

QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ ĐÌNH CÔNG TẠI CÁC DOANH NGHIỆP CÓ VỐN ĐẦU TƯ FDI Ở VÙNG KINH TẾ TRỌNG ĐIỂM BẮC BỘ

ThS. TRƯƠNG LINH THƯƠNG*

Cùng với quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, các khu công nghiệp phát triển nhanh chóng cả về số lượng và quy mô thì tình trạng đình công lại trở nên nhức nhối hơn bao giờ hết. Ở Việt Nam, tỷ lệ các cuộc đình công tự phát (đình công trái pháp luật) luôn chiếm tỷ trọng rất cao đặc biệt là ở các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Tình trạng đình công ngày càng gia tăng về số lượng, tần suất và quy mô. Như vậy, hơn lúc nào hết cần có những kiến thức nhất định về đình công, những đặc điểm đình công ở Việt Nam, và những giải pháp cho vấn đề này cũng như việc quản lý nhà nước về đình công để góp phần cải thiện được những tác hại do đình công gây ra.

1. Khái niệm, đặc điểm của đình công

Khái niệm đình công được nhìn nhận dưới nhiều khía cạnh. Dưới góc độ ngôn ngữ học: “Đình công được hiểu là sự đấu tranh có tổ chức bằng cách cùng nhau nghỉ việc trong các xí nghiệp, công sở”. Dưới góc độ kiến thức bách khoa: Đình công là dạng bãi công ở quy mô nhỏ trong một hay nhiều xí nghiệp, cơ quan, thường không kèm theo yêu sách về chính trị. Với góc độ của khoa học pháp lý đó là sự ngừng việc tập thể, có tổ chức của người của người lao động nhằm gây áp lực buộc người sử dụng lao động hoặc chủ thể khác phải thỏa mãn một hoặc một số yêu cầu của tập thể lao động. Còn tổ chức lao động quốc tế (ILO) thì không quy định trực tiếp về đình công, coi quyền đình công là một biểu hiện của quyền tự do liên kết, quyền tổ chức và thương lượng tập thể của người lao động. Như vậy đình công có thể coi là hành động tạm thời ngừng làm việc tự nguyện của người lao động có tổ chức nhằm đưa ra các yêu sách và yêu cầu giới chủ đáp ứng các yêu sách đó. Điều này phù hợp với Bộ luật lao động Việt Nam: Đình công là sự ngừng việc tạm thời, tự nguyện có tổ chức của tập thể lao động nhằm giải quyết tranh chấp lao động tập thể. Điều 220 - Luật Lao động 2012 cũng quy định thêm rất rõ ràng: “không được đình công ở các đơn vị sử dụng lao động thiết yếu cho nền kinh tế quốc dân mà việc đình công có thể đe dọa

đến an ninh, quốc phòng, sức khỏe, trật tự công cộng theo danh mục do Chính phủ quy định”.

Với những quan điểm như vậy thì đình công có các đặc điểm như: Một là, sự ngưng việc tạm thời của nhiều người lao động tức là cùng lúc nhiều người lao động cùng ngưng việc và họ không có ý định nghỉ việc lâu dài hoặc bỏ việc. Hai là, đình công là sự tự nguyện của người lao động nghĩa là những người lao động, những người tham gia đình công đều tự nguyện tham gia đình công mà không bị ép buộc hoặc đe dọa phải tham gia đình công. Ba là, đình công luôn có tính tổ chức nghĩa là mọi cuộc đình công đều có người lãnh đạo, tổ chức lãnh đạo kể cả hợp pháp hoặc bất hợp pháp. Bốn là, đình công luôn có tính tập thể tức là người lao động cùng liên kết với nhau nhất trí cùng nhau đình công, thường thì đình công có số lượng người tham gia đông. Năm là, đình công gắn với tranh chấp lao động có thể do điều kiện làm việc, tiền lương... hoặc các chính sách của doanh nghiệp hoặc chính phủ liên quan đến người lao động mà không được sự đồng tình của người lao động trong các hoàn cảnh cụ thể.

2. Nội dung, thẩm quyền của quản lý nhà nước về đình công

Quản lý nhà nước về đình công

Là sự tham gia của Chính phủ, các Bộ ngành liên quan (Bộ Lao động - Thương binh và xã hội, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Bảo hiểm xã hội Việt Nam, Bộ Công an...), chính quyền địa phương nơi có các doanh nghiệp, khu công nghiệp... trong việc tham gia quản lý vấn đề về lao động và đình công.

Nội dung của quản lý nhà nước về đình công

Ban hành và tổ chức thực hiện văn bản quy phạm pháp luật về đình công;

Theo dõi, thống kê, cung cấp thông tin về các dấu hiệu, nguyên nhân dẫn tới đình công. Quy định các lĩnh vực, đơn vị sử dụng lao động được phép và không được phép đình công;

* Bệnh viện Y học cổ truyền, Tổng cục Hậu cần - kỹ thuật, Bộ Công an.

Tổ chức và tiến hành nghiên cứu khoa học về đình công, thống kê, thông tin về lao động, thị trường lao động về mức sống, thu nhập của người lao động... từ đó chỉ ra các nguyên nhân đình công;

Xây dựng các cơ chế, thiết chế hỗ trợ phát triển về quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ;

Thanh tra, kiểm tra, giải quyết khiếu nại, tố cáo và xử lý vi phạm pháp luật về lao động, giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của pháp luật;

Hợp tác quốc tế về lao động và giải quyết tranh chấp lao động.

Thẩm quyền của quản lý nhà nước về đình công

Chính phủ thống nhất quản lý nhà nước về đình công trong phạm vi cả nước;

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chịu trách nhiệm trước Chính phủ thực hiện quản lý nhà nước về đình công. Bộ, cơ quan ngang bộ trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình có trách nhiệm thực hiện và phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội trong quản lý nhà nước về đình công;

Ủy ban nhân dân các cấp thực hiện quản lý nhà nước về đình công trong phạm vi địa phương mình.

3. Thực trạng đình công tại các khu công nghiệp hiện nay

Hiện nay tại các khu công nghiệp, vấn đề đình công xảy ra do những nguyên nhân rất khác nhau. Tuy nhiên đều có những điểm chung sau đây:

3.1. Các cuộc đình công hiện nay đều xuất phát từ quan hệ lao động và vì mục đích kinh tế

như: tiền lương, tiền thưởng, bảo hiểm xã hội, phúc lợi, điều kiện làm việc... Thực tế là tình trạng bóc lột, yêu cầu làm thêm ca, cắt xén chế độ của người lao động diễn ra phổ biến. Các doanh nghiệp FDI trả lương quá thấp, điều kiện làm việc thấp và cường độ làm việc cao đã dẫn đến nhiều bất bình. Điển hình là trường hợp các lao động ở doanh nghiệp dệt may tại Bình Dương yêu cầu tăng lương. Do sự sụt giảm về lợi nhuận nên các công ty may này không thể phản hồi lại các yêu sách của người lao động nhanh chóng do vậy gây ra mâu thuẫn. Chẳng hạn như Hưởng đình công vì lương quá thấp, công ty Ta Shuan ở khu công nghiệp Tân Tạo có mức lương tối thiểu thấp hơn so với quy định của Nhà nước. Một số các vụ đình công còn lại xuất phát từ những vấn đề như: yêu cầu hưởng chế độ bảo hiểm xã hội một lần thôi việc, và đôi khi đình công được sử dụng để ép chính quyền thay đổi các chính sách...

Theo số liệu thống kê chưa đầy đủ của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội, từ ngày có hiệu lực thi hành (ngày 01/01/1995) đến hết tháng 3/2006, trên cả nước xảy ra gần 1200 cuộc đình công. Trong đó,

đình công xảy ra chủ yếu và nhiều nhất ở các DN FDI: 789 cuộc, chiếm 67,4%; doanh nghiệp tư nhân: 298 cuộc, chiếm 25,4% và doanh nghiệp nhà nước: 84 cuộc, chiếm 7,2%. Nếu so sánh đình công xảy ra ở các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài đầu tư vào Việt Nam thì các doanh nghiệp có vốn đầu tư của Đài Loan xảy ra nhiều cuộc đình công nhất: 245 cuộc chiếm 32%; Hàn Quốc: 214 cuộc, chiếm 27,1%; Tính theo địa bàn hoạt động của các doanh nghiệp, thì đình công xảy ra nhiều nhất ở thành phố Hồ Chí Minh: 463 cuộc, chiếm 42,9%; Bình Dương: 221 cuộc, chiếm 18,3%...

Giai đoạn 2009 - 2014, cả nước xảy ra hơn 3000 cuộc ngừng việc tập thể và đình công ở 40 tỉnh, thành phố trực thuộc TW.

Năm 2011 xảy ra nhiều cuộc đình công nhất với gần 1000 cuộc đình công.

Tất cả các cuộc đình công trong những năm qua đều là đình công bất hợp pháp (dù theo quy định ở Việt Nam đình công phải được nhà chức trách cho phép), theo thống kê có tới ¾ các cuộc đình công trong năm diễn ra tại các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

Trong năm năm từ 2008 - 2012 cả nước xảy ra 3016 cuộc đình công, tính bình quân mỗi năm có khoảng 603 cuộc đình công.

Tuy nhiên, đình công có xu hướng gia tăng với số lượng năm sau cao hơn năm trước. Trong 8 tháng đầu năm 2013 đã xảy ra 236 cuộc đình công (năm 2008: 720 cuộc, năm 2009: 218 cuộc, năm 2010: 422 cuộc, năm 2011: 858 cuộc, năm 2012: 798 cuộc).

Tính chất, quy mô, mức độ của các cuộc đình công cũng tăng dần theo từng năm. Thời gian gần đây còn xảy ra hiện tượng phản ứng dây chuyền của một số cuộc đình công. Có những cuộc đình công kéo dài nhiều ngày với hàng vạn người tham gia. Thậm chí còn xảy ra các hành động quá khích như đánh người gây thương tích, đập phá máy móc, nhà xưởng, tài sản của doanh nghiệp, ảnh hưởng đến an ninh trật tự của địa phương nơi xảy ra đình công, gây đình trệ sản xuất...

Các cuộc đình công gây hậu quả rất lớn không chỉ về kinh tế cho doanh nghiệp mà ngay cả NLĐ cũng chịu những hậu quả như không được hưởng lương trong thời gian đình công, mất việc làm trong khi yêu cầu đưa ra khi đình công không được đáp ứng. Bên cạnh đó là những hậu quả về kinh tế - xã hội, trật tự, an toàn xã hội ở những doanh nghiệp và địa phương xảy ra đình công; làm ảnh hưởng xấu đến môi trường đầu tư của địa phương đó.

3.2. Chủ yếu các vụ đình công là tự phát

Hầu hết người lao động không am hiểu pháp luật, trình độ nhận thức hạn chế nên không những không

đòi được quyền lợi của mình mà còn vi phạm pháp luật hoặc phải bồi thường thiệt hại cho doanh nghiệp.

3.3. Vai trò của công đoàn còn nhiều hạn chế

Trong nhiều trường hợp công đoàn không phát huy tác dụng, không có uy tín. Sự thiếu vắng hoặc hoạt động không hiệu quả của các tổ chức công đoàn cơ sở là nguyên nhân dẫn đến những đình công tự phát. Mặt khác, nhiều cán bộ công đoàn cũng là người quản lý, cán bộ kiêm nhiệm tại các phòng ban nên nhiều khi bị sức ép về thu nhập và việc làm, do vậy bản thân họ không dám đứng lên đấu tranh.

3.4. Sự khác biệt về văn hóa và cách cư xử trong quan hệ chủ thợ

Nhiều doanh nghiệp nước ngoài đến Việt Nam kinh doanh, nhưng giới chủ không có những kiến thức cơ bản về văn hóa Việt Nam. Ngược lại, hầu hết người lao động đều không được tìm hiểu về văn hóa của doanh nghiệp nơi mình làm việc.

Công nhân Việt Nam chủ yếu xuất thân từ nông thôn, chưa hình thành hoặc chưa thích nghi với tác phong làm việc công nghiệp. Khi tham gia làm việc tại các khu công nghiệp thường bị gò bó và tính kỷ luật cao nên dễ gây ra mâu thuẫn, hoặc ức chế trong công việc. Do đó, mâu thuẫn thường xuyên xảy ra. Nhiều trường hợp, người quản lý mạt sát, đánh đập hoặc gây áp lực với người lao động. Thực tế là ở các doanh nghiệp Đài Loan, Hàn Quốc thì quan hệ chủ thợ thường không thể dung hòa vì tác phong và cách cư xử quá khác biệt dẫn đến các mâu thuẫn nghiêm trọng.

4. Quản lý nhà nước về đình công

Hiện nay, với việc sửa đổi bổ sung Bộ Luật Lao động năm 2013 đã khắc phục được một số hạn chế của Bộ Luật Lao động ban hành trước đó. Tuy nhiên, vẫn còn nhiều điểm bất cập, chưa được quy định trong Bộ Luật này.

Việc thực hiện theo các quy định mới trong Bộ Luật Lao động 2013 chưa được tuân thủ nghiêm. Vẫn còn tình trạng nhiều doanh nghiệp, đơn vị sử dụng lao động vi phạm.

Công tác quản lý nhà nước về lao động chưa thực sự hiệu quả dẫn đến tình trạng ở nhiều doanh nghiệp, khu công nghiệp vẫn xảy ra tình trạng đình công, dù có những khu công nghiệp đã có hoạt động tuyên truyền, phổ biến, hướng dẫn về vấn đề đình công (như vụ đình công về việc hưởng chế độ trợ cấp một lần khi thôi việc ở thành phố Hồ Chí Minh xảy ra là do việc ban hành quy định chưa xem xét tới các yếu tố đảm bảo cho người lao động một cách toàn diện, việc tuyên truyền hướng dẫn chưa hiệu quả, người lao động chưa hiểu hết quyền lợi dẫn đến đình công).

Công tác thanh tra, kiểm tra việc thực hiện pháp luật lao động, bảo hiểm xã hội và xử lý các vi phạm chủ yếu là xử phạt hành chính với mức phạt không đáng kể, dẫn đến tình trạng các doanh nghiệp vẫn tái diễn vi phạm. Tuy đã có những trường hợp cơ quan Bảo hiểm xã hội kiện các đơn vị vi phạm về bảo hiểm xã hội, song việc thực hiện án phạt của tòa và việc thu hồi số tiền phạt rất khó khăn.

Công tác quản lý của các Bộ ngành có liên quan (Bộ Lao động - Thương binh và xã hội, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Bảo hiểm xã hội Việt Nam...) và sự phối kết hợp giữa các Bộ ngành trong vấn đề lao động còn nhiều bất cập, chông chéo về thẩm quyền, chưa có sự thống nhất về cơ chế hợp tác để xử lý các vấn đề nhanh, hiệu quả.

5. Các giải pháp

Từ những thực trạng trên, có thể tổng kết lại thành bốn nhóm giải pháp gồm: (1) xuất phát từ người lao động, (2) xuất phát từ các tổ chức công đoàn, (3) xuất phát từ các doanh nghiệp, (4) xuất phát từ phía nhà nước

5.1. Xuất phát từ người lao động

Người lao động Việt Nam vốn chăm chỉ và cầu tiến nhưng chưa am hiểu nhiều kiến thức về pháp luật do vậy cần phải nâng cao trình độ bao gồm các kiến thức về đình công. Họ cũng cần nâng cao nhận thức và nhanh chóng thích nghi với các môi trường làm việc hiện đại, tác phong công nghiệp.

Người lao động phải đọc kỹ và ký cam kết thực hiện nghiêm nội quy lao động của doanh nghiệp, không đình công trái pháp luật. Tham gia đầy đủ các buổi học tập về pháp luật, nội quy lao động, chấp hành nội quy của doanh nghiệp. Có ý thức tu dưỡng kiến thức, quan hệ lao động và học hỏi kỹ năng giao tiếp để góp phần tạo bầu không khí làm việc văn hóa trong doanh nghiệp.

5.2. Xuất phát từ doanh nghiệp

Cần có cái nhìn đúng đắn hơn về người lao động. Cần quan tâm nhiều hơn về chế độ lương thưởng và các điều kiện làm việc... để người lao động có thể yên tâm làm việc và cống hiến.

Đồng thời tăng cường đối thoại để hiểu và nắm rõ được những tâm tư, nguyện vọng của người lao động nhằm giải quyết những mâu thuẫn kịp thời.

Kiện toàn và đẩy mạnh thành lập tổ chức công đoàn của doanh nghiệp, phát triển tổ chức công đoàn vững mạnh phát huy tốt những ưu điểm của tổ chức.

Cần minh bạch, công khai các chế độ tạo sự công bằng trong doanh nghiệp, khen thưởng rõ ràng để người lao động hiểu và thông cảm cho những khó khăn của doanh nghiệp tại các thời điểm hoạt động khác nhau.

5.3. Đối với các tổ chức công đoàn

Cần nâng cao quyền tự chủ trong hoạt động để có những ảnh hưởng tích cực hơn với cả doanh nghiệp và người lao động. Tạo cầu nối để giải quyết các mâu thuẫn theo đúng quy định của pháp luật. Đẩy mạnh các hoạt động nhằm phát triển các công đoàn viên ở cấp cơ sở. Cần đề cao trách nhiệm của công đoàn cấp cơ sở trong việc đại diện cho các công đoàn viên, đổi mới nội dung và phương pháp đào tạo nhằm bồi dưỡng các cán bộ công đoàn cơ sở. Triển khai “Quỹ hỗ trợ các cán bộ công đoàn” tại các doanh nghiệp.

5.4. Về phía Nhà nước

Tăng cường công tác quản lý nhà nước về lao động; hoàn thiện các thiết chế về quan hệ lao động; củng cố và nâng cao năng lực của tổ chức đại diện người lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong việc phối hợp với cơ quan quản lý nhà nước hoàn thiện chính sách pháp luật về lao động và hỗ trợ doanh nghiệp xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ.

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đẩy mạnh việc thanh tra, kiểm tra chấp hành pháp luật lao động và bảo hiểm xã hội, trong đó tập trung có trọng tâm, trọng điểm vào những nội dung thường xảy ra tranh chấp và những doanh nghiệp còn nhiều hạn chế yếu kém trong việc chấp hành pháp luật lao động và bảo hiểm xã hội.

Bộ Công an chủ động nắm chắc tình hình an ninh chính trị nội bộ, an ninh trật tự cơ quan, doanh nghiệp, địa bàn dân cư; quản lý chặt chẽ các đối tượng, xử lý nghiêm minh các trường hợp quá khích, cầm đầu xúi giục, kích động gây rối an ninh trật tự.

Bảo hiểm xã hội Việt Nam phối hợp với các đơn vị liên quan thanh tra, kiểm tra, giám sát việc thực hiện pháp luật về bảo hiểm xã hội, phát hiện và đề nghị xử lý kịp thời các hành vi nợ, gian lận, trốn đóng bảo hiểm xã hội của các doanh nghiệp.

UBND các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương chỉ đạo triển khai thực hiện thường xuyên công tác thanh tra, kiểm tra chấp hành pháp luật lao động trong các doanh nghiệp trên địa bàn, trong đó tập trung vào các nội dung như tuyển dụng, sử dụng lao động, chính sách tiền lương, tiền thưởng, an toàn và vệ sinh lao động, thực hiện quy chế dân chủ cơ sở tại nơi làm việc; chỉ đạo các cơ quan chuyên môn tăng cường phối hợp để hỗ trợ doanh nghiệp đối thoại, thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể... □

Tài liệu tham khảo

1. *Đề tài khoa học cấp Nhà nước*: Nghiên cứu mối quan hệ ba bên giữa Nhà nước, người sử dụng lao động và người lao động trong kinh tế thị trường. Mã số

ĐTĐL-2007T/54 PGS.TSKH Nguyễn Viết Vượng chủ nhiệm.

2. *Bài viết* Phòng ngừa, giải quyết tranh chấp lao động tập thể về đình công: cần những giải pháp đồng bộ, *Thúy Hiền (05/02/2015), đăng trên website Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (www.congdoanvn.org.vn).*
3. *Luận án Tiến sĩ*: Các nhân tố ảnh hưởng đến tranh chấp lao động và đình công - Nghiên cứu điển hình tại các khu công nghiệp tỉnh Khánh Hòa, *Vương Vĩnh Hiệp (2015), Trường Đại học Kinh tế Quốc dân.*
4. *Luận án Tiến sĩ Luật học*: Pháp luật về đình công và giải quyết đình công ở Việt Nam trong điều kiện kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế, *Đỗ Ngân Bình (2005), Đại học Luật Hà Nội.*
5. *Bài báo* Vụ đình công vì Luật Bảo hiểm xã hội: Bài học cho nhà quản lý, *Bá Tú (06/4/2015), đăng trên Diễn đàn Doanh nghiệp (www.dddn.com.vn).*

THỰC TRẠNG TIẾP CẬN DỊCH VỤ...

(Tiếp theo trang 59)

Những cố gắng trong công cuộc bình đẳng giới đã mang lại nhiều hiệu quả tích cực. Tỷ lệ đi học giữa nam và nữ khá tương đồng và có sự chênh lệch không đáng kể. Các em học sinh nữ đã có nhiều cơ hội để đến trường. Tuy nhiên, trẻ em miền núi đặc biệt là trẻ em nữ vẫn gặp rất nhiều khó khăn và chịu nhiều thiệt thòi trong việc tiếp cận dịch vụ giáo dục. Việc cả nước có chung một chương trình giáo dục phổ thông gây cản trở lớn cho các em người dân tộc thiểu số nói chung. Các em nữ người dân tộc thiểu số ít có cơ hội được tiếp xúc với bên ngoài hơn các em nam, chính vì thế các em gặp khó khăn về ngôn ngữ nhiều hơn các em nam để có thể tiếp cận được với dịch vụ giáo dục. Nhà nước cần có những chương trình giáo dục đặc biệt để hỗ trợ các em học sinh dân tộc thiểu số đặc biệt là các em nữ có xuất phát điểm ngang bằng với những em học sinh khác. □

Tài liệu tham khảo

1. *Luật Giáo dục. 2005.*
2. *Ngân hàng Thế giới 2013. Đánh giá nghèo Việt Nam 2012.*
3. *Tổng cục Thống kê. 2011. Kết quả khảo sát mức sống dân cư năm 2010. Nhà xuất bản Thống kê.*
4. *Tổng cục Thống kê 2014. Niên giám thống kê tóm tắt 2013.*
5. *Tony Bilton và cộng sự. 1987. Nhập môn xã hội học (bản dịch của Phạm Thủy Ba). Hà Nội: Nhà xuất bản Khoa học xã hội.*
6. *UNDP. 2011. Báo cáo MICS Việt Nam 2011.*
7. *Unfpa. 2010. Tận dụng cơ hội dân số “vàng” ở Việt Nam, cơ hội, thách thức và các gợi ý chính sách.*