

## ĐÌNH CÔNG Ở DOANH NGHIỆP: MỘT SỐ NGUYÊN NHÂN VÀ GIẢI PHÁP

ĐỖ THỊ VÂN ANH\*

Sau 20 năm đổi mới, Việt Nam đã từ một quốc gia nghèo đói trở thành một quốc gia có mức thu nhập trung bình trên thế giới. Và theo quy luật phát triển, ngày càng gia tăng mâu thuẫn giữa tăng trưởng kinh tế và công bằng xã hội. Một hiện tượng xã hội mới xuất hiện và cũng thể hiện sự mâu thuẫn đó là mối quan hệ vừa đấu tranh vừa hợp tác giữa người sử dụng lao động và người lao động trong những năm gần đây: hàng nghìn cuộc bãi công đã diễn ra trên khắp cả nước.

Bãi công là hiện tượng không mới trong quá trình công nghiệp hóa trên thế giới nhằm đảm bảo sự công bằng xã hội và cách xử lý như thế nào lại phản ánh bản chất của nền kinh tế thị trường theo định hướng xã hội chủ nghĩa mà Việt Nam đang theo đuổi. Đây cũng là vấn đề phức tạp, đang được tranh luận khá sôi nổi ở một số diễn đàn khoa học trong nước. Để góp phần vào việc giảm thiểu xung đột giữa người lao động và giới chủ, tiến tới loại bỏ đình công, việc tìm hiểu những nguyên nhân dẫn tới đình công trong các doanh nghiệp, cả nhà nước lẫn tư nhân, là hết sức cần thiết.

Bài viết này dựa trên kết quả cuộc nghiên cứu của khoa Xã hội học trường Đại học Công đoàn với đề tài: Mức độ đoàn kết và xung đột giữa các thành viên trong doanh nghiệp hiện nay (Nghiên cứu trường hợp tại công ty May Đáp Cầu và công ty Việt Pacific Clothing) được thực hiện từ 2008 - 2010 tại Bắc Ninh và kết quả nghiên cứu của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội năm 2010. Theo Bộ Lao động Thương binh và Xã hội, từ năm 1995, khi Bộ Luật Lao động có hiệu lực thi hành, đến hết tháng 4 năm 2009 cả nước đã có 2.697 cuộc đình công. Trong đó: 89 cuộc ở doanh nghiệp Nhà nước, 1983 cuộc ở doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, 625 cuộc ở doanh nghiệp ngoài Nhà nước.

Theo Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, từ năm 1995 khi Bộ Luật Lao động có hiệu lực thi hành đến hết tháng 4 năm 2009 cả nước đã có 2.697 cuộc đình công. Trong đó: 89 cuộc ở doanh nghiệp Nhà nước, 1983 cuộc ở doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, 625 cuộc ở doanh nghiệp ngoài Nhà nước.

Giai đoạn từ 1995 - 1999 xảy ra 307 cuộc, chiếm 11,38%; giai đoạn 2000 - 2004 xảy ra 525 cuộc, chiếm 19,46%. Như vậy mức độ xảy ra đình công có xu hướng tăng nhanh ở các năm về sau. Trong giai đoạn năm 2005 - 2009, số cuộc đình công gấp 6,07 lần so với giai đoạn 1995 - 1999 và gấp 3,55 lần giai đoạn 2000 - 2004.

\* ThS, Đại học Công đoàn - Hà Nội.

**Bảng 1. Tình hình đình công trong các doanh nghiệp từ năm 1995 đến 15/04/2009**

Năm	Số vụ đình công	DN NN		DN có vốn đầu tư nước ngoài		DN ngoài NN	
		Số vụ	Tỷ lệ	Số vụ	Tỷ lệ	Số vụ	Tỷ lệ
1995 - 1999	307	42	13,68%	174	56,68%	91	29,64%
2000 - 2004	525	34	6,48%	354	67,42%	137	26,1%
2005 - 4/2009	1865	13	0,70%	1455	78,02%	397	21,28%
Tổng	2697	89	3,3%	1983	73,5%	624	23,2%

*Nguồn: Báo cáo của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội*

Phân loại đình công theo ngành nghề sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp cho thấy đình công chủ yếu xảy ra ở ngành dệt may (năm 2008 chiếm 40,28% và 4 tháng đầu năm 2009 là 67,3%); cơ khí, chế biến, da giày (tương ứng 30,84% và 23,08%); các ngành còn lại chiếm 28,88% (năm 2008) và 4 tháng đầu năm 2009 chiếm 9,62%. Các cuộc đình công về cơ bản không theo đúng trình tự và thủ tục, quy trình pháp luật qui định, kể cả từ ngày 1/7/2007, là thời điểm Luật sửa đổi, bổ sung một số điểm của Bộ luật Lao động (chương XIV về giải quyết tranh chấp lao động và đình công) có hiệu lực thi hành.

Hầu hết các lý do mà các công nhân đưa ra để họ tổ chức đình công ở tất cả các doanh nghiệp đều tập trung vào các vấn đề như làm tăng ca, điều kiện làm việc, sinh hoạt không đảm bảo, lương thưởng quá thấp không lo đủ cho cuộc sống, thực hiện một số nội quy, quy định quá khắc nghiệt đối với người lao động không những không khuyến khích người lao động tăng năng suất mà còn có tác động ngược trở lại...

Đi sâu vào hai xí nghiệp nghiên cứu, theo kết quả số liệu điều tra, ở 2 doanh nghiệp kể từ năm 2005 đến nay mới diễn ra có 1 cuộc đình công với số lượng khá lớn người tham gia. Tại công ty TNHH Viet Pacific Clothing đã xảy ra một cuộc đình công với quy mô lớn, khoảng 2600 công nhân vào tháng 11/2009. Công ty cổ phần may Đáp Cầu cũng đã có 1 cuộc đình công tập trung khoảng 500 công nhân diễn ra vào năm 2008. Vấn đề đình công xảy ra xuất phát từ những yếu tố liên quan đến việc quyền và lợi ích của người lao động. Cụ thể, những người lao động tại đây cho biết:

**Bảng 2. Nguyên nhân dẫn tới đình công tại doanh nghiệp**

Nguyên nhân	Dagaco		Việt Pacific Clothing	
	Tỷ lệ ý kiến	Số thứ hạng	Tỷ lệ ý kiến	Số thứ hạng
Tiền lương không đảm bảo	98,7%	1	38,7%	11
Người CN, LĐ bị bóc lột quá mức	90,7%	2	82,7%	3
Đời sống của người CN, LĐ quá khổ cực	49,3%	3	82,7%	4
Thời gian làm việc nghỉ ngơi	4,7%	4	80%	5
Các khoản phụ cấp không đảm bảo	2,7%	5	79,3%	6
Các chế độ phúc lợi và quyền lợi vật chất khác	2%	6	76%	8

Nguyên nhân	Dagaco		Việt Pacific Clothing	
	Tỷ lệ ý kiến	Số thứ hạng	Tỷ lệ ý kiến	Số thứ hạng
Chế độ bảo hộ lao động	2%	7	73,3%	10
Tiền làm thêm ngoài giờ không đảm bảo	2%	8	85,3%	2
Do người QL doanh nghiệp vi phạm các quyền tự do dân chủ, xâm phạm danh dự...người LĐ	2%	9	19,3%	17
Nội quy lao động trái với qui định của pháp luật	1,3%	10	76,7%	7
Các điều kiện lao động không đảm bảo	1,3%	11	19,3%	18
Do người sử dụng lao động kỷ luật người lao động không đúng quy định của pháp luật	1,3%	12	74,7%	9
Tiền thưởng không hợp lý	1,3%	13	86%	1
Do người sử dụng lao động cản trở quyền thành lập, gia nhập và hoạt động CĐ	0,7%	14	17,3%	19
Không ký thỏa ước lao động tập thể	0%	15	22%	12
Không ký hợp đồng lao động	0%	16	20,7%	15
Vấn đề về bảo hiểm xã hội	0%	17	20,7%	16
Vấn đề về bảo hiểm y tế	0%	18	21,3%	13
Vấn đề về bảo hiểm thân thể	0%	19	22%	14

*(Số người trả lời: 150 tại mỗi đơn vị)*

Nhìn vào bảng số liệu ta thấy có sự khác biệt khá rõ rệt giữa doanh nghiệp Nhà nước và doanh nghiệp ngoài Nhà nước. Vấn đề đầu tiên thường gây ra xung đột và mâu thuẫn trong các doanh nghiệp đó là vấn đề lợi ích của công nhân. Nếu như ở doanh nghiệp Nhà nước tiền lương chi trả cho công nhân bị đánh giá là không đảm bảo (98,7%), chiếm vị trí thứ hạng cao nhất thì tại doanh nghiệp ngoài Nhà nước vấn đề này chỉ đứng thứ 11 (38,7%). Điều này cho thấy ở doanh nghiệp Nhà nước thu nhập của người lao động chủ yếu là lương vì doanh nghiệp luôn tuân thủ cách thức trả lương theo đúng quy định của Nhà nước. Đảm bảo trả đúng hạn lương sẽ loại bỏ yếu tố gây bất công cao nhất tại đây.

Trong khi đó, các khoản chi trả khác cho người lao động tại doanh nghiệp nhà nước, nếu so sánh với doanh nghiệp ngoài Nhà nước, sẽ thấy hạn chế hơn. Mức lương ở các doanh nghiệp ngoài Nhà nước thường không cao và chỉ có thể đảm bảo ở mức theo quy định của pháp luật cho người lao động nhưng ngược lại, các khoản tiền thưởng, tiền ngoài giờ, tiền phụ cấp thì lại có nhiều và thủ pháp cơ bản của giới chủ là lơ là và trả không hợp lý cho công nhân. Những người công nhân làm việc tại doanh nghiệp ngoài Nhà nước cho rằng: tiền thưởng không hợp lý (86%), tiền làm thêm ngoài giờ không đảm bảo (85,3%), các khoản phụ cấp không đảm bảo (79,3%) đứng ở các thứ hạng bậc thứ nhất, thứ hai và thứ sáu, trong khi tại doanh nghiệp Nhà nước con số % tương ứng lại rất ít (1,3%; 2%; 2,7%) và chỉ giữ các thứ hạng bậc 13, 8 và 5. Như vậy, có thể thấy thực tế xảy ra và đang tồn tại trong doanh nghiệp ngoài Nhà nước là người chủ doanh nghiệp có quyền tuyệt đối, họ có quyền đưa ra những mức thưởng, phụ cấp

theo quan điểm và cách quản lý của họ. Và để tối đa hóa lợi nhuận họ sẽ luôn tìm mọi cách để từ chối thưởng cho người lao động bằng nhiều lý do. Giải quyết vấn đề bài công ở đây là câu chuyện công đoàn phải làm việc với giới chủ về các khoản thu nhập ngoài lương và cả sự chế tài của hệ thống pháp luật..

Một số vấn đề khác như: các chế độ phúc lợi và quyền lợi vật chất, chế độ bảo hộ lao động, thời gian làm việc nghỉ ngơi, nội quy lao động trái với qui định của pháp luật, do người sử dụng lao động kỷ luật người lao động không đúng quy định của pháp luật, cũng bị công nhân làm việc tại doanh nghiệp ngoài Nhà nước đánh giá còn tồn tại rất lớn (76%; 73,3%; 80%; 76,7%; 74,7%). Ngược lại đối với doanh nghiệp Nhà nước thì con số này chỉ luôn luôn dưới 5%. Tuy nhiên, hai vấn đề người công nhân bị bóc lột quá mức, đời sống của người công nhân quá khổ cực thì ở 2 doanh nghiệp tương đương nhau: doanh nghiệp Nhà nước là 90,7%; 49,3% (thứ hai và ba) còn doanh nghiệp ngoài Nhà nước là 82,7%; 82,7% (thứ ba và bốn) theo nhận định của chính những người lao động.

Bên cạnh đó, theo biên bản phỏng vấn sâu khi trực tiếp nói chuyện, phỏng vấn những người công nhân tại doanh nghiệp ngoài Nhà nước cũng thu được nhiều ý kiến phản hồi xoay quanh vấn đề bức xúc của họ. Khi được hỏi vì sao đình công đã xảy ra ở doanh nghiệp này, nhiều công nhân cho biết: Sau thời gian thử việc họ không được tăng lương như thoả thuận ban đầu, nhiều quy định của Bộ luật Lao động bị vi phạm, thậm chí bố mẹ chết cũng không được nghỉ... Chị T.A cho biết: *"Công ty không cho nghỉ cưới xin, thậm chí có người cưới vào chủ nhật cũng bị đuổi. Lao động nữ vào làm việc bị bắt buộc phải 2 năm sau mới được cưới, 2 năm sau nữa mới có con. Hạnh phúc là cái quan trọng cả đời người, làm sao chúng tôi chịu được".* Còn chị N.T.H cho biết: *"Công nhân làm thêm giờ, không được ăn cơm ca, nhà máy không có nước uống, có người không chịu được ngất tại chỗ thì bị đuổi ngay".*

Điều này cho thấy cách thức trả lương hoặc sự quan tâm đến vấn đề quyền và lợi ích của 2 loại hình doanh nghiệp khác nhau và con số chênh lệch rất lớn. Và dường như mặc dù doanh nghiệp ngoài Nhà nước trả lương cho công nhân cao hơn doanh nghiệp Nhà nước, tuy nhiên những chế độ khen thưởng, kỷ luật, trả tiền làm thêm, giờ làm việc bên doanh nghiệp ngoài Nhà nước lại khắt khe hơn nhiều và gây bức xúc.

Trên thực tế, có những giới hạn cho những gì người chủ có thể đòi hỏi một cách hợp lý, và những giới hạn cho những gì người công nhân phải tuân thủ. Pháp luật thường xác định giới hạn đó. Nhưng còn có một giới hạn không chính thức, được thừa nhận ngầm bởi người sử dụng lao động và người lao động chính là sự thỏa thuận ngầm về mức cố gắng mà cả hai bên sẽ chấp nhận như một cái tương đương hợp lý và một tỷ lệ tiền công nhất định. Tuy nhiên, những sự thông cảm đó đều không được minh bạch và khá lỏng lẻo. Quyền lực của người sử dụng lao động có thể là lớn lao, nhưng trong điều kiện Việt Nam, họ vẫn phải tùy thuộc khá nhiều vào người lao động. Do đó, đứng trước các cuộc đình công, nhóm sử dụng lao động thường không gay gắt và có những cách ứng xử khá mềm dẻo để giải quyết xung đột.

Nhìn vào điều kiện cụ thể hiện nay ở nước ta, vấn đề cần bàn là bản chất xã hội

tương lai cần nhìn nhận và quan tâm nhiều hơn đến hai loại hình doanh nghiệp để có các cách ứng xử phù hợp vì lợi ích của người lao động cũng như vì lợi ích của sự phát triển. Đối với doanh nghiệp ngoài Nhà nước, lượng công nhân thường đông đảo hơn và tương lai sẽ còn nhiều hơn nữa so với doanh nghiệp Nhà nước bởi họ đã giải được bài toán về tiền lương cho công nhân, đảm bảo cho cuộc sống và được công nhân phần lớn hài lòng ở mức tối thiểu. Tuy nhiên, với sự tập trung quyền lực trong cách quản lý, người chủ doanh nghiệp sẽ cố gắng thu lợi tối đa về cho mình và “quên” việc đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp cho người lao động. Còn với doanh nghiệp Nhà nước thì trường hợp Vinashin là một điển hình: đã có khoảng 17.000 công nhân chuyển việc hoặc bỏ việc; 5.000 công nhân bị mất việc làm; nhiều công nhân của một số nhà máy, xí nghiệp bị chậm trả lương trong nhiều tháng. Bãi công ở đây có thể ít nhưng người lao động bỏ việc có thể nhiều và điều này sẽ có thể gây tổn thất cho doanh nghiệp lớn hơn. Như vậy, nền kinh tế thị trường đang phát triển, cần phải giải quyết các vấn đề đang tồn tại để giải quyết các vấn đề xã hội nảy sinh và thực tế sự tồn tại các vấn đề đang diễn ra trong doanh nghiệp là một bằng chứng sống.

### ***Khuyến nghị***

Để cải thiện, tạo sự hài hoà trong quan hệ lợi ích giữa hai tầng lớp xã hội: người sử dụng lao động và người lao động, nên quan tâm thực hiện một số vấn đề cơ bản sau:

- Khuyến khích người sử dụng lao động thu lợi nhuận chính đáng
- Tăng cường kiểm tra đẩy lùi tiêu cực
- Có chính sách phân chia lợi nhuận công bằng
- Biểu dương chủ doanh nghiệp có thành tích cải thiện đời sống người lao động
- Quan tâm và giúp đỡ cho người thu nhập thấp
- Người sử dụng lao động và người lao động thống nhất và minh bạch lợi ích
- Công đoàn cần làm đúng vai trò và nhiệm vụ của mình trong doanh nghiệp.

Như vậy, trong giai đoạn hiện nay ở nước ta, cần phải thiết lập sự hài hoà trong mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và người lao động để từng bước đi vào ổn định doanh nghiệp. Mặc dù đâu đây còn tồn tại một số bất đồng trong quan hệ lợi ích kinh tế của hai đối tượng này, nhưng dẫu sao đó cũng chỉ là một trong những vấn đề tồn tại tất yếu của bất kỳ nền kinh tế nào đang trong giai đoạn xây dựng và phát triển nền kinh tế thị trường theo định hướng xã hội chủ nghĩa với bộ máy quản lý hành chính nhà nước đang trên đường hoàn thiện./.

### **Tài liệu tham khảo**

1. Bùi Thị Thanh Hà (2003), *Công nhân công nghiệp trong các doanh nghiệp liên doanh ở nước ta thời kỳ đổi mới*, Nhà xuất bản Khoa học xã hội.
2. TS. Dương Văn Sao (2009), *Đình công ở nước ta hiện nay và các giải pháp của Công đoàn*, Nhà xuất bản Lao động.