

Mấy suy nghĩ về hiện tượng đình công hiện nay

NGUYỄN NGỌC HẢI

I. Đình công - một hiện tượng xã hội đáng quan tâm

Đình công - một hiện tượng xã hội đã diễn ra âm ỉ trong nhiều năm qua, nhưng đến năm 2005, thì nó trở thành một hiện tượng xã hội bùng phát, và rất đáng quan tâm hiện nay. Nếu như năm 1995 chỉ có 60 vụ đình công, thì năm 2003 số vụ đã tăng lên 139, và đến Tết Nguyên đán Bính Tuất (2006), con số đã vượt quá 1000 vụ, và hiện vẫn chưa có dấu hiệu dừng lại.

Dưới đây, chúng ta sẽ xem xét một số đặc điểm của sự bùng phát của những cuộc đình công này.

1. Đình công, xảy ra trên diện rộng

Nếu những năm trước đây, đình công thường nổ ra ở các tỉnh phía nam, thì hiện nay nó đã nổ ra cả ở các tỉnh thành miền Bắc, miền Trung, ở vùng đồng bằng, miền núi và trung du, ở Tây Bắc, Tây Nguyên và cả miền Tây Nam Bộ.

Năm 1965 cả nước mới chỉ có 60 vụ đình công, thì thành phố Hồ Chí Minh chiếm tới 28 vụ, tỉnh Bình Dương 12, Đồng Nai 6, 14 vụ còn lại chia đều cho các tỉnh. Nếu tính đến tháng 5 năm 2005 cả nước có 879 vụ đình công, thì thành phố Hồ Chí Minh chiếm con số là 397, Bình Dương: 161, Đồng Nai: 71, các tỉnh còn lại gia tăng từ con số 14 lên 150 vụ. Đặc biệt, đình công thường nổ ra ở những địa phương có khu chế xuất và các khu công nghiệp.

2. Đình công diễn ra chủ yếu ở khu vực ngoài quốc doanh

Hiện tại Việt Nam có hơn 175.000 doanh nghiệp với đủ các thành phần kinh tế khác nhau, như doanh nghiệp nhà nước, doanh nghiệp ngoài quốc doanh, và doanh nghiệp có vốn đầu tư của nước ngoài (FDI). Mặc dù các doanh nghiệp ngoài quốc doanh đã có những đóng góp to lớn, giải quyết việc làm cho hơn 70% số lao động trong cả nước, đóng góp tới 60% GDP, nhưng những cuộc đình công nổ ra trong khối doanh nghiệp này, chiếm tới 91,2%. Riêng khối doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài chiếm 64,3 % số cuộc đình công trong cả nước.

3. Đình công diễn ra trong nhiều loại hình doanh nghiệp sản xuất và dịch vụ

Đình công nổ ra ở các doanh nghiệp có ngành nghề rất đa dạng. Từ lĩnh vực sản xuất và lắp ráp mô tô xe máy, cho đến doanh nghiệp chế biến hải sản. Từ những

doanh nghiệp chuyên may mặc nằm giữa đô thị, cho đến những công nhân ở nông trường trên núi rừng Tây Nguyên xa xôi. Dưới đây là thí dụ về các cuộc đình công:

Ngày 8/3/2005, 700 công nhân Công ty trách nhiệm hữu hạn Vĩ Thái có 100% vốn Đài Loan, chuyên *sản xuất mô tơ quạt gió* ở khu chế xuất Tân Thuận, thành phố Hồ Chí Minh đã đình công.

Ngày 13/4/2005, 1.600 công nhân công ty *chế biến hải sản* Vĩnh Hoàn, tỉnh Đồng Tháp đình công đòi giảm định mức mỗi ca.

Hơn 10.000 công nhân *giấy da* Huê Phong có vốn Đài Loan tại thành phố Hồ Chí Minh đã đình công quyết liệt vào ngày 03/6/2005.

Hơn 2.000 công nhân trong Công ty *lắp ráp điện tử*, vốn Hồng Kông, đã đình công trong 4 ngày liền, từ 15/12 đến 18/12/2005, mới tìm được giải pháp chấm dứt.

Ngày 11/5/05 tại khu chế xuất Hòa Khánh, Đà Nẵng, gần 10.000 công nhân Công ty Keyhing Toys, *sản xuất đồ chơi trẻ em, và hàng mỹ nghệ*, vốn Hồng Kông đã đình công nhiều ngày.

Hàng trăm nữ công nhân *nhà máy dệt* thuộc công ty Minh Khai, một doanh nghiệp nhà nước thuộc Sở công nghiệp Hà Nội, cũng đình công đúng dịp kỷ niệm 75 năm ngày thành lập Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam.

Ở cả những ngành nghề kinh doanh dịch vụ như *buôn bán* tại chợ Đồng Xuân, Hà Nội, đã có các cuộc bãi thị, phản đối việc nâng giá cho thuê quầy hàng trong tháng 3/2005.

Ngày 14/4/2005 hàng loạt công nhân hãng *tắc xi* “Thế kỷ mới” đã đình công phản đối giới chủ tăng khoán doanh thu, v.v...

II. Thử tìm hiểu nguyên nhân nổ ra những cuộc đình công

Một trong những mục tiêu quan trọng nhất của hoạt động doanh nghiệp, đó là lợi nhuận. Để có lợi nhuận cao, doanh nghiệp đã tìm cách giảm chi phí sản xuất bằng mọi cách. Nhiều tờ báo trong thời gian qua đã lên tiếng cảnh báo việc giới chủ vắt kiệt sức người lao động dưới nhiều hình thức.

1. Người lao động bị vắt kiệt sức lực

Vắt kiệt sức lao động bằng tăng ca liên tục

700 công nhân thuộc Công ty Vĩ Thái ở thành phố Hồ Chí Minh, có vốn 100% của Đài Loan đã đình công vì tại đây công nhân thường xuyên phải làm tăng ca 5 ngày/tuần, và ngày nào họ cũng phải làm việc suốt từ 6 giờ 30 sáng cho tới 20 giờ 30 tối. (Báo *Lao động* ngày 9/3/2005).

Báo Công an nhân dân số ra ngày 30/7/2005 cho biết ngày 29/6/2005 hơn 100 công nhân công ty trách nhiệm hữu hạn giày Tích Hạnh (Bình Thạnh, thành phố Hồ Chí Minh) đã phải vào viện cấp cứu trong tình trạng bị mệt lả, kiệt sức và ngất xỉu do phải tăng ca quá sức. Ngày 3/6/2005 ở công ty Huê Phong, quận Gò Vấp, công nhân

bỏ ăn đồng loạt, vì kiệt sức, vì tăng ca triền miên, và vì tiền lương quá thấp.

Qua kiểm tra 437 doanh nghiệp ở 22 địa phương, thì có tới 239 doanh nghiệp vi phạm làm thêm giờ, chiếm 54%. Số doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài vi phạm chế độ làm thêm giờ chiếm tới 76, 92%. Bình quân trong các doanh nghiệp này, người lao động phải tăng ca, làm thêm giờ từ 3 đến 4 tiếng ngày, có nhiều người phải thông 2 ca liên, mỗi ca 8 tiếng. (Báo *Lao động* ngày 11/1/2005).

Ông Phạm Đình Tú - Phó Chủ tịch Hiệp hội các doanh nghiệp khu công nghiệp thành phố Hồ Chí Minh đã có nhận xét: *"Tại nhiều doanh nghiệp ở thành phố Hồ Chí Minh, tiền lương thực lĩnh của người lao động quá thấp, so với mức sống hiện tại của người dân thành phố. Trong khi đó họ đã phải bỏ nhiều công sức, có lúc tăng ca liên tục, nhưng tiền lương nhận lại được quá ít. Đó là lý do dẫn đến đình công"*. (Báo *Người lao động* ngày 30/6/2005)

Vất kiệt sức lao động bằng kéo dài thời gian thử việc

Thời gian thử việc, là thời gian giới chủ tùy tiện nhất trong việc trả lương cho người lao động. Như ở công ty Valley View đóng trên địa bàn Đà Nẵng trả lương thử việc chỉ có 341.000 đồng, lương chính là 487.000 đồng/tháng. (Báo *Lao động* ngày 9/6/2005). Công nhân thử việc là nguồn lực dồi dào để các doanh nghiệp tuyển dụng, và thi nhau bóc lột. Đối với những công nhân thử việc họ vừa được trả lương rất thấp, vừa trốn được đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc. Vì những lao động thử việc không có tên trong bảng lương, nên giới chủ sẽ tránh được những cuộc kiểm tra nếu có.

Cuộc đình công của 800 công nhân công ty may Việt - Woowon, vốn Hàn Quốc nổ ra tại tỉnh Phú Thọ, cũng là do họ bị bóc lột kiệt sức. Xí nghiệp có 850 công nhân, nhưng họ chỉ ký hợp đồng không xác định thời hạn với 600 người, số còn lại là lao động thử việc, mà phần lớn họ làm việc tại đây từ năm 2002 nhưng vẫn hưởng mức lương có 487.000 đồng/tháng. (Báo *Lao động xã hội* ngày 9/6/2005)

Vất kiệt sức lao động bằng chính sách hà khắc

Nhiều xí nghiệp buộc công nhân đi làm phải mặc đồng phục, nhưng họ chỉ phát cho mỗi người một bộ. Nếu ai không mặc đồng phục, bảo vệ sẽ không cho vào cổng, và hôm đó coi như bỏ việc, bị phạt tiền, bị sa thải. Vì thế nhiều công nhân phải thường xuyên mặc đồ ầm đi làm.

Đi vệ sinh cũng trở thành nỗi bức xúc, có không ít công ty quy định từ 80 đến 100 công nhân mới được cấp 01 thẻ đi vệ sinh. Có những công ty còn quy định chặt chẽ đến mức toàn bộ ca làm việc của nhà máy chỉ có 03 thẻ như công ty Huệ Phong của Đài Loan chẳng hạn. Đi vệ sinh lâu cũng bị phạt tiền, đi quá 02 lần ngày coi như hôm đó không lương.

Thời gian ăn giữa ca chỉ có 30 phút, ai ăn chậm bị phạt, trong khi đó nhà ăn chật chội, bữa ăn chỉ có giá 3.500 đồng, dụng cụ nhà ăn không đủ, phần đông công nhân phải ăn đứng. Đây là chưa kể đến chất lượng bữa ăn và vệ sinh an toàn thực phẩm thì không thể nào kiểm soát nổi.

Việc bảo hộ lao động hầu như không được chú ý. Nhiều nhà máy công nhân phải làm việc trong môi trường độc hại, với không khí nóng bụi, với những bể axit luôn sôi ùng ục, mà không được trang bị phòng hộ. Nhiều người trong quá trình làm việc đã ho ra máu, ngất xỉu, xảy tai nạn do căng thẳng quá mức, nhưng cũng không được chủ bồi thường, có khi họ lại còn bị phạt.

Theo kết quả điều tra của Cục An toàn lao động thì có tới trên 54% doanh nghiệp bắt công nhân làm thêm giờ, tăng ca đã dẫn tới những tai nạn, làm mất an toàn lao động. Không những thế giới chủ nhiều khi còn sử dụng cả bạo lực, và có những hành vi thiếu văn hoá đối với công nhân.

2. Sa thải công nhân một cách tùy tiện

Như trên đã nói, một trong những thủ đoạn của giới chủ là trì hoãn, hoặc không ký hợp đồng lao động. Đối với họ, thủ việc công nhân càng lâu thì họ càng có lợi. Cái lợi thứ nhất là họ trả lương lao động rất thấp, cái lợi thứ hai là trốn đóng bảo hiểm xã hội, và cuối cùng là giành quyền sa thải họ bất cứ lúc nào. Nhiều tờ báo cho biết, các chủ doanh nghiệp rất thích sa thải công nhân vào những dịp lễ tết. Sa thải vào dịp này, giới chủ vừa không phải mất tiền thưởng cuối năm cho người lao động, vừa không phải nâng tiền lương cho họ khi hợp đồng năm mới sắp bắt đầu và tránh được những đợt kiểm tra thường rơi vào dịp cuối năm, của các cơ quan chức năng. Chính vì sa thải người lao động một cách tùy tiện như vậy, nên ngày 23/5/2005 hơn 1000 công nhân thuộc công ty may Kim Hồng có 100% vốn Đài Loan ở thành phố Hồ Chí Minh đã đình công đòi giảm tăng ca, cải thiện bữa ăn và chống sa thải một cách bừa bãi (Báo *Lao động* 24/9/2005).

Giới chủ sa thải lao động còn nhằm vào những công nhân có chút hiểu biết hơn mọi người. Họ thường là những người sớm phát hiện ra âm mưu, thủ đoạn của chủ, hoặc là những người đã tố cáo với các đoàn thanh tra về những việc làm sai trái, gian lận của chủ. Hiện tượng sa thải còn xảy ra ngay trong các doanh nghiệp quốc doanh. Báo *Lao động Thủ đô* ngày 27/5/2005 đã đưa tin về cuộc đình công của 500 công nhân Công ty giày Thăng Long, một doanh nghiệp nhà nước, với lý do là công ty đã sa thải họ một cách tùy tiện, chỉ bằng một thông báo miệng, và họ đang có nguy cơ bị “quyết” hết mọi quyền lợi, bởi công đoàn cơ sở ở đây đã bỏ rơi người lao động.

3. Sự chậm trễ trong thay đổi chính sách tiền lương của nhà nước

Sự lạc hậu trong chính sách tiền lương của nhà nước, là một trong những nguyên nhân làm gia tăng những cuộc đình công.

Thật vậy, sau khi Luật đầu tư nước ngoài ở Việt Nam có hiệu lực, thì năm 1989 nhà nước ta đã có những quy định về mức lương tối thiểu ở các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Quy định lúc đầu, người lao động được hưởng lương tối thiểu từ 45 USD đến 50 USD/ tháng, sau đó, lại có quy định hạ xuống còn 45 USD/tháng. So sánh bảng lương tối thiểu của các nước trong khu vực, thì ở Cam pu chia là 45 USD, Thái Lan: 70 USD, Bắc Kinh: 63 USD, Thượng Hải: 70 USD, và Philippin là 100 USD. Việt Nam bị rơi vào hàng mức lương thấp nhất.

Tháng 6/1999 Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành Quyết định số 708 về việc chuyển trả tiền đô la sang tiền đồng Việt Nam. Theo tỷ giá lúc bấy giờ thì 01 đô la ăn 13.910 đồng, và 45 USD được đổi thành 626.000 VNĐ, và tỷ giá này được giữ nguyên trong suốt 6 năm qua. Và các doanh nghiệp cứ theo quyết định 708 mà trả lương cho công nhân. Nếu đổi ngược 626.000 VNĐ sang đô la Mỹ theo tỷ giá hiện tại, thì chỉ còn 40 USD. Như vậy, người lao động đã bị mất 5 USD mỗi tháng chỉ vì quyết định 708 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

Với Quyết định 708 này, giới chủ có vốn đầu tư nước ngoài đã được lợi và cũng có nghĩa là những người lao động mỗi tháng bị thiệt hại tới gần 100 tỷ đồng Việt Nam. Đó là chưa kể những thiệt hại to lớn khác mà không thể tính hết được trong đảm bảo an sinh xã hội như bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, trợ cấp thôi việc, thai sản ốm đau và tai nạn.

Báo *Lao động* ra ngày 31/12/2005 đã nhận xét: "Hậu quả lâu dài do quyết định 708 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội để lại không chỉ đối với người lao động, mà toàn thể xã hội cũng bị ảnh hưởng theo".

III. Những biện pháp nhằm giảm tải xung đột

1. Cần thay đổi Q/Đ 708 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

Biện pháp ngăn ngừa và giảm thiểu những cuộc đình công nằm ngay trong chính sách tiền lương của nhà nước. Việc thay thế quyết định 708 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, bằng Nghị định 03/CP của chính phủ về *lương tối thiểu* trong các doanh nghiệp liên doanh với với ngoài (Hiệu lực từ ngày 01/02/2006, không cần thông tư hướng dẫn), rõ ràng là một bước đi cần thiết làm vơi đi những khó khăn của người lao động, và chắc chắn sẽ góp phần giảm thiểu những cuộc đình công trong tương lai.

2. Nên sớm ban hành “Luật đình công”

Hơn 1000 cuộc đình công từ trước đến nay, chưa một cuộc đình công nào đúng luật, điều đó chứng tỏ những quy định về đình công trong bộ luật lao động và trong pháp lệnh đình công hiện nay có vấn đề. Những quy định trong đó tồn tại nhiều bất cập, hạn chế và không phù hợp với thực tế, nhiều điểm gây bất lợi cho người lao động. Nếu tuân thủ theo pháp lệnh quy định, thì họ không đình công được. Nếu những cuộc đình công bỏ qua những quy định về thủ tục, trình tự được nêu trong pháp lệnh thì ngay từ đầu họ đã bị rơi vào tình trạng phạm pháp. Trong quy định nói rằng, nếu có xung đột, trước nhất phải thông qua Ban hòa giải, phải báo cho giới chủ biết trước từ 15 đến 20 ngày, và nếu trong thời hạn 3 ngày không nổ ra cuộc đình công như đã báo trước, thì công nhân không có quyền đình công nữa. Quy định như vậy khác nào như trói tay người lao động, bởi những bức xúc hàng ngày mà họ đang chịu đựng đã vượt quá giới hạn, đợi đến khi được phép đình công, thì mọi chuyện đã nguội lạnh từ lâu rồi.

Bà Nguyễn Thị Hà - Chủ tịch công đoàn Công ty Tiến Vệ ở tỉnh Long An cho biết: "*Người lao động đình công là bất đắc dĩ, vì họ bị chèn ép quá nhiều, tự dưng không ai đình công để ảnh hưởng đến sản xuất, ảnh hưởng đến việc làm, ảnh hưởng đến thu*

nhập của mình. Có thể nói đình công như sóng tràn bờ, ào một cái là cuốn phăng tất cả, làm sao mà chờ 15, 20 ngày cho được". (Báo Người lao động ngày 9/8/2005).

Pháp lệnh về đình công còn quy định nhất thiết cuộc đình công phải do Ban chấp hành công đoàn tổ chức và lãnh đạo, trong khi đó mới chỉ có 10% số doanh nghiệp tư doanh có tổ chức công đoàn, vậy những xí nghiệp chưa có tổ chức công đoàn, thì ai đứng ra lãnh đạo họ? Trong quy định còn mục, nếu đình công trái luật thì người lao động phải bồi thường cho giới chủ. Chiếu theo quy định này, thì hơn 1000 cuộc đình công vừa rồi, chưa có cuộc đình công nào đúng luật, nếu họ phải bồi thường thì thật là phi lý.

Ông Nguyễn Văn Thắng - Phó Chủ tịch công đoàn Khu chế xuất tỉnh Đồng Nai nói rằng: *"Doanh nghiệp xâm phạm quyền lợi của người lao động, do vậy người lao động phải đình công, và xem đình công như một giải pháp điều chỉnh quan hệ lao động hiệu quả nhất. Vì thế không nên đặt ra vấn đề buộc người lao động phải bồi thường thiệt hại sản xuất do đình công..."*. (Báo Người lao động 9/8/2005).

Vì vậy, cần có những thay đổi căn bản trong chính sách của nhà nước, đặc biệt là sớm ban hành Bộ Luật về đình công, bởi lẽ những quy định trong bộ Luật lao động và Pháp luật đình công hiện hành đã không thể giúp giải quyết các mối quan hệ giữa chủ và thợ hiện nay.

3. Củng cố tổ chức công đoàn và nâng cao nhận thức người lao động

Hiện mới chỉ có 10% khối doanh nghiệp tư nhân có tổ chức công đoàn. Việc thành lập công đoàn cơ sở ở các doanh nghiệp tư doanh nhiều khi hết sức khó khăn. Mặc dù đã được tuyên truyền, giải thích nhiều lần nhưng chủ doanh nghiệp vẫn một mực từ chối thành lập công đoàn với đủ loại lý do. Nhiều doanh nghiệp tổ chức công đoàn chỉ tồn tại trên danh nghĩa, bởi thiếu cán bộ chuyên trách và có kinh nghiệm. Hầu như cán bộ công đoàn trong các doanh nghiệp tư doanh đều kiêm nhiệm, và chịu sự chi phối bởi quan hệ lao động giữa chủ và thợ, vì vậy họ khó có thể giữ vai trò người lãnh đạo, tổ chức đình công.

Việc nâng cao trình độ hiểu biết về mọi mặt cho người lao động, là việc làm hết sức cần thiết, giúp họ biết tự bảo vệ quyền lợi chính đáng của mình, và tránh được những rủi ro lôi kéo, và có những hành động quá khích. Ví dụ sau đây cho ta thấy do sự hạn chế về trình độ, sự thiếu hiểu biết về pháp luật, cộng với lối sống tùy tiện, sinh hoạt buông thả đã gây không ít những rắc rối. Báo *Lao động* ngày 9/12/2005 phản ánh về vụ đình công của công nhân Việt Nam tại Malaixia theo kiểu "Thích thì đình công", với những lý do như: Quạt gió không mát, cũng đình công. Ngộ độc do ăn thịt chó, một số người phải đi viện cấp cứu, số còn lại không chịu đi làm với lý do đơn giản là họ (chỉ những người đi viện) được nghỉ, thì chúng tôi cũng nghỉ. Sau đó rủ nhau đi siêu thị, trước con mắt đầy ngạc nhiên của chủ.

Vì vậy, giáo dục cho người lao động có ý thức tổ chức kỷ luật, chấp hành mọi quy định, pháp luật của nhà nước, cũng như không ngừng nâng cao trình độ về mọi mặt là yêu cầu cấp bách trong tình hình hiện nay.