

Đình công: vấn đề lý luận và thực tiễn ở các khu chế xuất, khu công nghiệp thành phố Hồ Chí Minh

NGUYỄN TẤN PHÁT

Trên thế giới mỗi ngày có hàng trăm cuộc đình công diễn ra, đây là một hiện tượng tất yếu của nền kinh tế thị trường. Ở Việt Nam, theo thống kê của Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam, từ năm 1995 đến đầu năm 2007, cả nước có trên 1300 cuộc đình công lớn nhỏ diễn ra. Riêng tại TP. Hồ Chí Minh, từ cuối năm 2005 đến nay đã nổ ra liên tục các cuộc đình công mà tập trung chủ yếu ở các khu chế xuất: Linh Trung 1, Linh Trung 2, Tân Thuận; khu công nghiệp Tân Thới Hiệp....

Đình công diễn ra không chỉ ảnh hưởng đến đời sống của bản thân người lao động mà còn thiệt hại đến sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, lòng tin của các nhà đầu tư. Do vậy, đình công tác động xấu đối với đến thu hút đầu tư nước ngoài đang khởi sắc trong tiến trình hội nhập của Việt Nam. Mặt khác, đình công gia tăng ảnh hưởng lớn đến vấn đề an ninh - xã hội của đất nước nói chung và TP. Hồ Chí Minh nói riêng.

Do đó, nghiên cứu vấn đề đình công tại TP. Hồ Chí Minh để tìm hiểu nguyên nhân, đánh giá hậu quả và đề xuất giải pháp nhằm hạn chế đình công, giữ vững ổn định đối với sự phát triển của Thành phố là vấn đề cấp bách và cần thiết.

1. Những vấn đề cơ bản về đình công

1.1. Khái niệm

Đình công là một trong những hình thức đấu tranh của người lao động với những biểu hiện và mức độ nhất định nhằm tạo áp lực đối với giới chủ để đòi hỏi những quyền lợi của mình. Ngày nay, vấn đề đình công xảy ra phổ biến ở tất cả các nước với các thể chế kinh tế và chính trị

khác nhau. Đình công hiện nay được nhiều nước thừa nhận về mặt pháp lý đó là quyền của con người và được quy định tại Điều 8, khoản 1, điểm d của *Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa* của Liên hợp quốc năm 1966: "... các quốc gia tham gia công ước bảo đảm quyền đình công miễn là quyền này được tiến hành phù hợp với pháp luật của từng nước". Tuy nhiên, nhận thức vấn đề đình công về mặt lý luận và thực tiễn khá đa dạng và phức tạp.

Đình công được hiểu như thế nào? Một cách sơ lược nhất, "đình" là *ngừng*, "công" là *công việc đang làm*. Như vậy, *đình công* có nghĩa là người lao động ngừng công việc đang làm để gây sức ép yêu cầu giới chủ đáp ứng những yêu cầu về quyền lợi của mình.

Căn cứ vào tính pháp lý của đình công: *đình công hợp pháp và đình công bất hợp pháp*

Đình công được coi như hợp pháp nếu như đình công thực hiện đúng theo những thủ tục, trình tự quy định của pháp luật. Đình công bị cho là bất hợp pháp nếu như không tuân theo những quy định của pháp luật. Điều đáng quan tâm là các trình tự thủ tục của luật pháp quy định về đình công như thế nào. Nếu như trình tự thủ tục để tiến hành đình công quá phức tạp, rườm rà thì có thể nói rằng để tiến hành đình công hợp pháp không dễ dàng và như vậy trong nhiều trường hợp bị cho là không hợp pháp.

Nguyễn Tấn Phát, Ths, Đại học Quốc gia thành phố Hồ Chí Minh.

Theo Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), đình công (strike) là một sự tạm ngừng có dự tính trước hoặc không chịu làm việc của một nhóm công nhân của một doanh nghiệp hoặc vài doanh nghiệp để biểu thị sự quan tâm hoặc đưa ra các yêu sách về tiền lương, giờ làm việc hay điều kiện làm việc.

Bãi công: sự ngừng bộ phận hoặc toàn bộ quá trình sản xuất, dịch vụ do tập thể những lao động đồng tâm, hiệp sức cùng nhau tiến hành; là một biện pháp đấu tranh của công nhân viên chức chống lại chủ nhà máy, xí nghiệp, hầm mỏ, đồn điền..., các nhà tư bản và chính phủ để đòi hỏi thực hiện những yêu sách về kinh tế, nghề nghiệp và nhiều khi cả yêu sách về chính trị.

Đình công: là một dạng của bãi công ở qui mô nhỏ trong một hay nhiều xí nghiệp, cơ quan; thông thường kèm theo những yêu sách về chính trị.

Lãn công: là một dạng đình công mà người công nhân không rời khỏi nơi làm việc nhưng không làm việc hoặc làm việc cầm chừng.

Nếu xét theo thứ tự từ thấp đến cao (xét theo qui mô, tính chất, hình thức và thời gian) thì lãn công là ở mức độ thấp nhất rồi đến đình công, bãi công và tổng bãi công.

Các văn bản pháp luật Việt Nam mãi đến Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động, có hiệu lực ngày 01 - 07 - 2007, tại điều 172 có đưa ra khái niệm về đình công như sau: "Đình công là sự ngưng việc tạm thời, tự nguyện và có tổ chức của tập thể lao động để giải quyết tranh chấp lao động tập thể".

Tóm lại, đình công là một hiện tượng xã hội xuất hiện trong quan hệ lao động tập thể và phản ánh những xung đột về lợi ích giữa các chủ thể: người lao động và người sử dụng lao động. Mức độ và hình thức biểu hiện phản ứng của tập thể người lao động tùy thuộc vào động cơ và nguyên nhân của xung đột. Chúng tôi dùng thuật ngữ đình công để biểu hiện chung cho các trường hợp bãi công, lãn công.

1.2. Nguyên nhân chủ yếu dẫn đến đình công

Đình công là một trong những vấn đề nhạy cảm và có thể chịu tác động bởi nhiều yếu tố. Vì vậy, tùy theo hoàn cảnh lịch sử và tình hình cụ thể của mỗi quốc gia mà đình công có thể do nhiều nguyên nhân khác nhau. Một cách khái quát, có thể phân chia như sau:

- Nguyên nhân kinh tế và các lợi ích an sinh xã hội:

- + Đình công về quyền nghĩa là người lao động thực hiện đình công nhằm đòi hỏi những quyền lợi chính đáng được qui định bởi pháp luật hay đã được cam kết nhưng bị giới chủ xâm phạm.

- + Đình công về lợi ích: công nhân đình công để đòi những quyền lợi mà pháp luật không (hoặc chưa) qui định hoặc mới phát sinh nhưng chưa có trong cam kết lúc đầu với giới chủ.

- Nguyên nhân chính trị: các đảng phái chính trị tranh giành nhau quyền lực đã lôi kéo hù dọa người lao động tham gia hưởng ứng. Trong những năm gần đây, các đảng phái chính trị thường sử dụng đình công như là những vũ khí khá mạnh để gây áp lực lên chính phủ hoặc đảng phái khác.

1.3. Tác động của đình công

Đình công là vấn đề bình thường trong quan hệ lao động. Luật pháp quốc tế và luật pháp mỗi nước đều qui định về quyền và nghĩa vụ của các chủ thể: người lao động và người sử dụng lao động. Sự phát sinh tranh chấp về quyền và lợi ích xảy ra trong quan hệ lao động là tất yếu và vì vậy sẽ dẫn đến đình công. Khi đình công xảy ra và được giải quyết thì bộc lộ nhiều vấn đề: có mặt tích cực và hạn chế.

a. Mặt tích cực

Thứ nhất, đáp ứng được những quyền lợi chính đáng của người lao động.

Thứ hai, nâng cao năng lực quản lý nhà nước đối với doanh nghiệp.

Như vậy, nếu giải quyết tốt những khúc mắc hay mâu thuẫn trong quan hệ lao động sẽ giúp các chủ thể tốt hơn: người lao động được đáp ứng những quyền lợi chính đáng của mình. Người sử dụng lao động thực hiện đúng theo những qui định của pháp luật và điều chỉnh các hoạt động của mình cho phù

hợp. Nhà nước hoàn thiện hơn về chức năng quản lý kinh tế - xã hội mà xã hội đã uỷ thác.

b. Mặt hạn chế

Đình công xảy ra thường để lại những hậu quả về các mặt kinh tế - xã hội và an ninh, làm phương hại đến tình hình sản xuất và đời sống.

- Gây mất ổn định đến tình hình kinh tế - xã hội và an ninh.

- Thiệt hại đến kết quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

- Thiệt hại đến đời sống của người lao động.

2. Đình công ở các khu chế xuất, khu công nghiệp thành phố Hồ Chí Minh

2.1. Thực trạng đình công ở các KCX, KCN TP. Hồ Chí Minh

a. Số lượng, qui mô các vụ đình công ngày càng gia tăng

Trước khi Việt Nam có Bộ luật Lao động năm 1995 đã diễn ra các vụ đình công. Vì vậy, nhiều người cho rằng Việt Nam cần phải có Luật Lao động để qui định cụ thể quyền và nghĩa vụ của các chủ thể: doanh nghiệp, người lao động nhằm hạn chế các

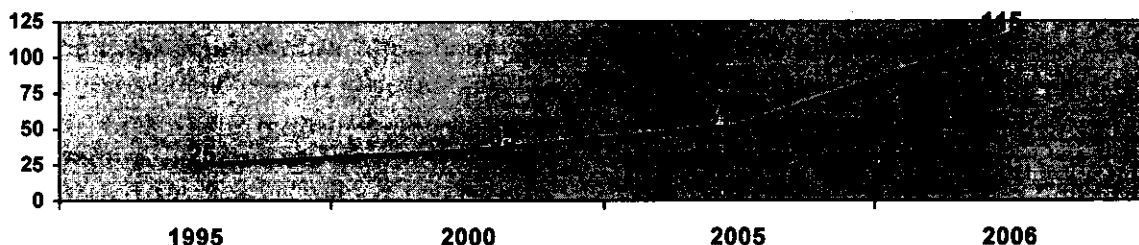
xung đột, tranh chấp và giải quyết vấn đề đình công. Thế nhưng kể từ khi có Luật Lao động năm 1995 đến nay đình công vẫn tiếp diễn và ngày càng nhiều hơn. Số liệu đình công cho thấy, năm 1995 có 25 vụ đình công (vụ đầu tiên xảy ra ở Công ty may An Phước, quận 5 ngày 25-01-1995), số lượng công nhân tham gia từ 200 đến 700 công nhân. Những năm tiếp theo tăng cao hơn, thật ra số vụ đình công không đáng lo (năm 1997: 46 vụ, 1999: 31 vụ, 2002: 36 vụ) bởi vì số doanh nghiệp (DN) ngày càng nhiều, nhưng đáng ngại nhất là từ cuối năm 2005 đến nay đình công xảy ra nhiều và qui mô công nhân tham gia đình công tăng lên đáng kể, ví dụ: 18.000 công nhân cty Freetrend (100% vốn nước ngoài), KCX Linh Trung 1 đình công ngày 28-12-2005. Năm 2006 là 115 vụ đình công, gấp 4,6 lần so với năm 1995. TP. Hồ Chí Minh là địa phương xảy ra đình công nhiều nhất cả nước, chiếm gần 50% vụ đình công. Từ năm 1995 - 2005 cả nước có 987 vụ đình công, TP. Hồ Chí Minh là 435 vụ, chiếm 44,48%. Tính đến tháng 06-2006, cả nước có 1281 vụ đình công, trong đó, TP. Hồ Chí Minh 552 vụ, chiếm 40,4%, kể đến là tỉnh Bình Dương 279 vụ (21,8%) và tỉnh Đồng Nai 255 vụ (19,9%).

BẢNG 1: Đình công tại TP. Hồ Chí Minh từ năm 1995 đến quý I năm 2007

Năm	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Quý I năm 2007
Số cuộc đình công	25	38	46	38	31	35	33	36	61	41	51	115	26
Tổng cộng các cuộc đình công từ 1995 đến quý I năm 2007: 576													

Nguồn: Liên đoàn Lao động TP. Hồ Chí Minh (2007)

HÌNH 1: Số vụ đình công của TP Hồ Chí Minh từ năm 1995-2006



b. Khu vực kinh tế tư nhân và kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài có số vụ đình công nhiều nhất

Khi khảo sát và phân chia theo khu vực kinh tế, đình công thường xảy ra đối với khu vực kinh tế tư nhân và kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài (FDI). Ví dụ: năm 2002, các DNNN không có vụ đình công nào, trong khi

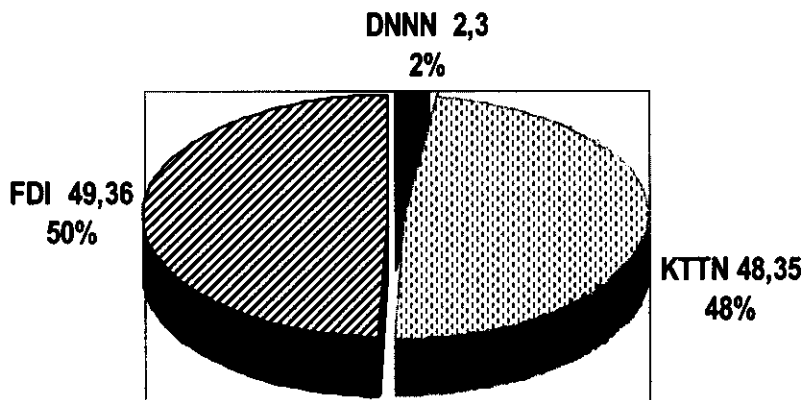
kinh tế tư nhân 22 vụ đình công, chiếm tỷ trọng 61%, còn lại 39% (tức 14/36 vụ) là khu vực FDI. Năm 2006 khu vực FDI chiếm 51,30%, khu vực kinh tế tư nhân 46,08%. Như vậy từ năm 2002 đến năm 2006, khu vực FDI chiếm 49,34% và khu vực kinh tế tư nhân chiếm 48,35%, còn lại rất ít là DNNN chỉ chiếm 2,3%.

BẢNG 2: Đình công phân chia theo khu vực kinh tế

Năm	Số cuộc đình công	DNNN		Kinh tế tư nhân		DN liên doanh – ĐTNN	
		Số lượng	Tỷ trọng (%)	Số lượng	Tỷ trọng (%)	Số lượng	Tỷ trọng (%)
2002	36	0	0	22	61,11	14	38,89
2003	61	2	3,28	33	54,09	26	42,62
2004	41	2	4,87	18	43,90	21	51,12
2005	51	0	0	21	41,17	30	58,82
2006	115	3	2,60	53	46,08	59	51,30
Tổng số	304	7	2,30	147	48,35	150	49,34

Nguồn: Liên đoàn Lao động TP. Hồ Chí Minh (2007)

HÌNH 2: Tỷ lệ đình công chia theo khu vực kinh tế từ năm 1994-2006



c. Các DN của Đài Loan, Hồng Công, Hàn Quốc thường xảy ra đình công

Có hàng trăm quốc gia và vùng lãnh thổ đầu tư vào các KCX, KCN TP. Hồ Chí Minh nhưng số vụ đình công thường xảy ra đối với các DN của Đài Loan, Hồng Công và Hàn Quốc. Dẫn đầu là các DN Hàn Quốc, kế đến Đài Loan. Cá biệt năm

2004, 3 quốc gia và vùng lãnh thổ này chiếm tỷ lệ 68,29% vụ đình công, năm 2006 tỷ lệ 43,48%, thấp nhất là 35,29% năm 2005. Điều này đáng để các nhà nghiên cứu và nhà nước lưu ý về các hành vi chấp hành luật pháp và văn hóa kinh doanh của các DN Đài Loan, Hàn Quốc và Hồng Công.

BẢNG 3: Các DN thường xảy ra đình công: Hàn Quốc, Đài Loan, Hồng Kông

Năm	Các cuộc đình công	Hàn Quốc		Đài Loan		Hồng Kông		Tổng cộng đình công của các DN HQ, HK, ĐL	Tỷ lệ đình công của các DN HQ, ĐL, HC (%)
		Đình công	Tỷ lệ (%)	Đình công	Tỷ lệ (%)	Đình công	Tỷ lệ (%)		
2002	36	5	13,89	7	19,44	2	5,56	14	38,88
2003	61	14	22,95	8	13,11	0	-	22	36,06
2004	41	15	36,58	13	31,71	0	-	28	68,29
2005	51	17	33,33	1	1,96	0	-	18	35,29
2006	115	28	24,35	13	11,30	9	7,83	50	43,48

Nguồn: Liên đoàn Lao động TP. Hồ Chí Minh (2007)

d. Đình công thường xảy ra đối với các doanh nghiệp ngành dệt may và giày da

BẢNG 4: Đình công phân theo ngành

Năm	Ngành					
	May, dệt	Tỷ lệ (%)	Giày da	Tỷ lệ	Ngành khác	Tỷ lệ
1995	11/25 vụ	44	7/25	28	7/25	28
1996	15/38 vụ	39,47	10/38	26,31	13/38 (*)	34,21
1997	20/45 vụ	44,44	12/45	26,66	13/45	28,88
1998	20/38 vụ	52,63	10/38	26,31	8/38	21,05
1999	17/31 vụ	54,83	6/31	19,35	8/31	25,80
2000	17/35 vụ	48,57	10/35	28,57	8/35	22,85
Tổng (*)	100/212	47,17	55/212	25,94	57/212	26,89

Nguồn: đã dẫn. (*) tính toán lại của tác giả.

Theo số liệu thống kê cho thấy từ năm 1995 đến nay (2007) đình công thường tập trung vào các ngành dệt may, giày da và tỷ lệ ngày càng tăng. Giai đoạn năm 1995 – 2000 ngành dệt may chiếm tỷ lệ cao nhất so với các ngành từ 39,47% (năm 1996) đến 54,83% (năm 1999), kế đến là ngành giày da từ 21,05% (năm 1998) đến 28,88% (năm 1997). Tổng cộng hai ngành dệt may và giày da số vụ đình công luôn chiếm tỷ lệ từ 61,22% đến 83,33%. Lý giải về hiện trạng này theo quan điểm của chúng tôi vì đây là những ngành thâm dụng lao động, nên số lượng nhân công đông, mức thu

nhập của công nhân trong những ngành này cũng thấp. Công việc thường tập trung nhiều công nhân làm việc cùng lúc (theo ca), tình trạng trả lương chậm, tăng ca, trả công theo sản phẩm, thưởng theo sản phẩm, chuyên cần...dễ dẫn đến những tranh cãi về các khoản thanh toán. Chỉ cần thanh toán không rõ ràng, nhập nhằng trong cách trả công thêm giờ, mức thưởng...dễ dẫn đến xung đột lợi ích, sự đông đúc về số lượng dễ tạo hiệu ứng domino và chỉ cần một vài kích động của một số công nhân không kiểm chế đã có thể dẫn đến đình công.

BẢNG 5: Số vụ đình công trong ngành dệt may và giày da

Năm	2002	2003	2004	2005	2006
DN ngành dệt may và giày da	30	40	30	35	85
Tỷ lệ (%)	83,33%	65,57%	61,22	68,62	73,91

Nguồn: Liên đoàn Lao Động TP. Hồ Chí Minh (2007).

2.2. nguyên nhân chủ yếu dẫn đến đình công

a. Vấn đề về tiền lương

Thứ nhất, tiền lương tối thiểu thấp

Căn cứ để trả lương cho người lao động ở khu vực FDI được qui định tại Quyết định 53/1999/QĐ-TTg ngày 26-03-1999 của Thủ tướng Chính phủ và Quyết định 708/1999/QĐ-BLĐTBXH ngày 15-06-1999 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. Cụ thể có 4 mức lương tối thiểu được quy định áp dụng là 626.000 đồng/tháng (45 USD/tháng) cho vùng thuộc các quận của TP. Hà Nội và TP. Hồ Chí Minh; 556.000 đồng/tháng (40 USD/tháng) cho các huyện của TP. Hà Nội và TP. Hồ Chí Minh; các huyện, tỉnh và thành phố còn lại là 417.000 đồng - 487.000 đồng/tháng (30 - 35 USD/tháng) đối với những vùng cơ sở hạ tầng còn khó khăn. Những mức lương này được áp dụng ngày 01-07-1999 đến nay đã chịu tác động nhiều yếu tố: giá cả sinh hoạt tăng, tăng trưởng kinh tế, tăng lương khu vực nhà nước và các DN hoạt động theo Luật DN (lần lượt điều chỉnh tăng: năm 2001: 290.000 đồng/tháng, năm 2003: 350.000 đồng/tháng, năm 2005: 450.000 đồng/tháng)... nên giá trị thực tế của tiền lương đã giảm xuống. Từ tháng 12 - 1999 đến nay, chỉ số giá tiêu dùng đã tăng hơn 25%, trong đó, chỉ số giá lương thực - thực phẩm tăng khoảng 40%. Như vậy, xét trong một thời gian dài từ năm 1999 đến năm 2006, việc giá cả sinh hoạt tăng liên tục, trong khi tiền lương khu vực FDI không có sự điều chỉnh là bất hợp lý và thiệt thòi cho người lao động. Sau đợt bùng phát đình công vào cuối năm 2005 đầu

năm 2006, mức lương tối thiểu khu vực kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài được điều chỉnh: 870.000 đồng/tháng (tương đương 55 USD/tháng) áp dụng cho các DN khu vực TP. Hà Nội, TP. Hồ Chí Minh, Đồng Nai và Bình Dương; 790.000 đồng/tháng (50USD/tháng) cho các DN khu vực Hải Phòng, Hạ Long, Đà Nẵng, Nha Trang, Vũng Tàu, Cần Thơ và 710.000 đồng/tháng (45 USD/tháng) cho các địa bàn còn lại.

Thứ hai, tiền lương bất hợp lý giữa hai khu vực kinh tế: khu vực kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài và khu vực kinh tế trong nước (khu vực kinh tế nhà nước và các DN trong nước).

Hiện nay ở Việt Nam tồn tại song song hai qui định về lương tối thiểu: khu vực kinh tế nhà nước và khu vực ngoài kinh tế nhà nước áp dụng mức lương tối thiểu 450.000 đồng/tháng. Khu vực kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài FDI: 870.000 đồng/tháng, 790.000 đồng/tháng và 710.000 đồng/tháng. Như vậy, tiền lương tối thiểu của khu vực FDI cao gấp 1,93 lần so với khu vực kinh tế nhà nước và các doanh nghiệp ngoài kinh tế nhà nước (FDI: 870.000 đồng so với 450.000 đồng khu vực kinh tế ngoài FDI). Điều này là bất hợp lý ảnh hưởng đến cạnh tranh về chi phí sản xuất, đặc biệt là đối với các ngành thâm dụng lao động, ảnh hưởng đến tâm lý và tiêu dùng của người lao động. Đó là lý do tại sao khi Chính phủ tăng lương tối thiểu khu vực FDI vào đầu năm 2006 thì lại nổi lên đình công khu vực kinh tế trong nước. Ví dụ: Công ty TNHH Giày Huê Phong có trụ sở tại quận Gò Vấp TP. Hồ Chí Minh đình công ngày 16-02-2006 vì lý do đòi

lương tối thiểu bằng khu vực FDI. DN tư nhân Nguyễn Hưng Phát đình công ngày 18-02-2006 cũng vì lý do như vậy...

Thứ ba, tăng lương nhưng tăng thấp và hệ số bậc lương thấp

Chúng ta biết rằng khi điều chỉnh tăng lương ngay lập tức ảnh hưởng đến chi phí sản xuất và biến động đến tình hình tài chính của doanh nghiệp. Mặc dù vậy, các doanh nghiệp vẫn phải tuân thủ áp dụng mức lương tối thiểu mới theo qui định của Chính phủ, đồng thời lại tìm cách điều tiết hoặc cắt giảm các khoản phụ cấp (tiền cơm trưa, chuyên cần, trách nhiệm...) để bù vào lương và điều chỉnh thang bậc lương theo hướng tăng lương chậm hoặc rất thấp. Do vậy, trên danh nghĩa tăng lương, nhưng trên thực tế tăng không bao nhiêu gây ức chế cho người lao động. Ví dụ: đình công tại Công ty Perfect ngày 14-02-2006 và Công ty Vinawood ngày 09-02-2006... Ngoài ra, Chính phủ chỉ đưa ra mức lương tối thiểu được tính trả cho người lao động không được đào tạo vì vậy, doanh nghiệp căn cứ vào đó phải tự xây dựng hệ thống thang, bảng lương riêng. Nhiều doanh nghiệp đã dùng mức lương tối thiểu để trả cho người lao động đã qua đào tạo. Một số doanh nghiệp khác lại xây dựng mức lương bậc 1 chỉ cao hơn lương tối thiểu 1 - 2%, hiện tượng này chủ yếu xảy ra ở các DN FDI thuộc ngành dệt may và da giày. Điều đó, gây bức xúc cho lao động có tay nghề và thâm niên công tác. Vì khi áp dụng mức lương mới, người lao động mới vào nghề lương xấp xỉ bằng người lao động có thâm niên. Ví dụ: ngày 18-02-2006, Công ty TNHH Natural (100%) vốn của Ôxtrâyliá, 1000 công nhân đình công vì lý do Công ty trả lương không công bằng giữa số công nhân làm từ 2 - 3 năm với số công nhân mới làm. Hơn nữa, nhiều doanh nghiệp có thang bảng lương không rõ ràng, thậm chí nhiều nơi còn liệt vào tài liệu "mật", chỉ có chủ mới có quyền biết. Nhà nước qui định có 7 bậc lương, Công ty "sáng tạo" đến 38 bậc lương, trường hợp Công ty

TNHH Mambuchi Motor, 100% vốn Nhật Bản, gồm 8 cấp lương, thấp nhất 881.000 đồng và cao nhất 3.800.000 đồng, mỗi cấp gồm nhiều bậc lương. Chính vì vậy tiền lương của người lao động nếu được tăng mỗi năm chỉ vài chục ngàn đồng.

Thứ tư, nợ lương, trả lương chậm hoặc trả lương không đầy đủ

Tình trạng nợ lương, trả chậm hoặc trả lương không đầy đủ là nguyên nhân thứ hai thường dẫn đến những bức xúc gây nên các cuộc đình công. Một số doanh nghiệp do khó khăn về tài chính đã không trả lương đúng hạn, một số doanh nghiệp khác cố ý gian dối trong vấn đề trả lương cho người lao động, chẳng hạn, tăng ca nhưng trả lương không đúng theo qui định...

b. Nguyên nhân khác

Một là, không ký hợp đồng lao động hoặc ký mà không đưa một bản cho người lao động theo qui định.

Hai là, tiền thưởng: không thưởng, không thông báo thưởng, thưởng thấp.

Ba là, các lý do khác, bao gồm: không đóng bảo hiểm xã hội hoặc các chế độ chính sách khác như không giải quyết nghỉ phép, thai sản; tăng ca quá nhiều so với qui định; chất lượng bữa ăn kém; đánh đập công nhân...

Các doanh nghiệp thường đóng bảo hiểm và thực hiện đầy đủ các chế độ chính sách đối với lao động quản lý hoặc có tay nghề, thâm niên; còn các trường hợp lao động giản đơn thì ký hợp đồng ngắn hạn để tránh các chế độ chính sách.

Bữa ăn của công nhân kém chất lượng, không đủ dinh dưỡng và thậm chí xảy ra tình trạng ngộ độc thực phẩm cũng không phải hiếm. Nhiều doanh nghiệp khoán cho các đơn vị bên ngoài cung cấp thức ăn với giá khoản 3000 đồng - 4000 đồng/khẩu phần. Khi đình công xảy ra, các cơ quan chức năng đến kiểm tra thì các doanh nghiệp tổ chức những bữa ăn tạm "ngon" cho công nhân trong tuần lễ đó.

Thông thường, khi xảy ra đình công thường có nhiều lý do kết hợp lại.

2.3. Nhận xét về trách nhiệm dẫn đến đình công

a. Về phía Nhà nước

Chậm tăng lương tối thiểu và duy trì hai chế độ lương là bất hợp lý.

Chúng ta thấy rằng nguyên nhân chủ yếu của các cuộc đình công đó là tiền lương tối thiểu thấp trong khu vực kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài duy trì một thời gian dài không có sự điều chỉnh (từ năm 1999 – 2006), trong khi đó giá cả sinh hoạt ngày càng tăng làm cho mức sống của người lao động thấp. Mặt khác, việc tồn tại 2 chế độ lương tối thiểu của khu vực kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài và khu vực kinh tế có vốn đầu tư trong nước là điều bất cập, ảnh hưởng đến tính cạnh tranh và vi phạm cơ chế bình đẳng giữa các thành phần kinh tế. Trách nhiệm này thuộc về cơ quan quản lý nhà nước về vấn đề tiền lương.

Những qui định về trình tự giải quyết tranh chấp lao động tập thể

Bộ luật Lao động có hiệu lực vào ngày 01-01-1995, từ Điều 162 đến 179 tức 17 Điều luật có liên quan đến giải quyết các tranh chấp lao động tập thể và đình công. Nếu căn cứ vào những qui định thủ tục như vậy để tiến hành đình công hợp pháp phải kiên trì theo đuổi tranh chấp lao động có tổ chức mất nhiều thời gian và công sức (gần 30 ngày trải qua nhiều hội đồng hòa giải). Do vậy, trong thực tế hơn 90% đình công là không hợp pháp (hợp pháp theo nghĩa đúng qui định của luật). Thực tiễn và qui định của pháp lý chênh lệnh nhau quá nhiều là cơ sở để các nhà làm luật xem lại tính hợp lý của các qui phạm pháp luật.

Trách nhiệm của công đoàn cấp cơ sở

Nhiệm vụ của công đoàn các cấp là chăm lo và bảo vệ quyền lợi của người lao động, nhưng trong trường hợp cán bộ công đoàn cơ sở lãnh lương của chủ doanh nghiệp thì rất khó đứng ra bảo vệ quyền lợi của người lao

động và đấu tranh với giới chủ. Đây là một thực tế khó khăn đối với cán bộ công đoàn cơ sở. Họ phải hành động như thế nào cho phải vẫn còn là câu hỏi mở và ai mới là người đại diện thực sự cho người lao động.

Công tác thanh tra, giám sát của Nhà nước

Công tác thanh tra, giám sát trên các mặt hoạt động của các doanh nghiệp không chỉ thể hiện trách nhiệm đối với cộng đồng mà còn là một trong những cơ sở đảm bảo tính nghiêm minh của pháp luật. Nếu công tác thanh tra, giám sát chặt chẽ hơn, xử lý nghiêm minh hơn thì đã tác động hoặc ít ra nhắc nhở giảm thiểu tình trạng vi phạm của các doanh nghiệp ngay từ đầu. Điều đó cho thấy vai trò quản lý của Nhà nước đối với hoạt động các doanh nghiệp chưa sâu sát, còn buồn lỏng, xử phạt theo kiểu chiếu lệ cho qua và chưa đủ sức răn đe.

Về phía đơn vị sử dụng lao động

Hầu hết các cuộc đình công đều xuất phát từ việc người sử dụng lao động vi phạm pháp luật dẫn đến hậu quả là hơn 90% các cuộc đình công do người lao động tự phát đấu tranh đòi đảm bảo các quyền theo luật định. Như phần trên đã nhận định, do quản lý yếu kém đã để tình trạng các doanh nghiệp vi phạm pháp luật phổ biến kéo dài, xâm hại đến quyền lợi của người lao động. Kết quả là nhiều cá nhân người lao động cùng bị xâm hại đến quyền lợi nên cộng hưởng bức xúc đã cùng phản ứng thành đình công. Yêu cầu công việc là nâng cao năng suất lao động, hiệu quả sản xuất nhưng ít quan tâm đến đời sống người lao động như ăn, ở, mức sống... vì vậy, người lao động phải đình công để tự cải thiện cuộc sống. Những cuộc đình công nhằm nâng cao đời sống vật chất của người lao động đã trở nên phổ biến ở các nước từ lâu và hiện nay ở Việt Nam cũng là chuyện bình thường.

b. Về phía người lao động

Qua số liệu thống kê cho thấy trình độ văn hóa của người lao động trong các KCX – KCN năm 2005 từ cấp 1 đến cấp 3 là 79,23%

trong đó, cấp 3 là 35,82% còn lại cấp 1 và cấp 2 là 43,41%. Năm 2006 tình hình có dấu hiệu cải thiện nhưng mặt bằng văn hóa vẫn còn thấp, đó là trình độ văn hóa cấp 1 đến cấp 3 là 75,21%. Có ý kiến cho rằng, một số vụ đình công là xuất phát từ phía công nhân mà nguyên nhân sâu xa là do trình độ văn hóa thấp. Mặt khác, đại bộ phận công nhân lao động làm việc trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh xuất thân từ nông thôn, tác phong

nông nghiệp hành xử theo kiểu tiểu nông đôi khi tùy tiện. Tất cả hình thành sự nhận thức thấp kém, không hiểu biết về luật pháp, thiếu tác phong công nghiệp. Thậm chí có những hành vi quá khích như đập phá cơ sở vật chất, lấy cắp sản phẩm, hành hung người sử dụng lao động, hăm dọa hành hung công nhân mới nếu họ đến làm việc...gây phản cảm và làm xấu đi mối quan hệ với người sử dụng lao động.

BẢNG 6: Trình độ lao động trong các KCX – KCN TP. Hồ Chí Minh năm 2005 - 2006

Trình độ văn hóa	2005		2006	
	Số người	Tỷ lệ (%)	Số người	Tỷ lệ (%)
Cấp 1	7.073	3,75	7.408	3,50
Cấp 2	74.870	39,66	72.199	34,14
Cấp 3	67.605	35,82	79.441	37,57
TH, CD	22.481	11,91	29.003	13,71
ĐH	16.732	8,86	23.422	11,08
Tổng cộng	188.761	100,00	211.473	100

Nguồn: Ban quản lý các KCX và KCN TP. Hồ Chí Minh (2007).

Thực tế những kiến nghị về quyền lợi hợp pháp của người lao động thường không được giới chủ đáp ứng hoặc né tránh, chỉ đến khi đình công xảy ra, các cơ quan chức năng đến giải quyết thì người sử dụng lao động mới thực hiện quyền lợi cho người lao động. Từ đó đã hình thành trong suy nghĩ của người lao động rằng, đình công là biện pháp hiệu quả nhất, thiết thực nhất để buộc người sử dụng lao động thực hiện các yêu sách của mình, chứ họ không hiểu rằng, đình công là biện pháp cuối cùng sau nhiều quy trình giải quyết tranh chấp rồi mới đến đình công như pháp luật quy định.

2.4. Hậu quả của đình công

Tình hình đình công gia tăng trong những năm qua ở các KCX – KCN trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh nói riêng các tỉnh thành trong cả nước nói chung đã tác động nhiều mặt đến đời sống kinh tế – xã hội, thu hút sự quan tâm của cộng đồng trong nước và thế giới. Tác động của vấn đề đình

công trước hết là trực tiếp đến các chủ thể có liên quan.

Đối với các doanh nghiệp xảy ra đình công: thiệt hại đầu tiên là vật chất, cụ thể sản lượng sụt giảm ảnh hưởng đến kế hoạch sản xuất, bồi thường hợp đồng cho đối tác, chưa kể đến những cuộc đình công có xung đột, đập phá máy móc thiết bị thì sự thiệt hại nặng nề hơn. Ngoài ra, thương hiệu và uy tín của doanh nghiệp bị giảm sút - đây là một trong những nhóm thiệt hại vô hình khó định lượng nhưng ảnh hưởng sâu sắc hình ảnh tốt đẹp của doanh nghiệp đối với công chúng và pháp luật. Trong thời gian tìm hiểu các doanh nghiệp đã xảy ra đình công ở KCX Tân Thuận, Linh Trung, chúng tôi cảm nhận được không khí nặng nề trong doanh nghiệp. Như vậy, quan hệ lao động giữa người sử dụng lao động, đội ngũ quản lý và công nhân bị xấu đi.

Đối với đời sống người lao động: không ai trả lương trong thời gian đình công cho

người lao động (Điều 174d của Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động, có hiệu lực 1-7-2007). Nếu dinh công là bất hợp pháp, gây thiệt hại cho doanh nghiệp thì tùy theo mức độ bị xử lý kỷ luật và phải đền bù những thiệt hại gây ra (Điều 179 của Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động, có hiệu lực ngày 1-7-2007). Đa số người lao động có mức thu nhập thấp, sống hằng ngày bằng những đồng lương ít ỏi của mình nay lại khó khăn hơn khi tham gia dinh công. Nguy cơ bị mất việc mà không được đền bù rất cao đối với người lao động. Ngoài ra lý lịch của công nhân cũng không sáng sủa gì khi tìm việc mới. Chưa kể đến một bộ phận lớn công nhân không tham gia dinh công nhưng cũng chịu ảnh hưởng đến thời gian làm việc, thu nhập...; vấn đề tâm lý nặng nề, quan hệ chủ thợ trở nên căng thẳng, ngột ngạt sẽ làm ảnh hưởng đến đời sống tinh thần và môi trường làm việc trong thời gian dài.

Đối với tình hình thu hút đầu tư nước ngoài: thật ra dinh công là chuyện bình thường trong nền kinh tế thị trường, nhưng dinh công tràn lan, liên tục kéo dài chắc chắn phương hại đến sự hấp dẫn của môi trường đầu tư. Các nhà đầu tư sẽ phải cân nhắc đến yếu tố này. Cuối năm 2006, Việt Nam là thành viên chính thức của WTO đã có tác động tích cực đến thu hút đầu tư nước ngoài. Nếu không có sự kiện nổi bật này, dinh công gia tăng sẽ ảnh hưởng đến thu hút đầu tư nước ngoài không chỉ TP. Hồ Chí Minh mà còn các tỉnh thành khác trong cả nước.

Đối với vai trò quản lý kinh tế - xã hội của Nhà nước: tình hình dinh công trong thời gian qua đã bộc lộ nhiều thiếu sót xét về phương diện quản lý nhà nước. *Thứ nhất*, vấn đề lương tối thiểu không thỏa đáng cho cả hai khu vực: kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài và khu vực kinh tế trong nước. *Thứ hai*, vai trò của công đoàn tại cơ sở mờ nhạt, rất khó thể hiện chức năng của mình khi vẫn còn phụ thuộc nhiều mặt đến chủ doanh nghiệp, đặc biệt là lợi ích. *Thứ ba*, công tác

thanh tra, giám sát của các cơ quan chức năng đối với sự tuân thủ luật pháp của doanh nghiệp chưa nghiêm và chưa hết trách nhiệm. Mức xử phạt chưa đủ sức răn đe và vẫn còn tâm lý ưu ái, sợ mất lòng các nhà đầu tư bởi chính ngay quan điểm của các nhà quản lý.

2.5 Những vấn đề tồn tại cần giải quyết đối với tình hình dinh công hiện nay

+ *Mức lương tối thiểu của hai khu vực:* kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài và khu vực kinh tế trong nước vừa không hợp lý do sự chênh lệch và bản thân mức lương tối thiểu hiện nay là thấp.

+ *Công tác thanh tra giám sát và xử phạt các doanh nghiệp* mang tính hình thức chưa đi vào thực chất, vừa thiếu tinh thần trách nhiệm, thiếu sự nghiêm minh của luật pháp và thiếu tính răn đe. Do đó, các doanh nghiệp vẫn tiếp tục vi phạm và dinh công lại tiếp tục xảy ra.

+ *Những qui định về qui trình giải quyết tranh chấp lao động* hiện nay rất dài dòng mất nhiều thời gian, cộng với sự hiểu biết pháp luật còn rất hạn chế của người lao động nên rất khó hạn chế được tình hình dinh công.

+ *Công tác chăm lo đời sống cho người lao động* từ những vấn đề tối thiểu như chỗ ở, bữa ăn, đến giải trí dường như để trống. Sự vận động tuyên truyền giáo dục về luật pháp, về lao động, nếp sống văn hóa cho người lao động còn rất hạn chế.

+ *Tình trạng vi phạm pháp luật lao động và đạo đức kinh doanh* của doanh nghiệp vẫn đang báo động. Đây là gốc rễ của mọi vấn đề liên quan đến dinh công.

+ *Những thiệt hại của doanh nghiệp khi dinh công xảy ra*, Điều 179 của Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động có đề cập đến phần đền bù này:

- Khi đã có quyết định của Tòa án về cuộc dinh công là bất hợp pháp mà người lao động không ngừng dinh công, không trở lại

làm việc thì tùy theo mức độ vi phạm có thể bị xử lý kỷ luật lao động theo quy định của pháp luật lao động.

Trong trường hợp đình công là bất hợp pháp, gây thiệt hại cho người sử dụng lao động thì tổ chức, cá nhân tham gia đình công có lỗi phải bồi thường thiệt hại theo qui định của pháp luật.

- Người lợi dụng đình công để gây mất trật tự công cộng, làm tổn hại máy móc, thiết bị, tài sản của doanh nghiệp; người có hành vi cản trở thực hiện quyền đình công, kích động, lôi kéo, ép buộc người lao động đình công; người có hành vi trù dập, trả thù người tham gia đình công, người lãnh đạo cuộc đình công thì tùy theo mức độ vi phạm có thể bị xử lý vi phạm hành chính hoặc truy cứu trách nhiệm hình sự; nếu gây thiệt hại thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật.

Như vậy, sẽ không khả thi nếu buộc người lao động phải đền bù, mặc dù về mặt lý lẽ thì ai làm sai và gây thiệt hại phải đền bù. Đại đa số công nhân lao động ở các KCX, KCN là nghèo, họ lao động chỉ đủ sống làm sao có số tiền lớn để đền bù? Không lẽ doanh nghiệp buộc họ phải lao động khổ sai để đền bù? Vấn đề đền bù thiệt hại cho doanh nghiệp khi đình công xảy ra vẫn còn bỏ ngỏ.

3. Giải pháp nhằm hạn chế vấn đề đình công

3.1. Dự báo xu hướng đình công trong thời gian tới

Căn cứ vào những nguyên nhân và cách giải quyết vấn đề đình công hiện nay, chúng tôi dự báo tình hình đình công trong thời gian tới như sau:

Thứ nhất, tình hình đình công tiếp tục gia tăng nhất là những dịp cuối năm cũ đầu năm mới.

Thứ hai, qui mô và tính chất đình công ngày càng gia tăng

Ngày nay hệ thống thông tin liên lạc phát triển và phủ khắp toàn cầu cùng với quá trình dân chủ hóa ngày càng cao thường làm

bùng phát các vấn đề mang tính nhạy cảm, trong đó có đình công của công nhân. Đình công nhiều lúc như một phong trào. Những cuộc đình công những năm gần đây mặc dù bản chất vẫn xuất phát từ nguyên nhân kinh tế nhưng lại không thiếu sự kích động và cổ vũ từ các thế lực phản động trong và ngoài nước. Chúng ta dễ dàng tìm thấy những từ ngữ chống đối, kêu gọi biểu tình bãi công trên mạng internet.

Thứ ba, giải quyết vấn đề đình công trở nên phức tạp hơn

Đình công không chỉ đòi hỏi về quyền mà ngày càng đòi hỏi về lợi ích. Nếu đình công đòi hỏi về quyền thì căn cứ vào các văn bản về luật pháp để giải quyết theo qui định của pháp luật. Nhưng nếu đình công về lợi ích thì vấn đề trở nên phức tạp hơn.

Chưa kể đến những vấn đề chính trị hóa từ đình công lôi kéo các tổ chức khác trong và ngoài nước can thiệp gây kích động...

3.2. Các giải pháp nhằm hạn chế đình công

Thứ nhất, tăng lương tối thiểu và thống nhất mức lương tối thiểu bằng nhau của khu vực kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài và khu vực kinh tế trong nước.

Tiền lương tối thiểu hiện nay mặc dù mới được điều chỉnh nhưng vẫn còn thấp cả khu vực kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài và khu vực kinh tế trong nước. Trong khi mức tăng giá tiêu dùng luôn vượt ngưỡng 6%/năm, thậm chí 8 – 9%/năm làm cho việc tăng lương chỉ có ý nghĩa chống trượt giá hơn là nâng cao mức sống cho người lao động. Thu nhập của người lao động chỉ biết dựa vào lương, nhưng vì mức lương thấp và phúc lợi chỉ mang tính phụ họa không đáng kể nên chỉ cần người sử dụng lao động dụng chàm (cắt giảm, trả lương chậm, không đủ...) ngay lập tức gặp sự phản kháng của người lao động. Khi ấy, vũ khí đình công được sử dụng. Vì vậy, biện pháp hữu hiệu đầu tiên là tăng mức lương tối thiểu để đảm bảo cuộc sống cho người lao động. Sẽ có ý kiến cho rằng việc tăng lương tối thiểu ảnh hưởng

đến chi phí doanh nghiệp và năng lực cạnh tranh của các doanh nghiệp, thậm chí ảnh hưởng đến khả năng thu hút đầu tư của Việt Nam. Theo quan điểm chúng tôi, việc tăng lương như vậy không những góp phần hạn chế đình công mà còn chăm lo cho sự phát triển con người – sự phát triển bền vững nhất. Nếu vì thu hút đầu tư mà sử dụng mức lương thấp để hấp dẫn các nhà đầu tư thì sự tăng trưởng đó sẽ không mang lại phát triển vì nó bào mòn nguồn lực con người sẽ ảnh hưởng tiêu cực đến tái sản xuất mở rộng theo chiều sâu. Ngày nay, sự hấp dẫn các nhà đầu tư thật sự chính là môi trường đầu tư thông thoáng, an ninh đảm bảo, nguồn lực chất lượng cao, dân giàu...

Hiện nay vẫn tồn tại song song hai mức lương tối thiểu của hai khu vực kinh tế là điều vô lý. Sự so bì ganh tỵ hai mức lương khác nhau dẫn đến đình công ở các doanh nghiệp thuộc khu vực kinh tế tư nhân trong nước, làm lúng túng các cơ quan chức năng và thật sự khó lý giải thuyết phục. Theo quan điểm chúng tôi cần phải xóa sự phân biệt này. Điều đó sẽ hạn chế được các doanh nghiệp thuộc khu vực kinh tế trong nước đình công vì lý do so bì với mức lương của khu vực kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài. Đồng thời, sẽ nâng cao năng lực cạnh tranh của các doanh nghiệp trong nước. Ngoài ra, việc tiến tới một mức lương tối thiểu chung còn phù hợp với những cam kết và nguyên tắc của WTO, giúp chúng ta sớm được các nước thành viên của WTO công nhận một nền kinh tế thị trường đầy đủ.

Thứ hai, nâng cao vai trò quản lý nhà nước đối với các doanh nghiệp.

Vai trò của Nhà nước là rất quan trọng trong việc tổ chức, giám sát các hoạt động kinh tế – xã hội. Từ thực tiễn tổng kết những nguyên nhân chủ yếu của đình công ở Việt Nam trong thời gian qua, chúng ta thấy rằng hầu hết các vụ đình công đều liên quan đến tình trạng vi phạm Luật Lao động của các doanh nghiệp. Người lao động đình công là đòi hỏi quyền lợi hợp pháp đã

được qui định bởi pháp luật. Nếu như công tác thanh tra giám sát và xử phạt thích đáng có hiệu quả thật sự sẽ giảm thiểu sự vi phạm luật lao động của người sử dụng lao động. Một vấn đề cần đặt ra vì sao tình trạng vi phạm luật lao động của các doanh nghiệp kéo dài nhiều năm, vi phạm nhiều lần mà doanh nghiệp vẫn đứng vững hoạt động, chỉ khi đình công xảy ra thì các cơ quan chức năng vào cuộc mới phát hiện. Như vậy vấn đề nằm ngay tại công tác thanh tra, giám sát của các cơ quan chức năng và chính quyền địa phương, gọi chung là quản lý nhà nước.

Để thực hiện tốt công tác thanh tra, giám sát hoạt động của doanh nghiệp, các cơ quan chức năng cần nâng cao năng lực nghiệp vụ cho cán bộ và đặc biệt giáo dục phẩm chất đạo đức của viên chức nhà nước. Do đó, cần thường xuyên tập huấn các kỹ năng nghiệp vụ để thanh tra, giám sát có hiệu quả, đồng thời, đẩy mạnh công tác tuyên truyền ý thức trách nhiệm và chống tham nhũng, tiêu cực tại đơn vị. Có các hình thức kỷ luật thích đáng đối với cán bộ công chức vi phạm đạo đức nghề nghiệp và pháp luật.

Thứ ba, yêu cầu các doanh nghiệp sử dụng lao động phải thực hiện nghiêm chỉnh pháp luật phải làm cho họ có ý thức pháp luật sâu sắc hơn, nhất là nghiêm chỉnh thực hiện các nghĩa vụ đối với người lao động theo qui định của pháp luật ngay từ lúc thành lập doanh nghiệp và thuê mướn lao động. Đồng thời, có ý thức tôn trọng cũng như thực hiện các cam kết, thỏa thuận với cá nhân, tập thể người lao động. Các hành vi gian lận trong việc trả lương cho người lao động và các nghĩa vụ khác cần phải xử lý nghiêm minh thích đáng mang tính răn đe thật sự. Ví dụ: mức chế tài tối đa cho các hành vi không chấp hành luật pháp của các doanh nghiệp như không đóng bảo hiểm cho người lao động 20 triệu đồng là không mang tính răn đe. Doanh nghiệp sẽ vui lòng nộp phạt để được lợi nhuận cao hơn là điều khó tránh khỏi. Tại

sao các cơ quan chức năng không mạnh dạn đóng cửa doanh nghiệp nếu như họ vi phạm nhiều lần hoặc mức phạt lên đến hàng tỷ đồng để đủ áp lực buộc họ phải chấp hành đúng và đủ luật pháp. Lưu ý rằng mức xử phạt cao không phải là khát khe để ép doanh nghiệp mà là để ý thức hóa tinh thần thượng tôn pháp luật của doanh nghiệp. Làm được như vậy sẽ hạn chế được nhiều cội nguồn của đình công.

Thứ tư, giáo dục ý thức pháp luật và kỷ luật lao động đối với người lao động, phải chú trọng thường xuyên công tác tuyên truyền giáo dục pháp luật và nâng cao trình độ văn hóa cho người lao động. Giúp người lao động hiểu đầy đủ, đúng mức về các quyền, nghĩa vụ của mình để có những hành vi ứng xử phù hợp. Đồng thời, cần phải rèn luyện ý thức trách nhiệm và tác phong công nghiệp đối với người lao động. Giảm thiểu tình trạng tùy tiện trong lao động để tránh thiệt hại đến doanh nghiệp và cũng là cách giảm các qui định mang tính xử phạt của doanh nghiệp đối với người lao động.

Đối với quyền đình công, rất cần giải thích, hướng dẫn cho người lao động hiểu về bản chất, mục đích sử dụng quyền đình công, những quy định hiện hành của pháp luật. Những việc được làm và không được làm cũng như những hậu quả từ những hành vi sai trái của người lao động. Để thực hiện điều này rất cần sự hỗ trợ từ cộng đồng, chẳng hạn các kênh truyền thông như truyền hình, báo chí, đài...thường xuyên tổ chức tuyên truyền, các chuyên mục hàng tuần...hoặc sự giáo dục pháp luật ngay chính tại nơi sử dụng lao động sẽ có ý nghĩa mạnh mẽ hơn.

Thứ năm, tăng cường vai trò thực sự của tổ chức công đoàn cơ sở

Liên đoàn lao động các cấp tỉnh, huyện thường xuyên huấn luyện và đào tạo kỹ năng, nghiệp vụ đối với các cán bộ công đoàn cơ sở nhằm trang bị kiến thức và bản lĩnh trong thương lượng và dàn xếp các

tranh chấp lao động giữa tập thể lao động và người sử dụng lao động. Thông qua đó có thể nhắc nhở người lao động và người sử dụng lao động thực hiện theo qui định của pháp luật. Muốn làm được như vậy, theo chúng tôi, lãnh đạo công đoàn cấp cơ sở phải độc lập về kinh tế đối với giới chủ, có như vậy mới tránh áp lực tâm lý khi hoạt động. Vấn đề trả lương cho cán bộ lãnh đạo công đoàn trích từ phí công đoàn viên của công nhân. Chúng tôi thiết nghĩ vấn đề này hoàn toàn thực hiện được. Khi đó, tổ chức công đoàn mới thực sự là một tổ chức hoạt động vì quyền lợi của người lao động. Người cán bộ công đoàn sẽ là người đại diện đáng tin cậy đối với lợi ích của người lao động.

Thứ sáu, Nhà nước và cộng đồng xã hội phải có trách nhiệm trong việc chăm lo đời sống vật chất và tinh thần của công nhân ở các KCX, KCN. Hiện nay trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh có khoảng 220.000 lao động ở các KCX, KCN, trong đó, khoảng 70% là lao động nhập cư từ các tỉnh khác. Trong khi hầu hết quy hoạch ở các KCX, KCN trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh nói riêng và cả nước nói chung thiếu khu vực nhà ở, sinh hoạt giải trí văn hóa cho người lao động. Điều này đẩy người lao động rơi vào tình trạng bản cùng hóa tuyệt đối ngay trong lòng xã hội thế kỷ XXI. Tiền công phải chi trả cho tiền nhà ở thường rất cao, chiếm bình quân từ 10 - 15% tiền công của công nhân.

Vấn đề an sinh xã hội cũng ít được chú ý hoặc hỗ trợ của cộng đồng. Các công nhân kết hôn và sinh con sẽ khó khăn gấp bội trong sinh hoạt, chẳng hạn nhà trẻ, trường học, trạm y tế...là điều nan giải. Sự thiếu quan tâm đến đời sống của người lao động mà nói rộng hơn là giai cấp công nhân sẽ làm sai lệch mục tiêu chủ nghĩa xã hội. Đáng rằng hiện nay chúng ta phát triển kinh tế thị trường nhưng không phải là kinh tế thị trường tư bản chủ nghĩa mà đó là kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Đảng và Nhà nước trong những năm

gần đây đã chỉ đạo các tỉnh, thành phố và các KCX, KCN thực hiện nhưng hiệu lực chính sách đi vào đời sống còn thấp.

Kết luận

Sự phát triển kinh tế – xã hội ở TP. Hồ Chí Minh không thể thiếu vai trò quan trọng của khu vực kinh tế tư nhân và kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài. Thế nhưng, nếu buông lỏng trong công tác quản lý và dễ dàng bỏ qua các sai phạm về lao động để thu hút đầu tư thì giữa cái được và cái mất, chúng tôi e rằng sẽ mất nhiều hơn. Cái mất trước tiên là tình hình đình công gia tăng ảnh hưởng đến an ninh và trật tự xã hội, cái mất thứ hai là đời sống và niềm tin của hàng ngàn công nhân bị ảnh hưởng xấu gây phương hại đến mục tiêu chủ nghĩa xã hội.

Nhóm nghiên cứu đã đưa ra những dự báo không được lạc quan về tình hình đình công trong thời gian tới nhưng đó cũng là lời cảnh báo có cơ sở để các cơ quan chức năng cảnh giác. Đồng thời, sáu giải pháp nếu được thực thi cùng với sự nỗ lực của các chủ thể sẽ hạn chế được tình hình đình công.

Đề tài về đình công rất cần tiếp tục được nghiên cứu. Chúng tôi rất hy vọng những đóng góp về mặt học thuật của các nhà nghiên cứu sau này sẽ làm sáng tỏ hơn nữa về lý luận cũng như giải pháp, giải quyết tốt hơn vấn đề đình công./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Ban quản lý các khu chế xuất và công nghiệp TP. Hồ Chí Minh (2007), *Tài liệu Hội nghị tổng kết 15 năm hình thành và phát triển các khu chế xuất, khu công nghiệp TP. Hồ Chí Minh*.
2. *Bộ luật Lao động của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam* (1995), Nxb Chính trị quốc gia, H.
3. Phạm Kim Dung (2007), *Những qui định mới của pháp luật về đình công và giải quyết đình công*, Nxb Lao động – Xã hội, H.
4. Hội đồng quốc gia chỉ đạo biên soạn từ điển Bách Khoa Việt Nam (1995), *Từ điển Bách Khoa Việt Nam 1*, Trung tâm biên soạn từ điển Bách Khoa Việt Nam, H.
5. Ngô Thị Kim Liên (2006), *Những cuộc đình công của công nhân lao động trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh từ khi có Luật Lao động đến nay (1995-2005)*, Luận văn thạc sỹ khoa học lịch sử, chuyên ngành: Lịch sử Việt Nam.
6. Liên đoàn Lao động TP. Hà Nội (2000), *Vai trò của tổ chức công đoàn cơ sở trong việc giải quyết tranh chấp lao động và hạn chế đình công chưa đúng pháp luật*, Nxb Lao động – Xã hội, H.
7. Liên đoàn Lao động TP. Hồ Chí Minh (2002), *Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về thỏa ước lao động tập thể*.
8. Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động (2007), Nxb Chính trị Quốc gia, H.
9. Nghị định số 67/2002 NĐ – CP ngày 9 – 7 – 2002 của Chính phủ về việc sửa đổi bổ sung danh mục các doanh nghiệp không được đình công.
10. Pháp lệnh Thủ tục giải quyết các tranh chấp lao động (2003), *Các quy định pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động và đình công*, Nxb Chính trị quốc gia, H.