

Phân tích đình công ở thành phố Hồ Chí Minh trong thời gian qua dưới góc độ cung – cầu lao động

PHẠM THỊ LÝ

Dình công là một hiện tượng khách quan trong nền kinh tế thị trường. Tuy nhiên, trong nền kinh tế thị trường định hướng XHCN ở Việt Nam thì đình công là một hiện tượng còn mới và tương đối phức tạp. Việc đánh giá tác động của đình công đối với kinh tế, chính trị, xã hội cũng chưa hoàn toàn thống nhất về quan điểm. Đồng thời, phân tích nguyên nhân dẫn đến các cuộc đình công và đưa ra các giải pháp để giải quyết vấn đề đình công cũng có nhiều cách tiếp cận khác nhau. Bài viết này tiếp cận dưới góc độ cung – cầu lao động để phân tích đình công ở thành phố Hồ Chí Minh trong những năm gần đây.

1. Đình công và bản chất của đình công trong nền kinh tế thị trường

1.1. Khái niệm

Đình công là hành vi đấu tranh kinh tế của những người lao động, được thực hiện bằng cách ngừng việc tập thể và có tổ chức, nhằm gây sức ép buộc người sử dụng lao động phải chấp nhận các yêu sách gắn với quyền và lợi ích của người lao động.

Đình công là sự phản ánh về tranh chấp lao động tập thể giữa một bên là tập thể người lao động và một bên là người sử dụng lao động. Do đó, không có tranh chấp lao động tập thể thì không phát sinh đình công. Tuy nhiên, tranh chấp lao động tập thể cũng không được vượt quá phạm vi quan hệ lao động và không được vượt ra ngoài phạm vi của doanh nghiệp. Những cuộc đình công cũng không phải tranh chấp lao động tập thể nào cũng dẫn đến đình công. Nếu có những cuộc tranh chấp lao động mà hai bên (chủ thể) có thể thương lượng, thỏa thuận hoặc được hòa giải

thành công, cùng đồng ý với quyết định của cơ quan nhà nước có thẩm quyền thì sẽ không có đình công xảy ra.

1.2. Bản chất của đình công trong nền kinh tế thị trường

Bắt nguồn từ mâu thuẫn về mặt lợi ích, đặc biệt là lợi ích kinh tế giữa người lao động và người sử dụng lao động. Trong quan hệ lao động, lợi ích kinh tế của người lao động là tiền công phản ánh giá trị sức lao động mà người sử dụng lao động phải trả. Khoản tiền công này phải tương xứng với giá trị sức lao động, bù đắp được hao phí lao động, duy trì cuộc sống của bản thân và gia đình người lao động. Vì vậy, người lao động luôn đòi hỏi giới chủ phải trả lương đúng giá trị sức lao động của mình. Mặt khác, sức lao động lại là yếu tố đầu vào của sản xuất, vì vậy tiền công được tính vào chi phí sản xuất của doanh nghiệp. Lợi ích của giới chủ là lợi nhuận, là chênh lệch giữa doanh thu và chi phí sản xuất. Như vậy, tăng lương làm tăng chi phí sản xuất, nếu doanh thu không tăng sẽ làm giảm lợi nhuận. Do đó, vì lợi ích của mình giới chủ tìm mọi cách để tối đa hóa lợi nhuận bằng cách hạn chế đến mức thấp nhất chi phí trả lương cho người lao động (như giảm lương, tăng thời gian làm việc hoặc cắt giảm các chi phí cho việc đảm bảo an toàn – vệ sinh lao động, bảo hiểm xã hội...). Bên nào tham gia quan hệ lao động cũng muốn thu được lợi ích tối đa, nhưng lợi ích của bên này lại chính là thiệt hại của bên kia. V.I.Lênin đã phân tích rõ mâu thuẫn

Phạm Thị Lý, ThS, Trường Đại học Kinh tế thành phố Hồ Chí Minh.

này khi bàn về bãi công trong Chủ nghĩa tư bản: "Giữa chủ và công nhân diễn ra một cuộc đấu tranh không ngừng về vấn đề tiền công. Chủ có quyền tự do muốn thuê ai tùy thích, và vì thế họ tìm người công nhân nào thuê được rẻ nhất. Người công nhân có quyền tự do làm thuê cho người chủ do mình lựa chọn, và anh ta tìm người chủ nào trả công cao nhất, người chủ nào trả nhiều hơn"¹. Chính sự khác biệt về lợi ích của người lao động và người sử dụng lao động làm cho quan hệ lao động trở nên nhạy cảm, dễ dẫn đến xung đột khi lợi ích của mỗi bên bị vi phạm. Những va chạm này nếu không được giải quyết thỏa đáng dẫn đến bất đồng, mâu thuẫn, tranh chấp, xung đột lao động mà đỉnh cao là đình công.

1.3. Quan hệ giữa cung - cầu lao động và đình công

Mâu thuẫn giữa người sử dụng lao động và người lao động sẽ diễn biến tùy thuộc vào tương quan cung - cầu và giá cả hàng hóa sức lao động trên thị trường lao động. Khi nghiên cứu về mối quan hệ giữa tiền công, giá cả và lợi nhuận, C.Mác đã kết luận "Quan hệ cung và cầu về lao động thay đổi không ngừng và cùng với chúng giá cả thị trường của lao động cũng thay đổi theo. Nếu cầu vượt quá cung thì tiền công tăng lên; nếu cung vượt quá cầu thì tiền công hạ xuống"². Điều này đồng nghĩa với việc nếu cung sức lao động lớn hơn cầu sức lao động, người lao động có vị thế mặc cả thấp hơn trong quan hệ lao động, vì nhu cầu kiếm sống người lao động sẵn sàng chấp nhận làm việc với mức lương thấp, chấp nhận bị bóc lột sức lao động, ít di chuyển chỗ làm và ít đấu tranh với giới chủ để đòi tăng lương vì họ luôn đứng trước nguy cơ bị mất việc làm.

Ngược lại, khi lao động khan hiếm, tức cung sức lao động thấp hơn cầu sức lao động, người lao động cá nhân hay tập thể có vị thế mặc cả cao hơn. Người lao động không hài lòng với điều kiện làm việc ở doanh nghiệp này có thể chuyển đến một doanh nghiệp khác với hy vọng có điều kiện tốt hơn một cách dễ dàng. Hiện tượng này được các

nhà kinh tế lao động gọi là lựa chọn "thôi việc", bởi vì người lao động tìm kiếm điều kiện làm việc tốt hơn bằng cách "thôi việc" ở chỗ làm hiện tại. Hoặc người lao động cũng có thể cải thiện điều kiện làm việc thông qua thỏa ước lao động tập thể, thường là bằng cách kêu gọi đình công. Trong một thị trường lao động khan hiếm lao động, cách làm này cũng dễ dàng thực hiện, vì người sử dụng lao động không muốn mất người lao động và người lao động ít bị áp lực mất việc làm hơn. Các nhà kinh tế lao động gọi đây là lựa chọn "đấu tranh", vì người lao động tìm cách nâng cao điều kiện làm việc bằng cách đấu tranh với chủ doanh nghiệp. Đây là hiện tượng mang tính quy luật trong nền kinh tế thị trường.

Các nghiên cứu thực nghiệm của các nhà kinh tế lao động cho thấy, khi nền kinh tế có tỷ lệ thất nghiệp cao, tức là cung lao động lớn hơn cầu lao động thì đình công ít xảy ra. Khi tỷ lệ thất nghiệp thấp, cung lao động không đáp ứng đủ cầu lao động thì tranh chấp lao động và đình công thường xảy ra trong giai đoạn này hơn. Mô hình Ashenfelter - Johnson khi nghiên cứu thực nghiệm các cuộc đình công xảy ra ở Mỹ đã kết luận: tỷ lệ thất nghiệp tăng 1% sẽ làm giảm khả năng xảy ra đình công 1%³. Mặt khác mô hình này cũng chỉ ra đình công sẽ xảy ra thường xuyên khi tiền lương thực tế tăng chậm hoặc trong thời kỳ nền kinh tế có lạm phát cao. Bởi vì khi đó, đời sống của người lao động trở nên khó khăn hơn, lợi ích kinh tế của người lao động không được đảm bảo. Nếu doanh nghiệp không thường xuyên thay đổi tiền lương danh nghĩa của người lao động cho phù hợp với sự biến động của giá cả trên thị trường và đảm bảo tái sản xuất sức lao động cho người lao động và gia đình của họ ngày càng được cải thiện, người

1. V.I.Lênin (1974), *Lênin toàn tập*, T. 4, Nxb Tiến bộ Mátxcova, tr.366.

2. C. Mác - Ăngghen (1982), *Mác - Ăngghen tuyển tập*, T. III, Bản dịch tiếng Việt của Nxb Sự thật, Hà Nội, tr. 112.

lao động có xu hướng di chuyển tìm nơi có tiền lương cao hơn hoặc đấu tranh đòi người sử dụng lao động tăng lương và có thể làm gia tăng các cuộc đình công.

2. Thực trạng cung – cầu lao động trên thị trường lao động thành phố Hồ Chí Minh

2.1. Thực trạng cung lao động

- *Về số lượng:* dân số thành phố Hồ Chí Minh chiếm 6,6% dân số cả nước và là thành phố có quy mô dân số lớn nhất cả nước. Tốc độ tăng dân số tự nhiên của thành phố thấp hơn tốc độ tăng cơ học. Đại bộ phận dân nhập cư trong độ tuổi lao động, điều này chứng minh thành phố Hồ Chí Minh có sức cuốn hút, lôi kéo dân cư ở các địa phương khác đến sinh sống. Đây là một nguồn lực quan trọng, bổ sung trực tiếp vào nguồn cung thị trường lao động thành phố Hồ Chí Minh.

Lực lượng lao động thành phố Hồ Chí Minh tăng dần qua các năm, năm 2001 người lao động trong độ tuổi lao động chiếm tỷ trọng 66,14% dân số, đến năm 2006 là 67,24%. Lao động đang làm việc trong các doanh nghiệp ngày càng trẻ hóa, chủ yếu tập trung ở độ tuổi từ 18 – 35.

BẢNG 1: Tình hình dân số và nguồn lao động thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 1996 – 2006

Năm	Dân số	Số người trong độ tuổi lao động	Tỷ lệ lao động /dân số (%)
1996	4.852.590	3.040.488	62,70
1998	4.957.856	3.274.375	66,00
1999	5.063.871	3.379.741	66,70
2000	5.169.449	3.483.369	67,40
2001	5.449.200	3.604.190	66,14
2002	5.659.000	3.723.130	65,79
2003	5.867.500	3.816.030	65,04
2004	6.109.490	3.953.410	64,71
2005	6.153.940	4.164.160	67,67
2006	6.424.519	4.320.000	67,24

Nguồn: Sở Lao động, Thương binh và Xã hội thành phố Hồ Chí Minh

- *Về chất lượng:* thành phố Hồ Chí Minh là nơi có trình độ dân trí cao so với cả nước. Tỷ lệ

dân số 15 tuổi trở lên biết chữ qua hai cuộc tổng điều tra dân số năm 1999 là 94,34% và năm 2004 tăng lên 96,59%. Tỷ lệ dân số 15 tuổi trở lên tốt nghiệp trung học cơ sở là 50,28% năm 1999 và 58,31% năm 2004.

Lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật tăng dần qua các năm: năm 2001 là 33,17%; năm 2002 là 45,48% đến năm 2005 chiếm 48,31% trong tổng số lao động đang làm việc; đến năm 2006 lao động chưa qua đào tạo chiếm 39,59% trong tổng số lao động đang làm việc, lao động đào tạo từ sơ cấp trở lên chiếm 60,1% trong tổng số người đang làm việc.

Trong những năm qua, sự tăng nhanh của lao động qua đào tạo, đặc biệt là qua đào tạo nghề là yếu tố quan trọng nâng cao chất lượng của cung lao động của thành phố Hồ Chí Minh. Tuy nhiên cũng phải thấy rằng, chất lượng lao động thành phố hiện nay còn một số yếu điểm như:

Thứ nhất, sức cạnh tranh, khả năng làm việc của người lao động nhìn chung bị hạn chế do tay nghề, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng làm việc thấp, thiếu công nhân kỹ thuật lành nghề và lành nghề cao. Tỷ lệ lao động chưa qua đào tạo còn lớn. Điều đáng quan tâm nhất là một tỷ lệ lớn lao động tuy đã qua đào tạo, nhưng chưa đáp ứng được yêu cầu sử dụng.

Thứ hai, một bộ phận không nhỏ người lao động chưa có tác phong công nghiệp, mang nặng thói quen và tập quán sản xuất nhỏ, kỷ luật lao động lỏng lẻo, thiếu trách nhiệm đối với công việc; quan hệ hợp tác yếu, chưa hiểu rõ về quyền, nghĩa vụ của mình và pháp luật về lao động khi vào làm việc trong các doanh nghiệp; hầu hết không biết ngoại ngữ. Đặc điểm này đã làm nảy sinh mâu thuẫn giữa chủ và thợ tại nhiều doanh nghiệp, đặc biệt trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

Thứ ba, nguồn cung lao động Thành phố liên tục biến động, nhất là ở các doanh nghiệp ngoài quốc doanh. Theo báo cáo của

3. George J. Borjas (2000), *Labor Economics*, Harvard University.

Sở Lao động, Thương binh và Xã hội thành phố Hồ Chí Minh về tình hình sử dụng lao động năm 2005 của các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố cho biết: các doanh nghiệp ngoài quốc doanh bình quân tuyển mới 3 lao động thì có 2 lao động đang làm việc trước đó di chuyển đến nơi khác, tỷ lệ biến động lao động bình quân 40 – 50%. Đặc biệt, biến động lao động tại các đơn vị sản xuất thuộc ngành may mặc, giày da rất cao. Tỷ lệ lao động thôi việc, bỏ việc, chuyển việc và tỷ lệ tuyển dụng mới cũng rất cao, bình quân 18 – 20% /năm/doanh nghiệp.

2.2. Thực trạng cầu lao động

Với nguồn cung của thị trường lao động thành phố Hồ Chí Minh hết sức đa dạng và phong phú, tổng nhu cầu lao động tại thành phố những năm qua cũng rất lớn. Trong giai đoạn 2001 – 2005, các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố bình quân mỗi năm thu hút trên 215.000 người lao động. Tổng lượng cầu

lao động giai đoạn 2001 – 2005 là 2.802.054 người, chiếm tỷ lệ 67,75% tổng số người trong độ tuổi lao động. Cầu lao động của thành phố Hồ Chí Minh thời gian qua tăng khá cao là do một số nguyên nhân sau:

- *Tốc độ tăng trưởng kinh tế của thành phố Hồ Chí Minh những năm qua liên tục tăng cao:* trong giai đoạn 2001 – 2006 kinh tế thành phố tiếp tục tăng trưởng theo xu hướng tăng dần, năm sau cao hơn năm trước (2001: 9,5%; 2002: 10,2%; 2003: 11,4%; 2004: 11,7%; 2005: 12,2% và 2006: 12,2%), cao hơn 1,5 lần so với mức bình quân chung của cả nước.

- *Số lượng doanh nghiệp trong nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài được thành lập mỗi ngày càng nhiều.* Số lượng các doanh nghiệp hoạt động tại Thành phố luôn lớn nhất so với cả nước, do vậy đã tạo ra tiềm năng rất lớn giải quyết việc làm và thu hút lao động.

BẢNG 2: Tổng quan về tình hình doanh nghiệp phân theo năm thành lập

Năm	DNTN	CTCP	CTy TNHH	CTY TNHH 1 TV	CTY hợp danh	Đơn vị trực thuộc DNNQD	DNNN
2006	1.792	1.128	7.564	48	3	3.934	501
2005	1.817	1.126	8.337	45	3	3.591	172
2004	1.558	934	7.225	21	1	2.833	257
2003	1.681	578	5.764	28	1	2.987	225
2002	1.554	562	4.880	13	0	2.735	144
2001	1.528	466	4.233	19	0	2.671	198
2000	1.559	226	3.025	10	1	1.841	147
1999	631	62	1.723	0	0	75	107
1998	459	24	738	0	0	34	129
1997	454	12	582	0	0	29	106
1996	435	18	608	0	0	1	96
1995	488	7	579	0	0	1	134
1994	565	9	469	0	0	2	109
1993	174	20	508	0	0	0	346
1992	60	27	313	0	0	0	207
1991	0	0	2	0	0	0	0
1990	1	0	0	0	0	0	0
Tổng	14.756	5.199	46.550	184	9	20.734	2.878

Nguồn: Sở Kế hoạch và Đầu tư thành phố Hồ Chí Minh.

Thành phố Hồ Chí Minh cũng là một trong những địa phương thu hút vốn đầu tư

nước ngoài mạnh nhất cả nước. Số dự án đầu tư vào Thành phố chiếm khoảng 1/3 tổng số

dự án đầu tư nước ngoài và chiếm 24% tổng lượng vốn đầu tư trực tiếp trên cả nước. Giai đoạn 1988 – 2005, Thành phố có 1869 dự án được cấp phép với tổng vốn đầu tư là 12.239,9 triệu USD thì cả nước có 7.279 dự án với tổng số vốn là 66.244,4 triệu USD.

Các khu công nghiệp, khu chế xuất ngày càng nhiều cũng thu hút một lượng vốn đầu tư lớn và tạo thêm nhiều công ăn việc làm cho người lao động. Theo số liệu năm 2006, Thành phố có 15 khu công nghiệp, khu chế xuất, thu hút được 1.111 dự án với số vốn đầu tư khoảng 3,2 tỷ USD, 815 doanh nghiệp và giải quyết việc làm cho khoảng 211.437 lao động⁴.

Cơ cấu lao động ở Thành phố cũng chuyển dịch theo hướng tích cực: lao động trong ngành nông nghiệp có xu hướng ngày một giảm cả tuyệt đối và tương đối; lao động trong các ngành công nghiệp, xây dựng và dịch vụ có xu hướng ngày một tăng. Đặc biệt là các doanh nghiệp trong ngành dịch vụ như: thương nghiệp, khách sạn, nhà hàng; vận tải, kho bãi, bưu điện; tài chính...có tốc độ tăng cầu lao động rất nhanh.

3. Tác động của cung – cầu lao động đối với đình công tại thành phố Hồ Chí Minh

Qua phân tích thực trạng cung – cầu về lao động ở thành phố Hồ Chí Minh, chúng tôi nhận thấy có sự mất cân đối trong quan hệ cung – cầu về lao động. Nguồn nhân lực thành phố Hồ Chí Minh vẫn thường xuyên trong tình trạng vừa thừa vừa thiếu.

Cầu lao động, đặc biệt là lao động có chuyên môn kỹ thuật không ngừng gia tăng do tốc độ tăng trưởng kinh tế cao, sự chuyển dịch cơ cấu kinh tế của Thành phố theo hướng giảm khuyến khích đầu tư vào những ngành thâm dụng lao động; thì cung lao động, đặc biệt là lao động có chuyên môn kỹ thuật của Thành phố tăng với tốc độ rất chậm khiến cho nhiều doanh nghiệp tại Thành phố luôn trong tình

trạng thiếu nhân lực trầm trọng. Có một thực tế ở thành phố Hồ Chí Minh, công nhân ở các khu chế xuất – khu công nghiệp và các ngành sử dụng lao động thủ công có tỷ lệ người ngoài thành phố rất đông. Trước đây, nhu cầu tìm việc (cung lao động) còn rất cao trong khi lượng doanh nghiệp (cầu lao động) chưa nhiều; vì vậy người lao động sẵn sàng chấp nhận làm việc với đồng lương ít ỏi, trong khi các chi phí sinh hoạt hàng ngày gia tăng; chấp nhận làm thủ việc và hưởng lương thủ việc kéo dài quá quy định vì lo không được ký hợp đồng lao động; chấp nhận ký hợp đồng lao động ngắn hạn; chấp nhận chậm đóng BHXH; các chế độ, điều kiện lao động và hàng loạt vấn đề liên quan đến quyền lợi của người lao động không được đảm bảo... Vài năm trở lại đây, tình hình có chiều hướng ngược lại, số lượng doanh nghiệp gia tăng nhanh chóng, cầu lao động tăng cao, nhất là lao động tay nghề cao, vị thế của người lao động được nâng cao hơn. Các tỉnh, thành phố ở miền Trung, Đông Nam Bộ đang trong quá trình phát triển kinh tế, nhiều khu công nghiệp được mở ra, thu hút hàng vạn lao động ở địa phương và kéo người lao động ở tỉnh lên thành phố về quê là điều không thể tránh khỏi. Bên cạnh đó, việc mặt bằng tiền lương còn “vênh” nhau ở các khu vực, ngành nghề là nguyên nhân tiềm ẩn dẫn đến sự biến động, di chuyển lao động và cuối cùng là thiếu hụt nhân lực ở các doanh nghiệp, các khu công nghiệp – khu chế xuất. Do đó, ở thành phố Hồ Chí Minh hiện nay không chỉ khát lao động có chuyên môn kỹ thuật mà cả lao động giản đơn.

Mặt khác, hiện tượng dư thừa lao động vẫn xảy ra phổ biến. Tỷ lệ thất nghiệp của Thành phố trong những năm qua có xu hướng giảm xuống nhưng nhìn chung vẫn còn ở mức cao so với cả nước.

4. Niên giám thống kê thành phố Hồ Chí Minh năm 2006.

BẢNG 3: Tỷ lệ thất nghiệp ở thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2001 – 2005

STT	Chỉ tiêu	Năm				
		2001	2002	2003	2004	2005
1	Tỷ lệ thất nghiệp (%):					
	- Chung	6,04	6,72	6,58	6,13	5,9
	- Khu vực thành thị	6,04	6,73	6,58	6,26	6,10
2	Lao động thất nghiệp theo trình độ chuyên môn kỹ thuật (nghìn người):					
	- Chưa qua đào tạo	150,84	152,45	136,93	140,99	134,26
	- Đã qua đào tạo nghề	66,85	97,74	114,17	101,43	111,43

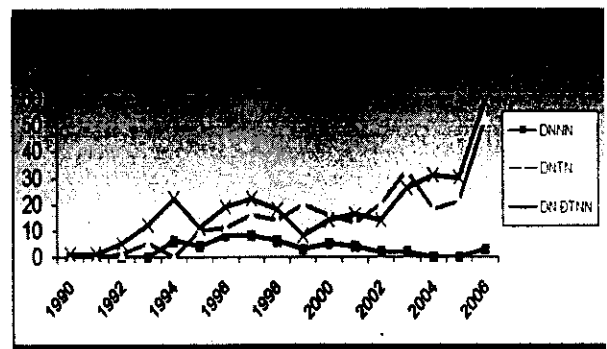
Nguồn: Sở Lao động, Thương binh và Xã hội thành phố Hồ Chí Minh.

Điều đáng lưu ý ở đây là số lao động thất nghiệp đã qua đào tạo vẫn còn khá cao, thừa cả những lao động đã tốt nghiệp đại học, cao đẳng. Điều này thể hiện sản phẩm của quá trình đào tạo chưa đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp. Hàng nghìn kỹ sư điện tử ra trường thất nghiệp trong khi doanh nghiệp vẫn thiếu lao động là một thí dụ thực tế. Do đó, tình trạng khan hiếm lao động của các doanh nghiệp ở thành phố Hồ Chí Minh là do sự mất cân đối cục bộ về ngành nghề đào tạo, về nội dung và chất lượng đào tạo, về sự thích ứng của người lao động trên thị trường lao động.

Sự bất cân đối trong quan hệ cung - cầu lao động, không những cung lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật khan hiếm mà còn khan hiếm cả lao động giản đơn ở thành phố Hồ Chí Minh làm cho người lao động có vị thế mặc cả cao hơn, nếu theo đúng quy luật của thị trường thì đây là thời điểm phải hình thành một điểm cân bằng mới về tiền lương do tương quan cung - cầu về lao động thay đổi. Doanh nghiệp muốn giữ chân người lao động thì phải tăng tiền lương cho người lao động. Nhưng do thời gian vừa qua người sử dụng lao động không điều chỉnh kịp thời tiền lương và thu nhập, trong khi Nhà nước chậm điều chỉnh mức lương tối thiểu, vật giá ngày càng leo thang làm cho đời sống của người lao động ngày càng khó khăn nên đình công nổ ra ngày càng nhiều, đặc biệt trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

Tính từ năm 1990 đến năm 2006, trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh đã xảy ra khoảng 606 vụ đình công ở các doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế, chiếm gần 50% tổng số vụ đình công xảy ra trong cả nước. Số vụ đình công xảy ra tại các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài nhiều hơn hẳn so với các loại hình doanh nghiệp khác (309/606 vụ) trong đó chủ yếu là các doanh nghiệp thuộc ngành nghề dệt, may mặc, giày da (chiếm khoảng 69% trong tổng số các vụ đình công).

ĐỒ THỊ: Tình hình đình công theo loại hình doanh nghiệp tại thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 1990 – 2006



Nguồn: Sở Lao động, Thương binh và Xã hội thành phố Hồ Chí Minh.

4. Giải pháp về cung, cầu lao động cho vấn đề đình công ở thành phố Hồ Chí Minh

Đình công ở thành phố Hồ Chí Minh diễn biến phức tạp, gây hậu quả xấu cho cả phía người sử dụng lao động và người lao động,

đồng thời đe dọa đến sự ổn định kinh tế – chính trị – xã hội, ảnh hưởng xấu đến môi trường đầu tư. Trong thời gian tới, sự mất cân bằng giữa cung - cầu trên thị trường lao động ngày càng tăng. Theo tính toán của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội thành phố Hồ Chí Minh, tỷ trọng các ngành nghề có nhu cầu lao động trong các doanh nghiệp tại Thành phố từ nay đến năm 2010, sẽ có rất nhiều biến động theo hai chiều hướng trái ngược nhau. Trong khi lao động ở các ngành dệt, may và giày da sẽ giảm từ 32,10% năm 2006 xuống còn 17% năm 2010, thì lao động trong các ngành nghề sản xuất công nghệ cao sẽ tăng từ 10-30%. Quá trình công nghiệp hóa - hiện đại hóa đất nước đang bước vào giai đoạn đẩy mạnh và tăng tốc, khoa học công nghệ càng được ứng dụng thì số công nhân có tay nghề cao càng được trọng dụng; trong khi số công nhân có tay nghề thấp, chiếm số lượng lớn, lại có nguy cơ mất việc làm. Điều này không chỉ ảnh hưởng tới đời sống của bộ phận công nhân có trình độ tay nghề thấp, mà quan trọng là có thể làm thay đổi quan điểm, thái độ của họ và tác động tiêu cực đến quan hệ lao động trong doanh nghiệp khi sự phân hóa trong chính người lao động ngày càng trở nên rõ rệt. Mặt khác, quá trình hội nhập kinh tế quốc tế của nước ta ngày càng sâu rộng, đầu tư nước ngoài tăng thì việc cạnh tranh giữa các doanh nghiệp trong và ngoài nước để chiêu dụ công nhân sẽ tăng, do đó áp lực đòi tăng lương sẽ ngày một tăng cao. Việc thu hút lao động nông thôn ra thành phố ngày càng khó khăn do chi phí sinh hoạt cao, mức lương thấp khiến họ không còn tiền để gửi về nhà, mặt khác ở các địa phương hiện nay cũng đều có khu công nghiệp, vì vậy họ không còn động lực để làm việc ở thành phố. Nguồn cung lao động trở nên khan hiếm, từ đó có thể dẫn tới nhiều cuộc đình công tự phát xuất phát từ vấn đề lợi ích hơn là quyền hợp pháp. Do đó, giải quyết hài hòa mối quan hệ cung - cầu lao động là giải pháp cơ bản cho vấn đề đình công ở thành phố Hồ Chí Minh.

4.1. Giải pháp về phía cung lao động

Những năm tới, dân số thành phố tiếp tục tăng (dự báo tăng tự nhiên 1,1% và tăng cơ học 2,3%), như thế đến năm 2010, dân số thành phố Hồ Chí Minh sẽ là hơn 7,2 triệu người. Trong khi đó, Thành phố đang tích cực chuyển dịch cơ cấu kinh tế, giảm mạnh các ngành thâm dụng nhiều lao động phổ thông, tăng các ngành kỹ thuật cao, thiết bị hiện đại, từ đó sẽ giảm tương đối nhu cầu lao động. Trong đó, đáng chú ý nhất là hai ngành dệt may và giày da vốn thâm dụng lao động ở mức cao, sẽ giảm nhu cầu lao động từ 32,1% năm 2006 xuống còn 17% vào năm 2010. Trong khi các ngành công nghệ thông tin tăng từ 7,24% lên 9%, cơ khí từ 6,17% lên 9%... Đồng thời, yêu cầu của sự phát triển đòi hỏi phải nhanh chóng nâng cao chất lượng lao động, bởi lẽ khi nước ta gia nhập WTO, cạnh tranh ngày càng gay gắt. Trong cuộc cạnh tranh đó, lợi thế sẽ thuộc về nền kinh tế nào có nguồn nhân lực chất lượng cao chứ không phải là giá nhân công rẻ. Vì vậy, vấn đề quan trọng nhất là phải nâng cao chất lượng nguồn nhân lực; tăng tỷ lệ lao động qua đào tạo, nhất là đào tạo kỹ thuật thực hành trình độ cao. Mặt khác, khi phân tích thực trạng cung lao động tại thành phố Hồ Chí Minh, chúng tôi nhận thấy các cuộc đình công chủ yếu diễn ra trong những doanh nghiệp sử dụng lao động giản đơn, trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn kỹ thuật thấp nên dễ bị chủ doanh nghiệp chèn ép; ý thức tổ chức kỷ luật và tác phong công nghiệp kém, dễ bị kích động. Do đó theo chúng tôi, nâng cao chất lượng nguồn cung lao động, tăng cường hiểu biết pháp luật và nâng cao ý thức tổ chức kỷ luật của người lao động là giải pháp vừa cấp bách, vừa lâu dài để giải quyết tận gốc vấn đề đình công. Một khi trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn kỹ thuật và khả năng hiểu biết pháp luật của người lao động được nâng cao, người lao động sẽ có nhiều cơ hội để lựa chọn công việc đảm bảo thu nhập, bảo vệ lợi ích của mình khi người sử dụng lao động vi phạm pháp luật lao động.

Để có nguồn lao động có chuyên môn kỹ thuật, giải pháp cơ bản là phải đổi mới và nâng cao chất lượng đào tạo, đặc biệt là đào tạo nghề. Có một thực tế là nguồn cung lao động thành phố luôn trong tình trạng vừa thừa vừa thiếu, hiện tượng này là do quá trình đào tạo chưa gắn với nhu cầu của thị trường, chưa có sự kết nối giữa nhà trường và doanh nghiệp nên sản phẩm của đào tạo không đáp ứng nhu cầu của thực tế đặt ra. Chính vì lẽ đó, đổi mới và nâng cao chất lượng đào tạo không những nhằm nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ của người lao động, mà còn nhằm đào tạo ra nguồn nhân lực đáp ứng được nhu cầu của thị trường, là giải pháp để giải quyết tình trạng “lệch pha” giữa cung và cầu lao động trong thời gian qua.

4.2. Giải pháp về phía cầu lao động

Tiếp tục duy trì tăng trưởng kinh tế ở mức cao là tiền đề để phát triển cầu lao động, tạo nhiều việc làm mới, đảm bảo cân bằng cung – cầu lao động.

Tình trạng khan hiếm cả lao động giản đơn lẫn lao động đã qua đào tạo khiến cho các doanh nghiệp thành phố gặp không ít khó khăn trong giải quyết bài toán nhân lực. Nguyên nhân sâu xa của tình trạng thiếu hụt lao động là do việc thu hút đầu tư trong những năm trước đây của thành phố Hồ Chí Minh tập trung vào các ngành thâm dụng lao động giản đơn với các chủ đầu tư là những doanh nghiệp nhỏ, quy mô vốn nhỏ. Điều này vô tình khai thác vào thế yếu của Thành phố vốn là một địa bàn không có nhiều lao động phổ thông như các địa phương khác. Nếu so sánh một cách tương đối, thế mạnh của thành phố Hồ Chí Minh đáng lẽ là ở lao động có tay nghề bởi Thành phố là trung tâm kinh tế - văn hóa – giáo dục phát triển nhất trong cả nước. Để giải quyết vấn đề này, trước mắt thành phố Hồ Chí Minh vẫn tiếp tục phối hợp với nhiều địa phương để cung cấp nguồn lao động cho các doanh nghiệp đang đầu tư và hoạt động trên địa bàn. Lao động nhập cư Thành phố

thường gặp rất nhiều khó khăn trong việc sinh hoạt, bởi vì giá nhà đất ở thành phố Hồ Chí Minh rất cao so với thu nhập của người lao động. Do đó, Thành phố sớm có quy chế về nhà ở công nhân, phối hợp với chính quyền địa phương tổ chức quỹ nhà trọ gắn liền với các khu công nghiệp, khu chế xuất để công nhân khi được giới thiệu vào làm việc cũng đồng thời được giới thiệu về nhà trọ.

Nhưng về lâu dài, cần chuyển dịch cơ cấu đầu tư, tập trung vào các ngành công nghệ kỹ thuật cao, thâm dụng vốn và chất xám thay vì thâm dụng lao động. Để thực hiện chủ trương này đòi hỏi phải có những giải pháp đồng bộ: chuyển dịch cơ cấu lao động phù hợp với chuyển dịch cơ cấu kinh tế để đáp ứng nhu cầu nhân lực; cải cách thủ tục hành chính, tạo môi trường và điều kiện thông thoáng để phát triển kinh tế nhiều thành phần; khuyến khích đầu tư trong nước, đầu tư nước ngoài tạo cơ hội cho người lao động có việc làm. Mở rộng quan hệ kinh tế đối ngoại, tham gia tích cực vào thị trường lao động khu vực và quốc tế; mở rộng thị trường xuất khẩu lao động...

Lời kết: đình công là một trong những quyền cơ bản của người lao động trong nền kinh tế thị trường. Tuy nhiên, đình công cũng là vấn đề nhạy cảm. Sự xuất hiện của đình công có thể gây ảnh hưởng đến chính trị, kinh tế, trật tự an toàn xã hội, môi trường đầu tư, kinh doanh. Do tính chất phức tạp của đình công nên việc giải quyết đình công cần phải có hệ thống những giải pháp vĩ mô và vi mô, sự phối hợp từ cả ba phía Nhà nước, người sử dụng lao động và người lao động. Trong đó, trường hợp đình công ở thành phố Hồ Chí Minh, theo chúng tôi giải pháp về cung, cầu lao động là giải pháp có tính chất cơ bản để giải quyết hài hòa lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động, hạn chế đình công xảy ra góp phần vào sự phát triển bền vững của Thành phố./.