổng số	3285	89	2460	736

Nguồn: Vụ Lao động – Tiền lương. Bộ LĐT-BXH. Tổng hợp tình hình đình công năm 2010.

Các doanh nghiệp Nhà nước có xu hướng quan tâm và phân phối lợi ích công bằng hơn cho người lao động. Các doanh nghiệp dân doanh dù theo đuổi mục tiêu lợi nhuận nhưng ít nhiều vẫn quan tâm tới phúc lợi của người lao động. Việc sử dụng hệ thống trả lương theo sản phẩm và đổi mới cách thức, chính sách đãi ngộ nhân sự theo chiều hướng tiến bộ phần nào đã đáp ứng được nhiều hơn lợi ích của người lao động. Trong khi đó, các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài vì mục tiêu tối đa hóa lợi nhuận đã tận dụng và khai thác triệt để sức lao động, thay đổi cách thức tổ chức sản xuất, cách thức trả công lao động và nhiều quy định khác nghiệt khác (trả lương theo thời gian, định mức lao động cao mà người lao động không thể hoàn thành trong 8 giờ làm việc/ngày...), bỏ qua nhiều lợi ích của người lao động.

Nhiều cuộc đình công với số lượng công nhân

tham gia lớn, kéo dài và diễn biến phức tạp đã và đang bắt đầu xuất hiện. Điển hình như cuộc đình công xảy ra ở Công ty Pouchen năm 2010, kéo dài liên tục trong 5 ngày (từ 02 đến ngày 07 tháng 4 năm 2010) với trên 18.000 công nhân tham gia đình công đòi chủ doanh nghiệp đáp ứng một số yêu cầu như: thực hiện chế độ nâng lương hàng năm; nâng mức tiền thưởng theo năng suất, tăng mức tiền ăn giữa ca; trả trợ cấp thôi việc cho người lao động; thay đổi cách ứng xử của của quản đốc, phải tôn trọng và không được đối xử với thái độ coi thường người lao động... (Theo báo cáo của Vụ Lao động – Tiền lương về đình công tại Công ty TNHH Pouchen Việt Nam).

Đình công không chỉ là vấn đề nóng bỏng ở những khu kinh tế trọng điểm phía Nam mà đã lan ra cả những địa phương khác ở phía Bắc. Trong năm 2011, Hà Nội là địa phương diễn ra nhiều vụ đình công nhất so với các tỉnh khác tại miền Bắc và miền Trung. Phía Nam, TP Hồ Chí Minh và Bình Dương là hai địa phương thường xảy ra nhiều vụ đình công nhất. Một số địa phương như Bắc Ninh, Hải Phòng và Hải Dương năm qua cũng đã xảy ra trên 20 vụ đình công.

Có hai nguyên nhân cơ bản dẫn tới tình trạng này: Thứ nhất, do chính sách quy hoạch các khu công nghiệp của Chính phủ theo hướng hạn chế, giảm mức độ phát triển các khu công nghiệp trọng điểm ở phía Nam, chuyển dần sang các địa phương khác ở miền Bắc và kéo theo đó là phong trào đình công cũng di chuyển cùng; thứ hai là do hội chứng “khu công nghiệp, sân bay, cảng biển” đang lan tỏa, nên nhiều địa phương đều mong muốn và mời gọi các nhà đầu tư vào xây dựng, phát triển các khu công nghiệp, khu chế xuất trên địa bàn quê hương của mình với chính sách “nguồn nhân lực giá rẻ”.

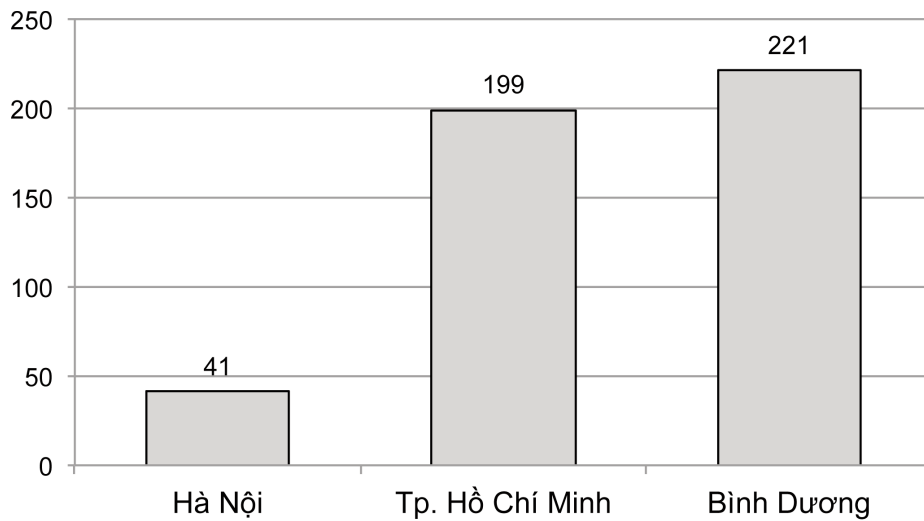
Về tính chất, trong năm 2011, có hơn 700 cuộc đình công chỉ quan tâm đòi hỏi về lợi ích (82,86%), 51 cuộc đình công đòi về quyền (5,76%), 106 cuộc đình công đặt ra yêu cầu phải đáp ứng được cả về quyền và lợi ích (11,98%).

Theo báo cáo tình hình đình công của Sở Lao động – Thương binh và Xã hội Tp. HCM thì thời gian của các cuộc đình công ở TP. HCM kéo dài trung bình khoảng 1-5 ngày, chủ yếu xảy ra ở khu công nghiệp, khu chế xuất như Bình Tân, Thủ Đức, Bình Chánh, Củ Chi.

Đình công chủ yếu phát sinh ở những doanh nghiệp thâm dụng lao động thuộc các ngành dệt

Hình 1: Số vụ đình công tại Hà Nội, tp. HCM và Bình Dương năm 2011

Đơn vị tính: Số vụ



Nguồn: Bùi Quốc Anh. Số vụ đình công tại một số địa bàn năm 2011.

may, da giày, chế biến gỗ (chiếm tỷ lệ hơn 55%), với số lao động tham gia khá đông (599.992 người), chiếm tỷ lệ khá lớn so với tổng số người tham gia đình công (59,57%). Điển hình là vụ đình công xảy ra ở công ty TNHH Pouchen với 92.000 người tham gia, diễn ra trong 6 ngày với tính chất tương đối phức tạp.

Tình trạng đình công xảy ra tại những địa bàn trọng điểm nói trên một phần là do các cơ quan quản lý nhà nước về lao động chưa triển khai, thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ của mình, nhất là công tác tuyên truyền phổ biến kiến thức pháp luật cho người lao động.

2. Một số nguyên nhân chủ yếu gây nên tình trạng đình công ở nước ta

2.1 Nhiều chủ trương, chính sách của Nhà nước chưa được hoàn thiện; hành lang pháp lý còn nhiều kẽ hở; cơ quan quản lý lao động hoạt động thiếu hiệu quả

Tất cả các cuộc đình công hiện nay đều mang tính tự phát, đều không được tư vấn, tham khảo, thông qua các tổ chức công đoàn. Ngoài những hạn chế từ phía vai trò định hướng, điều tiết của đại diện các tổ chức công đoàn thì hiện nay, để tổ chức 1 cuộc đình công hợp pháp, việc triển khai, thực hiện là rất khó khăn. Bởi vì, trong các văn bản pháp quy hiện hành, có rất nhiều quy định về thủ tục, trình tự để tổ chức một cuộc đình công hợp pháp quá rắc rối, phức tạp và trong chừng mực nào đó là bất khả thi để thực hiện đối với 1 tập thể người lao động.

Dự thảo Luật lao động mới đang được bổ sung, chỉnh sửa những nội dung, quy định này cho phù hợp hơn nhằm theo kịp và đáp ứng được những yêu cầu mà thực tế đang đặt ra.

Phần lớn các cuộc đình công đều bắt nguồn từ việc chủ doanh nghiệp vi phạm luật lao động. Tuy nhiên, cần thừa nhận rằng hành lang pháp luật lao động Việt Nam còn nhiều kẽ hở. Hàng năm, Chính phủ đều có ban hành văn bản quy định mức lương tối thiểu vùng nhằm hướng tới mục tiêu bảo đảm duy trì và để nâng mức thu nhập bằng tiền lương người lao động nhưng các văn bản mang tính pháp quy đó hầu như không có điều khoản nào quy định bắt buộc các doanh nghiệp phải nâng lương tối thiểu cho người lao động, đồng thời phải giữ nguyên các mức phụ cấp đang áp dụng. Điều này dẫn tới tình trạng nhiều doanh nghiệp lách luật bằng cách vẫn nâng lương tối thiểu cho người lao động nhưng lại cắt nhiều khoản phụ cấp khác. Do vậy, thu nhập của người lao động không hoặc ít được cải thiện, thậm chí còn giảm sau khi tăng lương.

Bên cạnh đó, vì luật bảo hiểm xã hội Việt Nam quy định mức đóng phí bảo hiểm là dựa trên cơ sở tiền lương cơ bản nên nhiều doanh nghiệp- để tránh phải đóng nhiều phí bảo hiểm- thường ghi trong hợp đồng lao động với mức lương cơ bản rất thấp và chuyển tiền lương thành các khoản phụ cấp khác. Điều này sẽ ảnh hưởng rất đáng kể đến thu nhập của người lao động khi về hưu. Đây cũng có thể là một trong những nguyên nhân gây nên sự xung đột giữa

người lao động với các chủ doanh nghiệp.

Công tác tuyên truyền phổ biến, thanh kiểm tra tình hình thực hiện pháp luật lao động đối với các doanh nghiệp là một trong những chức năng chính của cơ quan quản lý nhà nước về lao động nhưng chưa được quan tâm đúng mức. Kết quả khảo sát quan hệ lao động của Vụ lao động- Tiền lương tại 3 địa phương (Hà Nội, tp. Hồ Chí Minh, Bình Dương) cho thấy công tác thanh tra, kiểm tra việc thực thi pháp luật lao động của chủ doanh nghiệp thực hiện rất qua loa, đại khái.

Tại Tp Hồ Chí Minh, số doanh nghiệp được kiểm tra bình quân hàng năm chỉ là 875 doanh nghiệp, chiếm 1,04% tổng số doanh nghiệp đang hoạt động; ở Bình Dương tương ứng với những con số đó là 1646 doanh nghiệp, chiếm 1,96%; thành phố Hà Nội là 43 doanh nghiệp, chiếm 0,1%. Số doanh nghiệp được thanh tra hàng năm ở TP HCM là 103 doanh nghiệp, chiếm 0,2% doanh nghiệp đang hoạt động; tỉnh Bình Dương tương ứng là 44 doanh nghiệp, chiếm 0,64%; Hà Nội là 159 doanh nghiệp, chiếm 2,31%.

Một trong những nguyên nhân dẫn đến tình trạng đó là do nhân lực làm công tác thanh tra thuộc lĩnh vực lao động rất mỏng, biên chế từ cấp bộ đến các cấp cơ sở là rất thiếu (xem bảng 2). Do vậy, nhiều lúc, nhiều nơi, công tác thanh kiểm tra không thực hiện được theo đúng yêu cầu tiến độ. Mỗi thanh tra phụ trách hàng ngàn doanh nghiệp trên địa bàn lớn, không thể đáp ứng công tác thanh kiểm tra doanh nghiệp thường xuyên, liên tục.

Do sức ép của việc tinh giản biên chế nên dù có nhiều văn bản chỉ đạo của Chính phủ về tăng cường lực lượng thanh tra lao động nhưng lực lượng này không những không tăng mà còn có xu hướng giảm đi. Nếu năm 2009, toàn ngành có 471 thanh tra viên, cán bộ thanh tra thì đến năm 2010, con số này giảm xuống còn 448 và đến 31 tháng 3 năm 2011 chỉ còn 445. Với số lượng cán bộ như vậy thì phải sau khoảng 70 năm mới có thể thanh tra một doanh nghiệp lần thứ hai.

2.2 Những nguyên nhân từ chủ doanh nghiệp

Đặc điểm của doanh nghiệp ở Việt Nam là sử dụng số lượng lao động lớn, điển hình trong ngành như dệt, may mặc, da giày. Tại các công ty có vốn đầu tư nước ngoài, vì mục tiêu tìm kiếm lợi nhuận ngắn và trung hạn, họ ít đầu tư phát triển nguồn nhân lực dài hạn tại các nước chủ yếu sản xuất gia

công như Việt Nam, mà coi trọng vào tập trung khai thác nguồn lao động giá rẻ. Công ty bố trí, sắp xếp lao động nhằm khai thác tối đa công suất máy móc và sức lao động của công nhân.

Những doanh nghiệp nước ngoài luôn có xu hướng trả lương theo thời gian đi kèm định mức lao động cao (công nhân khó hoàn thành trong 8h) và giảm chi phí tiền lương tới mức có thể. Nhiều doanh nghiệp chưa thực hiện đúng quy định của pháp luật và các thỏa thuận, như: không nâng lương hàng năm cho công nhân, hoặc nâng với mức quá thấp (vài ngàn đồng/bậc), trả lương làm đêm, thêm giờ không đúng quy định, hay ký sai loại hợp đồng và sa thải công nhân tùy tiện.

Tiền lương của của người lao động được phân tách làm hai phần: tiền lương cơ bản và các khoản phụ trội, trong đó tiền lương cơ bản giữ ở mức thấp (giảm chi phí bảo hiểm), các khoản phụ cấp chuyên cần, thưởng tăng thêm theo các mức hoàn thành A,B,C tùy theo thời gian, hiệu quả thực hiện công việc. Với kết cấu này, doanh nghiệp vẫn đảm bảo phần tiền lương trả cho người lao động lớn hơn lương vùng theo quy định. Trái lại, về phía người lao động, để có thể đủ thu nhập trang trải cuộc sống, họ vẫn phải làm việc vất vả để gia tăng phần lương phụ trợ. Kiểu kết cấu tiền lương này gây tâm lý bức xúc, từ phía người lao động.

Bảng 3 cho thấy, tiền lương bình quân của công nhân trực tiếp sản xuất trong các doanh nghiệp liên doanh nước ngoài là 2,488 triệu đồng/tháng, trong doanh nghiệp tư nhân là 2,382 triệu đồng/tháng. Trong khi đó, theo báo cáo của Tổng liên đoàn lao động Việt Nam thì mức lương tối thiểu để một bà mẹ có thể sống và nuôi 1 trẻ là 3,4 triệu đồng/người/tháng nhưng nhân viên phục vụ bình quân chỉ nhận được 1,921 triệu đồng/tháng. Điều

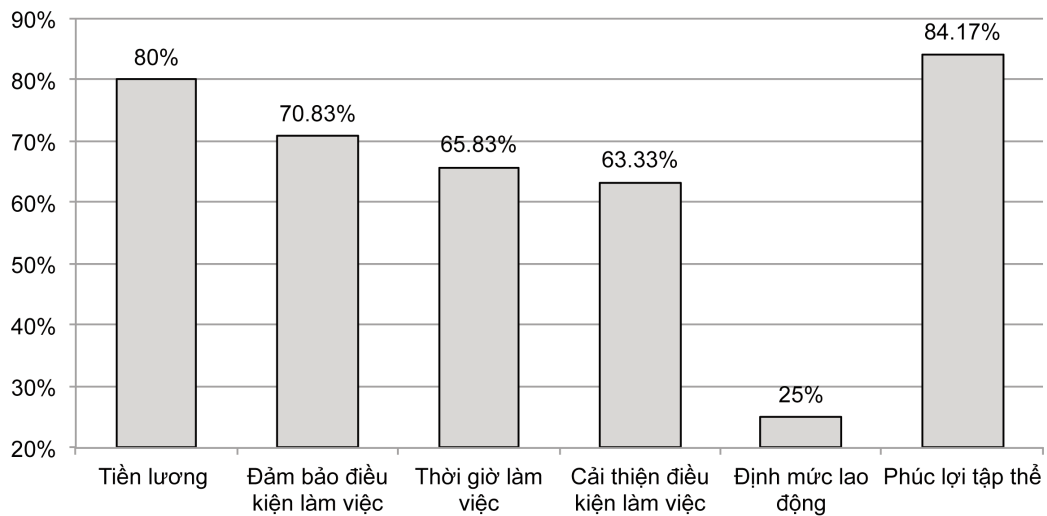
Biểu 2: Số lượng thanh tra lao động phân theo cấp quản lý

Đơn vị tính: người

Đơn vị	Năm 2008	Năm 2010
Thanh tra Bộ	41	68
Thanh tra Sở	327	380
Hà Nội	11	14
Hồ Chí Minh	31	47
Bình Dương	8	8

Nguồn: Thanh tra Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội.

Hình 2: Nội dung người lao động muốn cụ thể hóa trong thỏa ước



Nguồn: Vụ Lao động – Tiền lương. Tình hình quan hệ lao động tại một số địa phương

Bảng 3: Tiền lương phân theo vị trí trong các loại hình doanh nghiệp

Đơn vị tính: 1000đ/người/tháng

Loại hình	Viên chức CMNV			Công nhân SX			Nhân viên phục vụ		
	Cao nhất	Bình quân	Thấp nhất	Cao nhất	Bình quân	Thấp nhất	Cao nhất	Bình quân	Thấp nhất
Công ty TNHH Nhà nước	6,648	4,342	3,045	5,228	3,399	2,242	3,944	3,048	2,141
Cô phần nhà nước chi phối	5,986	4,114	2,965	4,644	3,197	2,164	3,561	2,720	2,002
Công ty TNHH	4,416	3,332	2,582	3,623	2,674	2,017	2,802	2,275	1,874
Công ty cổ phần	5,148	3,633	2,678	4,166	2,868	2,066	3,191	2,444	1,903
Công ty CP hợp doanh và doanh nghiệp tư nhân	3,514	2,828	2,219	3,263	2,382	1,639	2,652	2,170	1,715
Doanh nghiệp 100% vốn nước ngoài	7,343	4,376	2,951	3,957	2,488	1,683	3,452	2,474	1,801
Doanh nghiệp liên doanh nước ngoài	9,169	5,553	3,478	5,802	3,524	2,297	4,074	2,879	2,156
Chung	5,778	3,895	2,801	4,198	2,852	2,003	3,300	2,523	1,921

Nguồn: Vụ Lao động – Tiền lương. Báo cáo tiền lương thu nhập 2010.

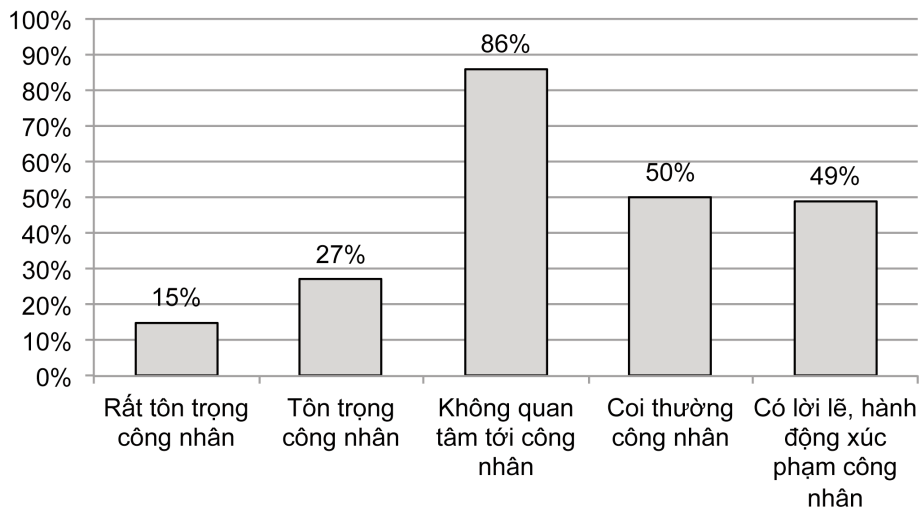
kiện lao động nặng nhọc nhưng tiền lương không đủ sống đã dẫn tới những vụ đình công của tập thể người lao động với yêu cầu tăng lương, giảm giờ làm.

Hình 2 cho thấy, yêu cầu hàng đầu của người lao động vẫn là phúc lợi tập thể và tiền lương. Công nhân có thể chấp nhận làm việc ở định mức lao động doanh nghiệp đặt ra (chỉ 25% công nhân yêu cầu giảm định mức), nhưng đều mong muốn có thu nhập đủ trang trải chi phí sinh hoạt, thuê nhà, trong điều kiện giá cả leo thang. Kết quả phân loại các yêu cầu khi tham gia đình công của người lao động năm

2010 của Vụ Lao động – Tiền lương thì yêu cầu về quyền chiếm tỷ lệ như sau: Nợ lương, trả lương chậm 3,16%, giảm thời gian tăng ca 5,58%, cách tính lương làm thêm giờ không đúng quy định 4,92%, đóng hưởng bảo hiểm xã hội 2,88%, vi phạm thời giờ làm việc, nghỉ ngơi 7,16%, giải quyết phép năm 2,14%, ký hợp đồng lao động, 1,77%.

Trước năm 2006, nhiều vụ đình công phát sinh do khác biệt văn hóa giữa chủ doanh nghiệp nước ngoài và công nhân Việt Nam. Từ đó đến nay, tình trạng này đã được cải thiện nhưng chưa rõ nét. Mặc dù khác biệt văn hóa là rào lớn trong giao tiếp giữa

Hình 3: Đánh giá thái độ của chủ doanh nghiệp đối với công nhân (%)



Nguồn: Vụ Lao động – Tiền lương. Tình hình quan hệ lao động tại một số địa phương.

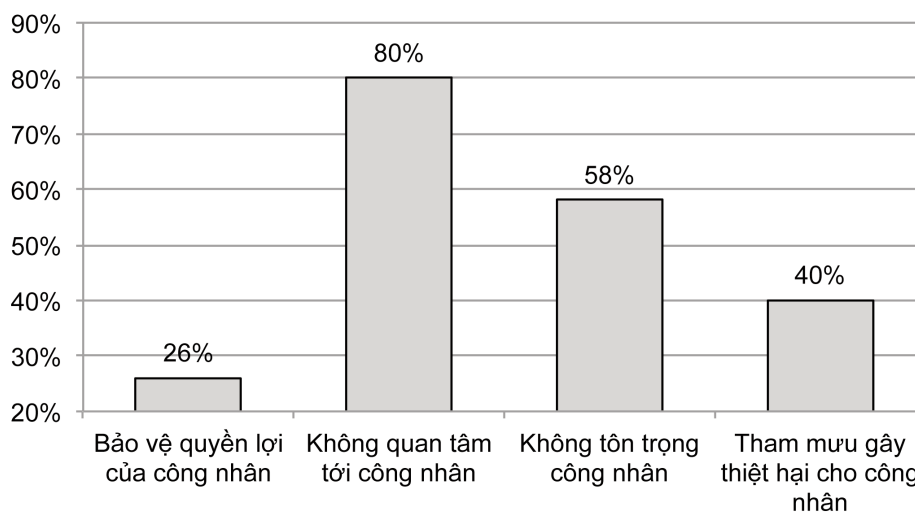
chủ doanh nghiệp và công nhân nhưng bản chất ở đây là tư tưởng thiếu tôn trọng lao động Việt Nam của ông chủ nước ngoài.

Hình 3 trình bày kết quả phỏng vấn 500 công nhân trực tiếp sản xuất tại 150 doanh nghiệp. Phần lớn những người được hỏi cho rằng chủ doanh nghiệp không hề quan tâm tới công nhân, họ chỉ coi công nhân như công cụ tạo ra lợi ích (86% công nhân trả lời). Đáng báo động hơn, có tới 49% công nhân cho rằng chủ doanh nghiệp có lời lẽ, hành động xúc phạm uy tín, nhân phẩm của công nhân, nhất là đối với các chủ doanh nghiệp người Đài Loan, Hàn Quốc. Chỉ có một số lượng nhỏ công nhân cho rằng chủ doanh nghiệp tôn trọng mình

(15%) trong khi các quy định của doanh nghiệp không sai về pháp lý nhưng lại quá khắt khe. Ngoài ra, có nhiều chủ doanh nghiệp, chỉ đạo bộ phận chuyên môn không thanh toán chế độ thai sản, chế độ nuôi con ốm, tai nạn lao động.

Bên cạnh đó, bộ phận nhân sự, văn phòng vì quyền lợi của bản thân đã tham mưu cho chủ doanh nghiệp ban hành những chính sách gây thiệt hại cho công nhân. Tại đa số các doanh nghiệp khảo sát, bộ phận nhân sự tham mưu chủ doanh nghiệp xây dựng bảng lương thật nhiều bậc (có doanh nghiệp tới 18 bậc, mỗi bậc tăng từ 10.000-20.000 đồng), gia tăng tiêu chuẩn để được nâng bậc, nhằm hạn chế nâng lương hàng năm cho công nhân theo quy định của

Hình 4: Đánh giá thái độ của bộ phận văn phòng với công nhân (%)



Nguồn: Vụ Lao động – Tiền lương. Tình hình quan hệ lao động tại một số địa phương.

pháp luật. Kết quả là, dù có quy định nâng lương hàng năm cho công nhân, nhưng tiền lương người có 6 năm kinh nghiệm cũng chỉ hơn có 2 năm kinh nghiệm 100.000 đồng.

2.3. Nguyên nhân từ người lao động

Một trong những đặc điểm của lao động Việt Nam là thiếu hiểu biết về pháp luật lao động. Người lao động xuất thân từ những vùng quê nghèo trong cả nước, sự hiểu biết về chính sách pháp luật, ý thức tổ chức kỷ luật lao động, tác phong công nghiệp rất kém. Với nền tảng như vậy, người lao động chưa có ý thức kỷ luật tốt và doanh nghiệp thường dùng các hình thức giám sát chặt chẽ để đưa người lao động vào nền nếp. Tuy nhiên, điều này gây tâm lý bức xúc cho người lao động và dẫn tới đình công. Do đặc thù quy trình sản xuất khép kín, nên doanh nghiệp quy định nội quy lao động rất nghiêm ngặt và mức phạt kỷ luật cao nếu công nhân vi phạm.

Theo kết quả khảo sát tình hình quan hệ lao động của Vụ Lao động – Tiền lương thì có tới 60% người lao động cho rằng tiến hành đình công là để giải tỏa những bức xúc tâm lý vì nội quy lao động gò bó, 60% người lao động cho rằng nội quy của công ty quá khắt khe. Nhiều trường hợp khi giao kết hợp đồng lao động, do thiếu hiểu biết, người lao động chỉ quan tâm tới mức lương nhận được mà không hề để ý tới các quyền và nghĩa vụ ghi trong hợp đồng.

Bên cạnh đó, trong những năm gần đây, giá cả các mặt hàng tiêu dùng tăng cao, nên thu nhập thực tế của công nhân giảm sút ảnh hưởng tới bữa ăn hàng ngày của họ. Đời sống tinh thần của người lao động rất nghèo nàn, không có nơi vui chơi giải trí, cơ sở hạ tầng thiếu thốn... dẫn tới đa số vụ đình công đều có yêu sách tăng lương, tăng phụ cấp và tiền thưởng.

2.4. Công đoàn chưa thực sự đại diện cho người lao động

Vai trò đại diện thực sự của công đoàn là vấn đề được tranh luận gay gắt, khi đã có hành lang pháp lý về đình công, nhưng tất cả các cuộc đình công ở Việt Nam đều không tuân thủ theo pháp luật và không có sự tham gia của công đoàn.

Công đoàn trong doanh nghiệp được thành lập chỉ mang tính chất đối phó với quy định của Nhà nước, các doanh nghiệp dùng cán bộ nhân sự của công ty làm chủ tịch của công đoàn (không có hệ thống công đoàn hoạt động độc lập). Vì vậy, cán bộ công đoàn gặp nhiều khó khăn khi đứng lên đấu

tranh vì quyền lợi của công nhân, đa số cán bộ công đoàn cơ sở vì vị trí công việc, thu nhập của bản thân đã chọn giải pháp thỏa hiệp với chủ doanh nghiệp nhằm cơ hội thăng tiến và tránh những va chạm lợi ích kinh tế với chủ doanh nghiệp.

Tính đại diện mờ nhạt của công đoàn, một phần là do người lao động không tin tưởng vào công đoàn. Phần lớn cán bộ công đoàn của doanh nghiệp là bộ phận làm công tác chuyên môn của doanh nghiệp. Do vị trí công việc chuyên môn, nên họ không có cơ hội tiếp xúc, lắng nghe tâm tư nguyện vọng của người lao động. Bên cạnh đó, khoảng cách về thu nhập, chế độ đãi ngộ giữa công nhân trực tiếp sản xuất và lao động chuyên môn làm việc ở văn phòng công ty cách xa nhau, dẫn tới người lao động có xu hướng không tin tưởng vào cán bộ công đoàn cơ sở.

Một vấn đề được đề cập đến là trình độ của cán bộ công đoàn, rất ít cán bộ công đoàn được đào tạo bài bản, hầu hết đều được phân công kiêm nhiệm, chưa trải qua đào tạo nghiệp vụ, kỹ năng về lắng nghe, tiếp nhận thông tin từ người lao động, đối thoại thương lượng với chủ doanh nghiệp. Vì vậy, những thỏa ước lao động tập thể chưa thể hiện được tiếng nói, tâm tư nguyện vọng của công nhân, mà chỉ mang tính sao chép các văn bản luật nhằm đối phó cơ quan thanh tra lao động.

Khi xảy ra đình công thì có 90% tổ chức công đoàn không nắm được và không biết trước được đình công xảy ra.

3. Giải pháp hạn chế đình công

3.1 Đối với cơ quan quản lý lao động

Thứ nhất, sửa đổi quy định về đình công, cụ thể: sửa trình tự thủ tục đình công hợp pháp phù hợp với thực tế, nghiên cứu sửa đổi quy định về thang lương bảng lương. Khi Nhà nước tăng lương tối thiểu vùng, cần có quy định cụ thể cấm người lao động cắt giảm các khoản phụ cấp phụ trợ khác đang áp dụng đối với công nhân, đồng thời quy định việc đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trên thu nhập hàng tháng của người lao động, điều này khác phục tình trạng doanh nghiệp trốn đóng bảo hiểm. Đồng thời, cần xây dựng hành lang pháp lý về xử phạt hành vi vi phạm của chủ doanh nghiệp, nâng các mức xử phạt để nhấn mạnh tính răn đe nếu doanh nghiệp tái phạm nhiều lần.

Thứ hai, nâng cao hiệu quả hoạt động của cơ quan quản lý nhà nước về lao động: để xây dựng

quan hệ lao động hài hoà, bảo đảm lợi ích của các bên, cần phải thực hiện tốt và nâng cao vai trò trách nhiệm hơn nữa của các cơ quan quản lý nhà nước về lao động tại địa phương. Tập trung vào nâng cao nhận thức, hiểu biết pháp luật lao động của người lao động và người sử dụng lao động; tăng cường kiểm tra, hướng dẫn các đối tượng thực hiện, bảo đảm tính thực thi pháp luật một cách nghiêm túc. Đẩy mạnh việc thanh tra và cương quyết xử lý đối với những người cố tình vi phạm pháp luật lao động; thường xuyên chia sẻ thông tin giữa cơ quan quản lý nhà nước với doanh nghiệp; xây dựng mối quan hệ chặt chẽ giữa doanh nghiệp với cơ quan quản lý nhà nước, giữa doanh nghiệp với tổ chức đại diện người lao động trên địa bàn.

3.2 Giải pháp từ phía doanh nghiệp

Thứ nhất, doanh nghiệp cần thay đổi quan điểm về quản trị nhân sự, đổi mới chính sách đãi ngộ đối với người lao động, hướng tới mục tiêu sử dụng có hiệu quả cao nguồn nhân lực, đáp ứng yêu cầu tăng trưởng và phát triển: nguồn nhân lực của doanh nghiệp là yếu tố quyết định sự thành bại trong sản xuất, kinh doanh. Doanh nghiệp cần xây dựng chiến lược quản trị nhân sự hướng tới người lao động, hoàn thiện hệ thống khuyến khích lợi ích vật chất và tinh thần cho người lao động, xây dựng văn hóa doanh nghiệp. Để làm được điều này, doanh nghiệp phải đánh đổi phần lợi ích trước mắt để xây dựng đội ngũ nhân lực trong dài hạn, doanh nghiệp đối xử công bằng, thiện chí với công nhân.

Thứ hai, nâng cao ý thức chấp hành pháp luật lao động của người sử dụng lao động và người lao động, nâng cao trách nhiệm cá nhân người lao động, tập thể người lao động và người sử dụng lao động trong quan hệ lao động, đặc biệt là minh bạch các chính sách đãi ngộ đối với người lao động, đẩy mạnh và nâng cao chất lượng của quá trình thương lượng và ký kết thoả ước lao động tập thể, tăng cường đối thoại tại nơi làm việc, giải quyết kịp thời các kiến nghị của người lao động, quan tâm chăm lo đến lợi ích của người lao động. Để làm được những việc trên, cần phải nâng cao năng lực và vai trò hoạt động của công đoàn cơ sở tại doanh nghiệp, doanh nghiệp phải phối hợp chặt chẽ với tổ chức công đoàn, quan tâm tạo điều kiện cho công đoàn hoạt động có hiệu quả.

3.3 Bồi dưỡng, nâng cao trình độ hiểu biết về pháp luật cho người lao động

Thứ nhất, nâng cao kiến thức pháp luật song

song với đào tạo kỹ năng nghề: Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội cần thông qua hệ thống cơ sở dạy nghề của mình để nâng cao nhận thức pháp luật của người lao động bằng cách đưa vào chương trình dạy nghề môn học kiến thức pháp luật lao động, đồng thời Bộ cần quy định bắt buộc đối với những cơ sở đào tạo nghề. Bên cạnh đào tạo kỹ năng nghề cho người lao động, phải kết hợp xen kẽ đào tạo về kiến thức pháp luật lao động. Yêu cầu các cơ sở đào tạo nghề (kể cả doanh nghiệp), trong quá trình đào tạo phải phổ biến cụ thể cho người lao động về kỹ luật lao động trong công việc, tác phong làm việc, cách thức tác nghiệp khoa học, bài bản.

Thứ hai, Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam thông qua hệ thống liên đoàn lao động tại các tỉnh, thành phố, hệ thống công đoàn cơ sở tại doanh nghiệp thực hiện các chương trình tuyên truyền, phổ biến pháp luật hướng tới đối tượng là công nhân. Công đoàn cấp trên phải chỉ đạo cán bộ công đoàn cấp cơ sở tiếp cận, trao đổi trực tiếp, lắng nghe tâm tư, nguyện vọng của công nhân, tranh thủ thời gian nghỉ giữa giữa ca để tuyên truyền pháp luật, quyền lợi ích chính đáng của công nhân. Bên cạnh các hệ thống tư vấn pháp luật cho công nhân trực thuộc các liên đoàn lao động hiện nay, cần đẩy mạnh truyền thông pháp luật nhằm giảm tình trạng công nhân vi phạm pháp luật do không biết luật. Bên cạnh đó, công đoàn thường xuyên tổ chức cuộc thi người lao động tìm hiểu pháp luật, thông qua đó truyền đạt những văn bản, quy định mới của Nhà nước, để người lao động biết, hiểu và thực hiện đúng pháp luật lao động.

Thứ ba, Phòng thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) thông qua hệ thống các chi nhánh tại các thành phố, vận động, khuyến khích doanh nghiệp xây dựng chương trình, tuyên truyền phổ biến pháp luật cho công nhân, nhất là đối với công nhân trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. VCCI với vai trò đại diện doanh nghiệp của mình cần thực hiện xây dựng chương trình thí điểm một vài doanh nghiệp có tuyên truyền pháp luật cho công nhân, xây dựng quan hệ lao động tốt, làm điển hình từ đó nhân rộng trong cộng đồng các doanh nghiệp.

Thứ tư, người lao động phải tự có ý thức tự nâng cao nhận thức pháp luật của mình, bất kể người lao động nào khi tham gia quan hệ lao động đều chịu ràng buộc bởi những quy định pháp lý của Nhà nước và hợp đồng thỏa thuận với doanh nghiệp. Nếu

người lao động không tự ý thức được việc tìm hiểu pháp luật là để bảo vệ chính bản thân mình, thì những giải pháp trên sẽ không hiệu quả. Tích cực tìm hiểu pháp luật thông qua các phương tiện truyền thông, tham khảo tư vấn thông qua hệ thống truyền pháp luật của công đoàn và tự tìm hiểu thông qua sách báo, internet... là cách thức hiệu quả nhất để tự nâng cao nhận thức pháp luật của chính người lao động.

3.4 Nâng cao vai trò của công đoàn

Thứ nhất, Tổng liên đoàn lao động Việt Nam cần nâng cao vai trò hoạt động của tổ chức công đoàn tại doanh nghiệp, xây dựng cơ chế phối hợp giữa ban chấp hành công đoàn với người sử dụng lao động, đổi mới nội dung hoạt động của công đoàn cơ sở gắn việc bảo vệ lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động với việc thúc đẩy doanh nghiệp phát triển và kinh doanh có hiệu quả. Bên cạnh đó, Tổng liên đoàn lao động Việt Nam nâng cao vai trò, trách nhiệm của Liên đoàn lao động các tỉnh, thành phố trong việc thành lập, hỗ trợ, giúp đỡ để công đoàn cấp cơ sở hoạt động có hiệu quả; xây dựng, phát triển mối quan hệ gắn kết lợi ích giữa công đoàn cơ

sở với công đoàn cấp trên cơ sở.

Thứ hai, Tổng liên đoàn lao động Việt Nam cần xây dựng chương trình đào tạo nhằm nâng cao năng lực hoạt động thương lượng đối thoại, trao đổi của cán bộ công đoàn, để cán bộ công đoàn thực sự đủ khả năng đứng ra đàm phán, thương lượng với chủ doanh nghiệp yêu cầu thực hiện quyền và lợi ích chính đáng của người lao động. Ngoài ra, cần có chính sách luân chuyển cán bộ công đoàn, đưa những cán bộ công đoàn có năng lực chuyên môn, kinh nghiệm thực tiễn tới những địa bàn có tình hình quan hệ lao động bất ổn, phức tạp nhằm gia tăng sức mạnh công đoàn đồng thời kèm cặp, hướng dẫn, hỗ trợ chuyên môn các cán bộ công đoàn tại địa bàn này.

Thứ ba, công đoàn cơ sở tìm kiếm những công nhân có uy tín, có tiếng nói trong quần chúng công nhân, để cất nhắc, bồi dưỡng họ thành những cán bộ công đoàn trong doanh nghiệp. Thực tế cho thấy công nhân chỉ tin tưởng những người gắn bó, lao động với mình hơn là tin tưởng ban lãnh đạo công đoàn làm việc và ăn lương của doanh nghiệp. □

Tài liệu tham khảo:

1. Bộ LĐTBXH. 2008. 111 Câu hỏi-đáp và văn bản pháp luật về tranh chấp lao động và giải quyết tranh chấp lao động. NXB Lao động xã hội.
2. Chang-Hee-Lee, ILO. 2006. Quan hệ lao động và giải quyết tranh chấp lao động tại Việt Nam.
3. Chang-Hee-Lee, 2008. Từ Quan hệ lao động mang đậm nét Đình công tự phát đến quan hệ lao động hài hòa dựa trên thương lượng tập thể tại Việt Nam.
4. Dương Văn Sao. 2009. Đình công ở nước ta hiện nay và các giải pháp của công đoàn.
5. Viện nghiên cứu bền vững vùng Đông Nam Bộ, 2010. Quan hệ lao động và Tranh chấp lao động, nxb Tổng hợp tp. Hồ Chí Minh.
6. Vụ Lao động – Tiền lương .2011. Tổng hợp tình hình đình công tại các địa phương.
7. Vụ Lao động – Tiền lương .2011. Báo cáo khóa sát quan hệ lao động tại các địa phương Hà Nội, tp. Hồ Chí Minh, Bình Dương.
8. Hồng Khánh. Thanh tra lao động thiếu, tất yếu gia tăng đình công. VnExpress 2006.
9. Nguyễn Tiến Tùng (2011), *Một số giải pháp tăng cường thanh tra, kiểm tra và xử lý nghiêm các vi phạm pháp luật lao động*. Website Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, truy cập ngày 16 tháng 12 năm 2011.