

Đình công và quan hệ lao động ở Việt Nam – thực trạng và giải pháp

LÊ THANH HÀ

*H*iện nay, đình công là một trong những vấn đề nổi cộm trong quan hệ lao động ở Việt Nam. Phải giải quyết sớm các tranh chấp lao động để tránh xảy ra đình công được coi là biện pháp phòng ngừa có hiệu quả nhằm giảm đi các hậu quả xấu do đình công gây ra. Hiểu đúng, khoa học, khách quan các loại đình công cũng như thực trạng đình công ở Việt Nam hiện nay làm cơ sở cho việc đánh giá quan hệ lao động, từ đó đề ra hệ thống giải pháp phù hợp khắc phục có hiệu quả tình hình đình công thực sự là vấn đề đặt ra cho công tác nghiên cứu.

1. Đình công - biểu hiện của sự bế tắc trong quan hệ lao động

Thực tiễn cho thấy rằng, trước khi xảy ra tranh chấp lao động, người lao động thường có những dấu hiệu bất bình. Nếu không giải quyết sớm bất bình, các mâu thuẫn sẽ tích tụ và xảy ra tranh chấp. Vì vậy, bất bình có thể được coi là giai đoạn “tiền tranh chấp”, nó chưa thể hiện sự bế tắc trong quan hệ lao động vì ngay sau khi phát hiện bất bình, có thể giải quyết ổn thỏa thông qua đối thoại.

Tranh chấp lao động xảy ra khi hai bên thực sự có xung đột về quyền và lợi ích. Nó có thể xảy ra thông qua việc tích tụ các mâu thuẫn, song có một số trường hợp, tranh chấp xảy ra ngay mà không thông qua giai đoạn tích tụ này. Chẳng hạn, một quyết định đơn phương của người sử dụng lao động sa thải người lao động có thể tạo ra ngay tranh chấp lao động lớn mà đôi khi có thể dẫn đến tranh chấp ở mức độ lớn hơn.

Tranh chấp lao động thường là tranh chấp về quyền và lợi ích. Khi tranh chấp lao động ở mức cao, hai bên không thể đi đến thỏa thuận, người lao động sẽ sử dụng đến “vũ khí tối thượng” của mình - đó là đình công. Theo Luật sửa đổi, bổ sung một số Điều của Luật Lao động được ban hành ngày 29-11-2006, đình công là sự ngừng việc tạm thời, tự nguyện và có tổ chức của tập

thể lao động để giải quyết tranh chấp lao động tập thể. Đình công phải do Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn lâm thời tổ chức và lãnh đạo. Đối với doanh nghiệp chưa có Ban chấp hành công đoàn cơ sở thì việc tổ chức và lãnh đạo đình công phải do đại diện được tập thể lao động cử và việc cử này đã được thông báo với công đoàn huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh hoặc tương đương.

Rõ ràng, đình công là một hiện tượng quan hệ lao động tự nhiên trong nền kinh tế thị trường. Nó biểu hiện một sự bế tắc trong quan hệ lao động, khi có sự xung đột về quyền và lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động mà sự xung đột này không được giải quyết kịp thời. Bản chất của đình công thường thay đổi và phát triển cùng với sự phát triển của xã hội trong các giai đoạn khác nhau của quá trình phát triển. Trong thời kỳ đầu, khi các quốc gia bắt đầu tiến hành công nghiệp hóa, tranh chấp lao động phát sinh chủ yếu do người sử dụng lao động vi phạm quyền hợp pháp của người lao động, người lao động thường có những hành động phản kháng tập thể do không thể chịu đựng được sự bất công mà giới chủ gây ra. Những tranh chấp thường xuyên về quyền trong giai đoạn đầu của quá

Lê Thanh Hà, TS, Trường Đại học Lao động – Xã hội.

trình công nghiệp hóa thể hiện một thực tế là Chính phủ chưa đủ năng lực để thực thi Luật lao động thông qua hệ thống thanh tra lao động hiệu quả. Hành động phản đối tự phát theo dạng trên thường mang tính tự vệ và thụ động vì người lao động chỉ muốn bảo vệ quyền hợp pháp của mình. Kinh nghiệm của các quốc gia khác cho thấy, người lao động sẽ nhanh chóng hành động để đòi hỏi điều kiện làm việc tốt hơn cũng như có một mức lương cao hơn thông qua đình công. Như vậy, trong điều kiện đó, đình công trở thành một phương cách để tăng cường lợi ích của người lao động.

Việt Nam là quốc gia đang trong giai đoạn đầu của quá trình công nghiệp hóa, pháp luật lao động chưa đạt được mức độ chặt chẽ cần thiết và đang trong quá trình hoàn thiện, hoạt động của hệ thống thanh tra lao động tuy có những tiến bộ rõ rệt trong thời gian qua, song tính hiệu quả của nó vẫn chưa được như mong muốn nên việc bế tắc trong quan hệ lao động dẫn đến đình công gần như là một vấn đề hiển nhiên, mang tính quy luật chung của nền kinh tế thị trường.

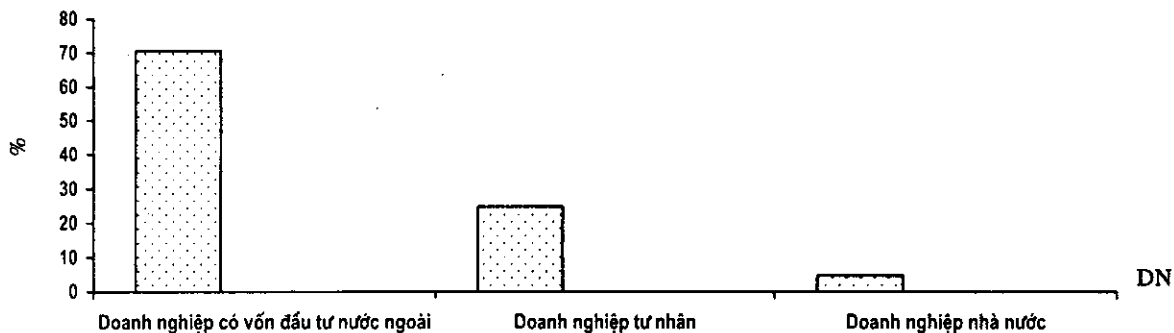
2. Thực trạng và nguyên nhân đình công ở Việt Nam

Tranh chấp lao động, đình công hiện đang là điểm nóng của trong quan hệ lao động của các doanh nghiệp. Theo số liệu thống kê, từ khi Bộ luật Lao động có hiệu lực thi hành đến hết năm 2007, cả nước đã xảy ra 1995 cuộc đình công¹, bình quân

153,5 cuộc/năm. Tại thời điểm cuối năm 2005, đầu năm 2006, các cuộc đình công tự phát liên tiếp xảy ra theo phản ứng dây chuyền và chỉ tính trong tháng 5-2006, đã có 19 cuộc đình công xảy ra trên địa bàn cả nước. Theo báo Lao động số 131 số ra ngày 9-6-2007, chỉ riêng 6 tháng đầu năm 2007 đã có 150 vụ đình công trên phạm vi cả nước.

Trong số 1925 cuộc đình công được đề cập trên, có 1358 cuộc xảy ra ở các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (chiếm 70,5%); các doanh nghiệp dân doanh có 478 cuộc (chiếm 24,8%) và các doanh nghiệp nhà nước có 89 cuộc, chiếm 4,6%. Riêng tháng 3-2007 có 35 cuộc đình công, trong đó có 33 cuộc ở các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, 2 cuộc còn lại ở các doanh nghiệp dân doanh. Còn tháng 5-2007 cả nước có 11 cuộc đình công, trong đó có 7 cuộc ở các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và 4 cuộc ở các doanh nghiệp dân doanh. Tính chung cả năm 2007, đã có 551 cuộc đình công với khoảng 300.000 công nhân tham gia, trong đó, khu vực có vốn đầu tư nước ngoài có 438 cuộc (79,5%), khu vực dân doanh 113 cuộc (20,3%). Trong 6 tháng đầu năm 2008 đã xảy ra trên 300 cuộc đình công, bằng 54,4% số cuộc đình công năm 2007. Như vậy, đình công diễn ra ngày càng nhiều và diễn ra phổ biến nhất ở các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, sau đó đến các doanh nghiệp dân doanh và thấp nhất là ở các doanh nghiệp nhà nước.

SƠ ĐỒ 1: Đình công phân theo loại hình doanh nghiệp giai đoạn 1996 – 2007

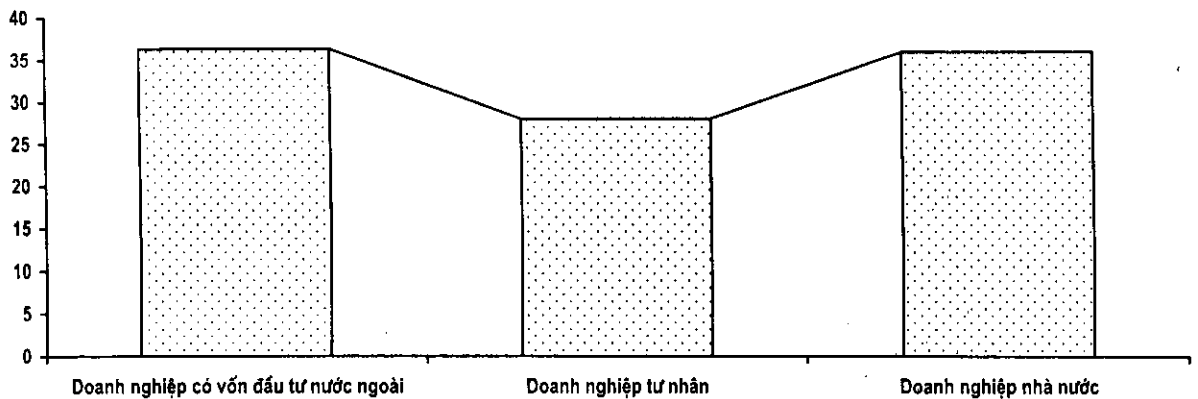


1. Nguồn: Tạp chí lao động – Xã hội, số 334, tháng 5-2008, tr.24.

Điều đáng lưu ý là trong số 841 cuộc đình công trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (tính đến tháng 4-2006) có tới 305 cuộc đình công ở các doanh nghiệp có vốn đầu tư của Đài Loan (chiếm 36,3%) và 235 cuộc đình công ở các doanh nghiệp có vốn đầu tư của Hàn Quốc (chiếm 27,9%). Điều này chứng tỏ trong các doanh nghiệp của người Hàn Quốc và Đài Loan, quan hệ chủ – thợ tồn tại nhiều vấn đề cần giải quyết. Một trong những nguyên nhân trọng yếu dẫn đến đình công ở các doanh nghiệp Đài Loan và Hàn Quốc là do

cách ứng xử của người sử dụng lao động với người lao động Việt Nam chưa hợp lý, dễ dẫn đến những va chạm và đụng độ. Trái ngược hẳn với các doanh nghiệp có vốn đầu tư Đài Loan và Hàn Quốc, tại các doanh nghiệp có vốn đầu tư Nhật Bản, tranh chấp lao động rất ít xảy ra và hầu như không có đình công. Sở dĩ có hiện tượng này là do hoạt động đối thoại giữa chủ và thợ, giữa quản lý và nhân viên được thực hiện tốt, các mâu thuẫn vừa phát sinh đã được giải quyết, qua đó ngăn ngừa được các xung đột dẫn đến đình công.

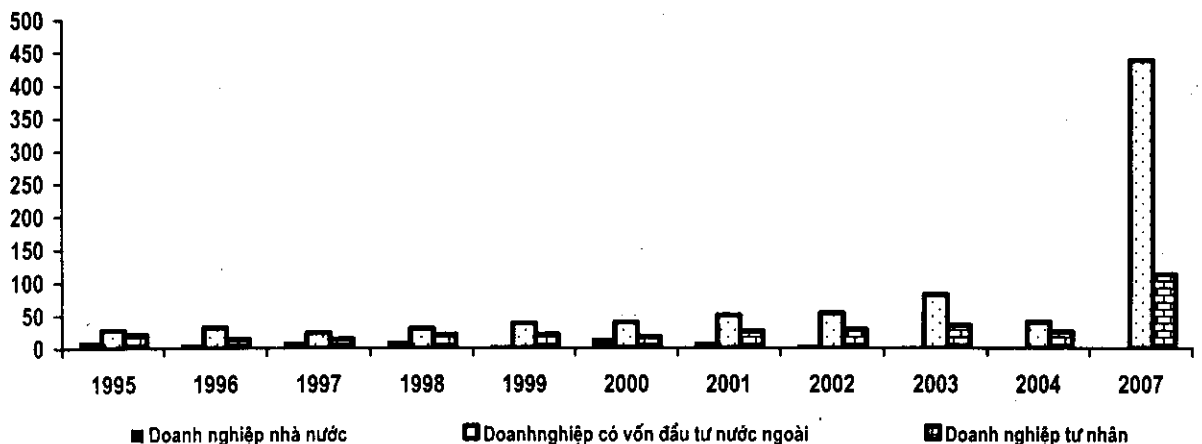
SƠ ĐỒ 2: Tỷ lệ các vụ đình công ở các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài giai đoạn 1995 – 2006 phân theo xuất xứ của nguồn vốn đầu tư



Nếu phân tích tình hình đình công theo năm, sơ đồ 02 cho thấy trong giai đoạn 1995 – 2007, số lượng các vụ đình công trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và

doanh nghiệp dân doanh có xu hướng tăng lên, trong khi đó số lượng các vụ đình công trong các doanh nghiệp nhà nước có xu hướng giảm xuống.

SƠ ĐỒ 3: Số lượng các vụ đình công hàng năm phân theo loại hình doanh nghiệp giai đoạn 1995 - 2007



Xét về tỷ lệ các vụ đình công phân theo loại hình doanh nghiệp, sơ đồ 3 cho thấy, tỷ lệ các vụ đình công trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài không ngừng tăng trong những năm gần đây, trong khi đó tỷ lệ các vụ đình công trong các doanh nghiệp nhà nước lại có xu hướng giảm mạnh kể từ năm 2000 trở lại đây.

Nếu xem xét vấn đề đình công trong mối quan hệ gắn kết với tiền lương, có thể thấy một điểm khá mâu thuẫn. Theo số liệu điều tra của Viện Khoa học lao động và xã hội, trong năm 2002, thu nhập bình quân/1 lao động/tháng của khu vực nhà nước là 1.209.000 đồng/tháng; ở các doanh nghiệp dân doanh - 806.000 đồng/tháng; ở các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài - 1.658.000 đồng/tháng. Điều đó chứng tỏ mức độ đủ sống của tiền lương được đảm bảo tốt nhất ở các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, tiếp đến là các doanh nghiệp nhà nước và thấp nhất ở các doanh nghiệp hoạt động theo luật doanh nghiệp. Với mức độ thu nhập cao như vậy, tại sao đình công lại diễn ra khá phổ biến ở khu vực có vốn đầu tư nước ngoài, sau đó đến các doanh nghiệp dân doanh và thấp nhất ở các doanh nghiệp nhà nước?

Theo chúng tôi, sở dĩ đình công ở khu vực có vốn đầu tư nước ngoài cao hơn hẳn so với các khu vực khác là do một số nguyên nhân sau:

Một là, do sự khác biệt về văn hóa và hành vi công nghiệp trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Rõ ràng rằng, sự khác biệt về hành vi ứng xử có thể gây nên sự thiếu hiểu biết lẫn nhau, làm cho quan hệ chủ thợ trở nên căng thẳng. Hơn nữa, sự căng thẳng này lại không được giải tỏa kịp thời do thiếu sự đối thoại cần thiết giữa chủ và thợ, giữa quản lý và nhân viên dẫn đến sự bùng phát mâu thuẫn và hệ quả tất yếu của nó là đình công.

Hai là, do cung cách quản lý. Người nước ngoài quen với cách quản lý đòi hỏi người lao động phải có tác phong làm việc công

nh nghiệp: đúng giờ, tránh gây lãng phí thời gian, thắt chặt kỷ luật lao động. Song với người Việt, do ảnh hưởng của nền văn minh lúa nước, do đang ở trong giai đoạn chuyển đổi từ nền sản xuất nông nghiệp sang nền sản xuất công nghiệp nên về phong cách làm việc vẫn mang đậm nét của nền kinh tế nông nghiệp. Điều đó sẽ tạo nên mâu thuẫn và việc thiếu cơ hội giải tỏa mâu thuẫn thông qua đối thoại và thương lượng có thể làm cho mâu thuẫn bùng phát.

Ba là, do cách định mức lao động. Về nguyên tắc, khi định mức lao động cho người lao động, các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài thực hiện định mức lao động trên cơ sở chọn người có sức khỏe tốt, thành thạo với công việc và thực hiện chụp ảnh, bấm giờ, loại bỏ hoàn toàn các loại thời gian lãng phí. Các mức đó được áp dụng cho người Việt Nam là không có tính khả thi do người Việt Nam có sức khỏe kém hơn so với người nước ngoài. Điều đó dẫn đến hiện tượng, dù cố gắng, người Việt Nam không thể hoàn thành mức sản lượng ca trong ca làm việc. Trong một số doanh nghiệp, người Việt Nam phải làm đến 12 giờ mới hoàn thành được mức sản lượng ca và chỉ được nhận mức lương dành cho ca làm việc 8 giờ. Mâu thuẫn nảy sinh từ đó. Người Việt Nam đòi hỏi doanh nghiệp phải trả lương làm thêm giờ vì trên thực tế họ đã làm việc dài hơn 8 giờ/ngày, còn người nước ngoài không chấp nhận trả lương làm thêm giờ do người lao động mới chỉ hoàn thành mức lao động. Đình công vì thế đã xảy ra.

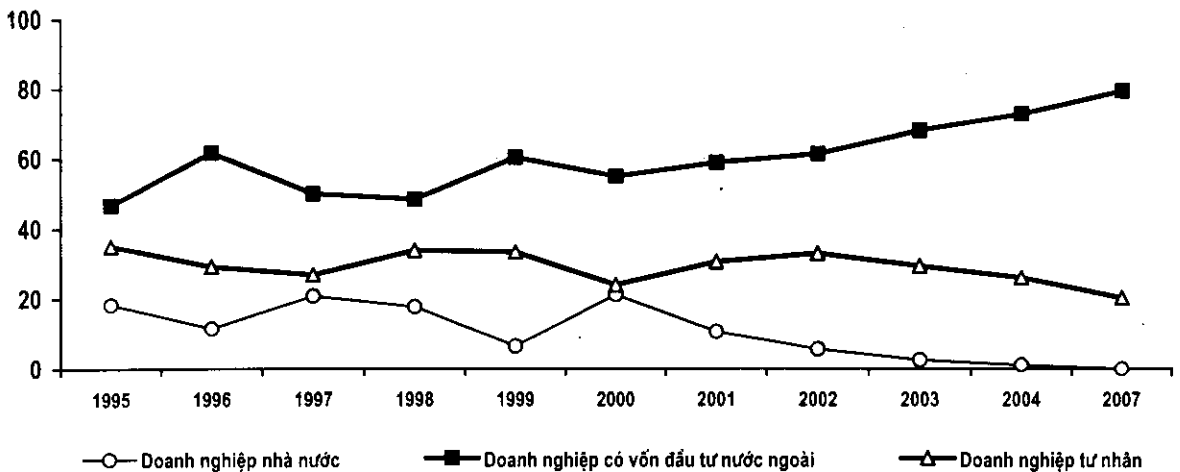
Bốn là, do mức lương của công nhân trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và doanh nghiệp dân doanh thấp. Như trên đã đề cập, thu nhập bình quân của người lao động trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài cao nhất, sau đó mới đến doanh nghiệp nhà nước và thấp nhất là ở các doanh nghiệp dân doanh. Song, nếu xét cụ thể hơn, có thể thấy, thu nhập của người lao động trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài có sự phân hóa rõ rệt

theo trình độ và vị trí công việc, trong khi đó, trong khu vực nhà nước, thu nhập của người lao động có tính bình quân rất cao. Hệ quả là, trong khu vực có vốn đầu tư nước ngoài, trong khi thu nhập của lao động có trình độ cao rất cao (thậm chí lên đến 1000 – 2000 USD/ tháng), thì thu nhập của công nhân lại khá khiêm tốn, không cao hơn nhiều so với mức lương tối thiểu dành cho các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Thậm chí nhiều nơi trả cho công nhân với mức lương chỉ bằng mức lương tối thiểu. Nếu so sánh với thu nhập của công nhân trong các doanh nghiệp nhà nước, thu nhập của công nhân trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài thậm chí thấp hơn. Theo số liệu của Công đoàn ngành dệt may, trong năm 2007, thu nhập bình quân của công nhân ngành này chỉ vào khoảng 1,6 – 1,7 triệu đồng/tháng, thấp hơn so với chuẩn chung của ngành công nghiệp rất nhiều (chuẩn thu nhập của ngành công nghiệp là 2,2 triệu đồng/tháng). Phân tích sâu hơn, có thể thấy thu nhập của công nhân của các doanh nghiệp Việt Nam là 1,74 triệu đồng/tháng, trên thực tế cao hơn nhiều so với công nhân các doanh nghiệp FDI với mức bình quân khoảng từ 1,1 – 1,3 triệu đồng/ tháng².

Năm là, do tính ổn định của công việc của công nhân trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và doanh nghiệp dân doanh không cao. Nếu như người lao động làm việc trong khu vực nhà nước ít có khả năng mất việc thì với khu vực không thuộc sở hữu nhà nước, do tính chất quản lý có điểm khác biệt là chú trọng đặc biệt đến hiệu quả sản xuất – kinh doanh, cùng với những tác động của thị trường, khả năng mất việc của người lao động luôn luôn lớn. Yếu tố này đã tác động lên tâm lý của người lao động, tạo cơ sở cho sự phản kháng khi có điều kiện.

Sáu là, do hệ thống thanh kiểm tra hoạt động chưa hiệu quả. Mặc dù các quy định của pháp luật lao động khá đầy đủ và tạo sự công bằng nhất định giữa các loại hình doanh nghiệp, song, do hoạt động của hệ thống thanh tra lao động chưa bao phủ hết được các doanh nghiệp không thuộc sở hữu nhà nước dẫn đến hiện tượng không hiểu luật, vi phạm pháp luật lao động ở các doanh nghiệp không thuộc sở hữu nhà nước khá phổ biến. Sự vi phạm pháp luật lao động ở các doanh nghiệp này là “mầm mống” làm phát sinh mâu thuẫn, nhiều khi dẫn đến đình công.

SƠ ĐỒ 4: Tỷ lệ các vụ đình công hàng năm phân theo loại hình doanh nghiệp giai đoạn 1995 - 2007



2. Theo http://saovangdatviet.dddn.com.vn/Desktop.aspx/TinTuc/Thoi-Su/Can_thong_diep_thau_dao/

Phân tích kỹ các cuộc đình công nói trên, có thể thấy trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh có 505 vụ (chiếm 40,1%), ở Bình Dương có 279 vụ (chiếm 22,1%), ở Đồng Nai có 253 vụ (chiếm 20,1%), các tỉnh còn lại có 223 cuộc đình công, chiếm 17,7%. Như vậy, có tới 82,3% tổng số các cuộc đình công tập trung ở khu vực trọng điểm kinh tế phía Nam mà chủ yếu là ở thành phố Hồ Chí Minh, Đồng Nai và Bình Dương. Điều này cũng dễ hiểu bởi khả năng tìm kiếm việc làm của người lao động ở khu vực phía Nam, đặc biệt là ở các tỉnh/thành phố Hồ Chí Minh, Bình Dương, Đồng Nai cao hơn so với các tỉnh/ thành phố khác trong cả nước do mức độ phát triển của các tỉnh, thành phố này cao hơn. Với việc dễ dàng kiếm được việc làm trong trường hợp bị sa thải, người lao động ở khu vực này không “ngại” đình công. Điều này trái ngược hẳn so với các khu vực khác, khi mà việc tìm được một chỗ làm việc có thể coi là một “cơ may” đối với người lao động, họ không dám đình công vì nếu đình công có thể dẫn đến những hậu quả như mất việc làm dài hạn, không đủ nguồn thu nhập để nuôi sống bản thân và gia đình.

Xét về đặc điểm của các vụ đình công xảy ra ở Việt Nam, có thể thấy rõ một đặc điểm nổi trội là *tính tự phát của đình công rất cao*. Kết quả thống kê của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội cho thấy tất cả các cuộc đình công giai đoạn 1995-2004 và phần lớn các cuộc đình công từ 2004 trở lại đây đều là đình công tự phát. Nói cách khác, các cuộc đình công này xảy ra không tuân thủ khung khổ pháp lý về tranh chấp lao động tập thể và không có sự tham gia của công đoàn. Thêm vào đó, đình công xảy ra trước khi có thỏa ước lao động tập thể chứ không phải là sự lựa chọn cuối cùng sau khi người lao động (do công đoàn đại diện) và người sử dụng lao động không thể đạt được thỏa thuận thông qua thương lượng tập thể.

Như vậy, đình công ở Việt Nam, nếu xét từ góc độ pháp lý là trái luật (xem quy định tại Điều 173 của Luật sửa đổi, bổ sung một

số Điều của Bộ luật Lao động ban hành ngày 29-11-2006 và Điều 176 của Bộ luật Lao động ban hành năm 1994 về các trường hợp đình công bất hợp pháp). Tuy nhiên, xét từ góc độ thực tiễn có thể thấy người lao động đã khá linh hoạt khi sử dụng đình công như là một vũ khí đầu tiên và cũng là vũ khí cuối cùng để đạt được mục tiêu buộc người sử dụng lao động phải tuân thủ các yêu cầu của mình.

Một đặc điểm rất đáng lưu ý khác là mặc dù đình công tự phát song các cuộc đình công này đều được tổ chức tốt và tính đoàn kết của công nhân rất cao trong suốt quá trình đình công. Các báo cáo về diễn biến các cuộc đình công đều cho thấy một thực tế là trong các cuộc đình công, ban đầu chỉ có sự tham gia của một nhóm nhỏ, sau đó toàn bộ công nhân sẽ cùng đình công gây nên sức ép rất lớn cho giới chủ.

Nghiên cứu các vụ tranh chấp lao động và đình công ở Việt Nam, có thể thấy nguyên nhân của các tranh chấp này trong các giai đoạn khác nhau có những điểm khác nhau. Nguyên nhân nảy sinh nhiều cuộc đình công vào những năm 90 của thế kỷ XX chủ yếu là do *“sự khác biệt về văn hoá”* và một số vụ đánh đập, xúc phạm công nhân của người quản lý nước ngoài. Số liệu của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội cho thấy có khoảng 50% số vụ đình công trong khu vực có vốn đầu tư nước ngoài trước năm 2001 đã xảy ra bởi nguyên nhân đánh đập, xúc phạm của người quản lý nước ngoài đối với công nhân Việt Nam. Tuy nhiên, từ năm 2001 cho đến nay, số vụ đình công xảy ra do nguyên nhân trên đã giảm đáng kể và *lý do kinh tế hiện nay đã và đang trở thành lý do chủ yếu*. Những nghiên cứu của ILO³ đã cho thấy rằng, sở dĩ tỷ lệ các vụ đình công cao ở khu vực có vốn đầu tư nước ngoài là do cường độ làm việc của người lao động trong các doanh nghiệp

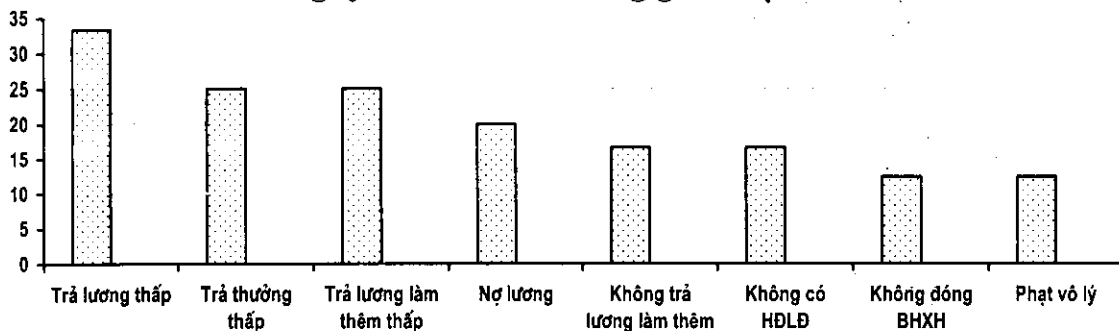
3. Đình công và quan hệ lao động ở Việt Nam, TS. Chang Hee Lee và GS. Simon Clark. ILO Hà Nội, 2005, tr. 4.

này cao hơn, người lao động tin rằng người lao động có thể đáp ứng các yêu cầu của họ và Nhà nước sẽ ủng hộ họ chống lại người nước ngoài. Hướng suy nghĩ này, suy cho cùng, không phải là không có căn cứ.

Các cuộc đình công có xu hướng gia tăng năm sau cao hơn năm trước và có gần 90% số cuộc đình công có nội dung yêu cầu người sử dụng lao động phải đảm bảo quyền và lợi ích về tiền lương, tiền thưởng, bảo hiểm xã hội, thời giờ làm việc và nghỉ ngơi, ký kết hợp đồng lao động. Trong khi đó, hầu hết các vụ đình công trong khu vực nhà nước đều xoay quanh vấn đề chậm trả lương hoặc không trả lương; giảm biên chế và trợ cấp thôi việc. Theo kết quả nghiên cứu thực địa về nguyên nhân xảy ra đình công của nhóm chuyên gia ILO vào tháng 11-2004⁴ với số mẫu nghiên cứu là 100 vụ đình công và kết

quả thu thập thông tin từ các nguồn khác, trong giai đoạn 2002 – 2004, có tới 1/3 số vụ đình công xuất phát từ vấn đề trả lương thấp (thường là doanh nghiệp không thể tăng lương như đã hứa với công nhân); 1/4 số vụ đình công liên quan đến yêu cầu tăng tiền thưởng (thường do nguyên nhân doanh nghiệp không trả được mức thưởng như đã thỏa thuận); 1/4 số vụ liên quan đến thời giờ làm việc (trả lương làm thêm quá thấp); 1/5 số vụ đòi hỏi phải trả hết khoản lương còn nợ cho công nhân; 1/6 số vụ xảy ra là do doanh nghiệp không trả lương làm thêm; 1/6 số vụ xảy ra do công nhân không được nhận hợp đồng lao động; 1/8 số vụ là do người sử dụng lao động không đóng bảo hiểm xã hội và 1/8 số vụ đình công xảy ra là do người sử dụng lao động áp dụng các biện pháp phạt trái với quy định của luật cho công nhân.

SƠ ĐỒ 5: Nguyên nhân đình công giai đoạn 2002 – 2004⁵



Nghiên cứu trên của ILO cho thấy vấn đề lương, thưởng là vấn đề chủ yếu chi phối các quyết định dẫn đến đình công, song nếu phân tích sâu hơn có thể thấy lý do dẫn đến đình công không phải chỉ có những vấn đề trên. Những nghiên cứu của chúng tôi về biến động cung cầu lao động trong mối liên quan với đình công cho thấy một sự “gắn kết” khá chặt chẽ. Vào cuối năm 2005 - đầu năm 2006, cả nước diễn ra một loạt các vụ đình công ở các doanh nghiệp dệt may mang tính lan truyền nhanh, mạnh, chủ yếu diễn ra ở thành phố Hồ Chí Minh, Bình Dương và Đồng Nai. Vào thời điểm đó, ở các tỉnh/thành phố này có khoảng 70 – 80% số lao động là người di cư từ nơi khác đến⁶,

điều kiện sinh hoạt của họ rất khó khăn, mức lương thấp khiến họ không thể gửi tiền về nhà, qua đó động lực làm việc của họ ở thành phố bị giảm đáng kể. Đó cũng là thời điểm mà ở khắp các tỉnh thành trong cả nước, các khu công nghiệp địa phương bắt đầu chuyển mình, hoạt động mạnh mẽ và nhu cầu về nhân lực ngành dệt may tăng mạnh ở các khu công nghiệp này. Người lao

4. Nhóm chuyên gia này gồm TS. Chang Hee Lee (chuyên gia quan hệ lao động của ILO), GS. Simon Clark (chuyên gia tư vấn quốc tế và Ths. Đỗ Quỳnh Chi (Vụ Quan hệ quốc tế, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội).

5. Tính theo đơn vị % so với tổng số vụ đình công.

6. Đình công và quan hệ lao động ở Việt Nam/TS. Chang Hee Lee và GS. Simon Clark. ILO Hà Nội, 2005, tr. 6.

động làm nghề dệt may trở nên "có giá" hơn, có vị thế cao hơn trên thị trường lao động, họ có nhiều cơ hội để lựa chọn việc làm hơn, đặc biệt là cơ hội việc làm ở tỉnh nhà với giá tiêu dùng rẻ, điều kiện ăn ở thuận lợi hơn. Chính tâm lý thoải mái đó thúc đẩy họ đi tới những hoạt động đấu tranh mạnh mẽ với giới chủ nhằm mưu cầu một lợi ích tốt hơn. Hơn nữa, trong một thị trường lao động khan hiếm lao động, việc tổ chức đình công cũng dễ thực hiện do người sử dụng lao động không muốn mất lao động và họ dễ dàng đi đến thỏa hiệp hơn đối với người lao động.

Một nguyên nhân khác cần phải đề cập đến là việc *thiếu vắng các tổ chức công đoàn cơ sở* tại các doanh nghiệp có xảy ra đình công. Theo số liệu của Quốc hội Việt Nam⁷, trong số 614 cuộc đình công xảy ra trong 5 năm 2000 - 2004, có 331 cuộc đình công xảy ra ở các doanh nghiệp có công đoàn. Việc thiếu vắng các tổ chức công đoàn cơ sở ở các doanh nghiệp sẽ dẫn đến việc một số quyền lợi chính đáng của người lao động không được bảo vệ, thậm chí còn bị xâm hại; những nhu cầu chính đáng của người lao động và những bất bình ít có điều kiện được bày tỏ với chủ sử dụng lao động và các nhà quản lý. Mâu thuẫn tích tụ lâu dần sẽ tạo ra sự bùng nổ trong lực lượng lao động mà biểu hiện cụ thể của nó là đình công.

Cũng cần bổ sung một nguyên nhân nữa dẫn đến đình công là *sự hoạt động thiếu hiệu quả của công đoàn cơ sở*. Cũng theo nguồn số liệu trên, trong tổng số khoảng trên 200.000 doanh nghiệp hiện nay trên phạm vi cả nước chỉ có 19.891 doanh nghiệp có tổ chức công đoàn cơ sở (tính đến thời điểm 1-1-2006), chiếm tỷ lệ 9,95%. Xử lý các số liệu này cho thấy, trong tổng số 19.891 doanh nghiệp có công đoàn có 1,66% số doanh nghiệp xảy ra đình công. Trong khi đó, đối với các doanh nghiệp không có tổ chức công đoàn chỉ có 0,16% tổng số doanh nghiệp có xảy ra đình công. Điều này chứng tỏ tỷ lệ các doanh nghiệp có công đoàn để xảy ra đình công nhiều hơn là tỷ lệ các

doanh nghiệp có tổ chức công đoàn. Lý giải về vấn đề này, có một số nguyên nhân chủ yếu sau:

Thứ nhất, việc tồn tại tổ chức công đoàn ở nhiều doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp không thuộc sở hữu nhà nước chỉ mang tính hình thức. Rõ ràng, khi thành lập tổ chức công đoàn, việc lựa chọn nhân sự của Ban Chấp hành công đoàn ở nhiều doanh nghiệp có sự can thiệp của công đoàn địa phương, với quan điểm là lựa chọn người có trình độ và năng lực để có thể đàm phán và thương lượng với người sử dụng lao động. Quan điểm này của Công đoàn Việt Nam đã được nêu rõ trong một cuộc hội thảo quốc tế về trách nhiệm xã hội - tiến tới sự an toàn và phát triển bền vững được tổ chức tại Hà Nội cuối năm 2006. Song những nghiên cứu thực tiễn cho thấy rằng, những người có trình độ cao lại là những người giữ trọng trách trong doanh nghiệp, được hưởng mức lương cao và họ sợ chủ sử dụng lao động trù úm. Hay nói đúng bản chất vấn đề hơn, họ là đại diện cho giới chủ.

Tại Hội thảo quốc gia về Quan hệ lao động được tổ chức tại TP. Hồ Chí Minh tháng 4-2006, nhiều ý kiến từ các địa phương phản ánh rằng có nhiều doanh nghiệp có Chủ tịch Công đoàn là Giám đốc nhân sự. Rõ ràng đó là điều không thể chấp nhận được, bởi Giám đốc nhân sự về thực chất là người đại diện cho người sử dụng lao động, không thể đại diện cho công nhân được. Với cách bố trí nhân sự như vậy, rõ ràng hoạt động của tổ chức công đoàn chỉ mang tính hình thức và điều đó giải thích tại sao đa số các cuộc đình công đã và đang xảy ra ở Việt Nam lại là những cuộc đình công mang tính tự phát và theo một số nhà làm luật, có tính "phi pháp"⁸.

Thứ hai, nghiệp vụ công tác công đoàn của cán bộ công đoàn cơ sở còn nhiều yếu kém,

7. Bản tổng hợp thảo luận tại Hội trường sáng 7-6-2006 của Quốc hội Việt Nam.

8. Xem Bản tổng hợp thảo luận tại Hội trường sáng 7-6-2006 của Quốc hội Việt Nam.

dẫn đến việc cán bộ công đoàn không nắm bắt được tâm tư nguyện vọng của công nhân, không có những hành động kịp thời để bảo vệ quyền lợi cho người lao động hoặc giải thích cho người lao động hiểu thế nào là đình công đúng pháp luật. Nghiệp vụ công đoàn yếu kém cũng có thể dẫn đến một hiện tượng là không có khả năng thương lượng hiệu quả với giới chủ nhằm đạt được các thỏa thuận về quyền và lợi ích hợp lý và có lợi cho người lao động. Thực tế cho thấy rằng, hầu hết các thỏa ước lao động tập thể đã được ký kết hiện nay giữa công đoàn và người sử dụng lao động đều là một sự "sao chép" lại luật lao động, rất ít các thỏa thuận cao hơn so với luật định. Điều đó chứng tỏ, sự thương lượng giữa chủ và thợ chỉ mang tính hình thức và sự phản kháng của người lao động dẫn đến đình công, theo góc nhìn đó, là một hệ quả mang tính tất yếu.

Việc đội ngũ cán bộ công đoàn cơ sở và đội ngũ công nhân viên còn thiếu *hiểu biết về luật lao động* cũng là một nguyên nhân quan trọng dẫn đến các cuộc đình công. Khi phát biểu tại một số cuộc Hội thảo quốc gia về quan hệ lao động, đại diện Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam luôn nhấn mạnh vấn đề này. Thực tế đã chỉ ra rằng, sự thiếu hiểu biết về pháp luật lao động có thể dẫn đến hiện trạng là người lao động và đại diện của họ không biết quyền lợi của mình bị xâm hại dẫn đến việc không đấu tranh để bảo vệ quyền lợi của mình hoặc khi biết quyền lợi bị xâm hại, họ lập tức thực hiện đình công bất công để đòi quyền lợi mà không biết rằng việc đình công như vậy là trái với quy định của pháp luật.

Một nguyên nhân khác dẫn đến đình công cần đề cập đến là *công tác quản lý nhà nước còn nhiều yếu kém*, điển hình là việc cơ quan quản lý nhà nước trực tiếp của các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (Ban Quản lý các khu chế xuất, khu công nghiệp) không làm tốt công tác nắm tình hình, phát hiện và xử lý kịp thời những vấn đề thuộc thẩm quyền. Công tác thanh tra, kiểm tra thực hiện chưa tốt, để một số doanh nghiệp

vi phạm chính sách, điều kiện lao động trong một thời gian dài không được phát hiện, xử lý, gây tích tụ mâu thuẫn giữa người lao động và người sử dụng lao động; không kịp thời kiến nghị các cơ quan chức năng sửa đổi, bổ sung chính sách, pháp luật cho phù hợp với thực tế. Trong khi đó, hiểu biết và nhận thức của người lao động về các quy định của pháp luật lao động còn rất hạn chế, thu nhập của người lao động phần đông còn thấp và không ổn định. Vì vậy, một mặt, nếu công tác phổ biến, tuyên truyền pháp luật lao động tại doanh nghiệp được duy trì thường xuyên, liên tục nhằm nâng cao hiểu biết pháp luật, nhận thức đầy đủ về quyền, nghĩa vụ của người lao động và người sử dụng lao động, mặt khác, nếu các cơ quan quản lý nhà nước thực hiện tốt chức năng thanh tra, kiểm tra, giám sát việc thực hiện pháp luật lao động, kịp thời điều chỉnh những quy định không phù hợp với thực tế thì có thể ngăn chặn được các cuộc đình công.

3. Phương pháp tình thế trong giải quyết đình công và những thành công cũng như hậu quả của nó

Khi nghiên cứu đình công ở Việt Nam, có thể thấy rõ rằng hầu hết các vụ đình công được ghi nhận là không qua quy trình hòa giải và trọng tài. Theo nghiên cứu của ILO⁹, trong số 744 vụ đình công đã xảy ra giai đoạn 1995-2004, cả 744 vụ đều không trải qua hai quy trình quan trọng này trước khi diễn ra đình công. Điều đáng lưu ý là, sau khi xảy ra đình công, việc hòa giải dưới sự chủ trì của chính quyền mới bắt đầu tiến hành.

Thông thường, khi một cuộc đình công nổ ra, người lao động tập trung trước cổng nhà máy và chặn lối đi lại. Tuy nhiên, do là đình công tự phát nên lúc này họ thường chưa có được những yêu sách rõ ràng. Sau khi nhận được thông báo của công đoàn cơ sở, công an địa phương hoặc Ủy ban nhân dân địa phương,

9. Đình công và quan hệ lao động ở Việt Nam/ILO Hà Nội, 2005, tr. 7.

một đại diện của Sở Lao động – Thương binh và Xã hội địa phương cùng với cán bộ của Liên đoàn lao động tỉnh/thành phố tới doanh nghiệp để điều tra vụ tranh chấp. Cán bộ Sở Lao động – Thương binh và Xã hội cùng với cán bộ công đoàn địa phương sẽ tổ chức một cuộc họp với công nhân đình công để tìm hiểu những mâu thuẫn, bất bình, yêu sách và nguyện vọng của họ. Sau đó, họ tập hợp những yêu sách của công nhân và tiến hành đàm phán trực tiếp với người sử dụng lao động thông qua một cuộc họp kín nhằm tìm kiếm các giải pháp thích hợp để giải quyết tranh chấp.

Điều đáng lưu ý ở đây là hầu như trong các cuộc đàm phán kín này, đại diện người lao động rất ít khi được tham gia. Điều này có thể được lý giải bởi nhiều nguyên nhân, chẳng hạn phía Sở Lao động – Thương binh và Xã hội có thể sợ họ bị trừ úm hoặc sợ việc thiếu kỹ năng đàm phán của công nhân có thể gây nên những hậu quả nhất định nào đó. Cũng cần khẳng định một điều là phần lớn các Sở Lao động – Thương binh và Xã hội địa phương rất muốn giải quyết nhanh chóng và ổn thỏa các vụ đình công, nỗ lực cao trong việc thuyết phục công nhân quay về làm việc với mục đích tránh để đình công lan rộng gây ảnh hưởng đến môi trường đầu tư, đảm bảo ổn định xã hội và trật tự trong khu vực.

Xem xét cách hòa giải trên của các Sở Lao động – Thương binh và Xã hội, có thể thấy tính tình thế trong hòa giải rất cao. Nó có tác dụng chọn lọc, theo đó đại diện của Sở sẽ chọn ra các yêu cầu mà họ cho là “chính đáng” để đề nghị người sử dụng lao động và những yêu cầu “không chính đáng” mà họ không thể yêu cầu người sử dụng lao động thực hiện. Những kết quả đàm phán trong các cuộc họp kín nêu trên cho thấy các Sở Lao động – Thương binh và Xã hội đã thành công trong việc giải quyết tranh chấp lao động tập thể. Điểm đặc biệt cần nhấn mạnh là không hề có sự can thiệp của công an chống lại người đình công hoặc người lãnh đạo cuộc đình công ngay cả trong và sau khi cuộc đình công diễn ra.

Tuy nhiên, vấn đề chính cần phải đề cập ở đây là việc phân biệt giữa yêu sách “hợp pháp” và “không hợp pháp” nếu nói về vấn đề quyền hoặc “chính đáng” và “không chính đáng” nếu bàn đến vấn đề lợi ích. Khi nói đến yêu sách “hợp pháp” cũng có nghĩa là ám chỉ một trong hai bên có lỗi trong vấn đề đình công. Theo Nghị định số 58/CP ngày 31-5-1997, công nhân được trả lương đầy đủ trong quá trình đình công nếu như cuộc đình công được công nhận là hợp pháp và người sử dụng lao động là bên có lỗi. Chỉ khi nào đình công là bất hợp pháp mà người sử dụng lao động là bên không có lỗi thì công nhân mới không được trả lương. Việc hòa giải tình thế hiện nay có xu hướng tách biệt giữa yêu sách hợp pháp và chính đáng với yêu sách bất hợp pháp và không chính đáng, đồng thời có xu hướng biến đình công về lợi ích thành tranh chấp về quyền hợp pháp trong đó người sử dụng lao động có lỗi và loại bỏ những yêu cầu được coi là không chính đáng nảy sinh từ sự mâu thuẫn không hòa giải được về lợi ích giữa hai bên.

Hòa giải tình thế, như trên đã đề cập, đã mang lại những hiệu quả nhất định, phần nhiều là mang tính ngắn hạn, giải quyết được tranh chấp trước mắt một cách nhanh chóng và làm dịu đi các mâu thuẫn, xung đột ở doanh nghiệp, song về lâu dài, phương pháp này sẽ đặt ra những thách thức và những hậu quả khó giải quyết. Rõ ràng rằng, mong muốn của Chính phủ là tạo môi trường đầu tư lành mạnh, tránh xung đột chủ thợ dẫn đến đình công và đình công lan rộng để tạo tâm lý “yên tâm” đối với các nhà đầu tư, đặc biệt là các nhà đầu tư nước ngoài, song phương pháp giải quyết tình thế đã áp dụng lại không phải là một phương cách tốt, và việc áp dụng phương pháp này sẽ để lại một số hậu quả:

Một là, người lao động sẽ có một động lực lớn để đình công tự phát vì theo cách hiểu của họ, mặc dù vấn đề lợi ích của họ bị biến thành vấn đề quyền, song thông qua hòa giải tình thế, các yêu sách của họ sẽ được

đáp ứng. Theo nghiên cứu của ILO với 50 doanh nghiệp có đình công thì có tới 48 doanh nghiệp đáp ứng các yêu sách do người lao động đề ra. Ngoài ra, trong khuôn khổ đấu tranh về quyền, họ được trả lương đầy đủ trong suốt thời gian đình công. Điều này có nghĩa là, trong một thời gian dài, khi tổ chức đình công, người lao động không mất gì mà còn được thêm nhiều quyền lợi, trong đó có cả quyền lợi về khoản tiền lương được hưởng dù không đi làm trong những ngày đình công. Chỉ từ 1-7-2007, theo quy định tại Điều 174d của Bộ luật Lao động sửa đổi, bổ sung, người lao động mới bị “mất” tiền lương của những ngày tham gia đình công.

Hai là, hòa giải tình thế dựa trên quyền hợp pháp không giải quyết thấu đáo được vấn đề. Trên thực tế, nó chỉ là sự tích hợp vấn đề cho tương lai mà thôi bởi phương pháp này không thể giải quyết thích đáng những mâu thuẫn về lợi ích vốn bị coi là những yêu cầu không thích đáng. Vì vậy, người lao động sẽ tiếp tục đình công để cải thiện điều kiện làm việc trong tương lai.

Ba là, quá trình hòa giải tình thế có thể tạo ra hậu quả không lường trước đối với vai trò của công đoàn và thỏa ước lao động tập thể tại doanh nghiệp. Rõ ràng, việc đình công tự phát cùng với việc hòa giải tình thế sẽ nhanh hơn và người lao động nhanh chóng đạt được mục đích hơn, nhất là khi vai trò của công đoàn cơ sở hiện đang khá mờ nhạt. Công nhân đình công tự phát sẽ tiếp tục bỏ qua công đoàn và quy trình đình công theo quy định của pháp luật cho dù họ biết các quy định này của pháp luật bởi theo họ, đình công là phương pháp tốt nhất để giải quyết vấn đề và họ luôn là người “không mất gì, chỉ được lợi” (trước 1-7-2007) hoặc “được lợi nhiều hơn là mất” (từ 1-7-2007 trở lại đây). Trong bối cảnh đó, vai trò của công đoàn vốn đã mờ nhạt lại càng thêm mờ nhạt, bởi họ không thể giám sát được việc tuân thủ pháp luật lao động của người sử dụng lao động cũng như lợi ích của công nhân, không nắm được các yêu sách của công nhân và không tổ chức thực

hiện được việc giải quyết mâu thuẫn thông qua hòa giải và trọng tài.

4. Một số giải pháp thúc đẩy quan hệ lao động lành mạnh và hạn chế đình công ở Việt Nam

Để hạn chế tranh chấp lao động và đình công tự phát ở Việt Nam, góp phần thúc đẩy quan hệ lao động lành mạnh, qua đó tạo ra môi trường kinh doanh hấp dẫn, kích thích các nhà đầu tư, theo chúng tôi, cần thực hiện đồng bộ nhiều giải pháp.

Một là, cần kiện toàn các tổ chức làm công tác trọng tài và hòa giải, đồng thời nâng cao năng lực hoạt động của các tổ chức này.

Như trên đã đề cập, các cuộc đình công ở Việt Nam xảy ra hầu hết không thông qua hòa giải và trọng tài lao động, mặc dù các tổ chức này đều đã được thành lập ở các tỉnh/thành phố trực thuộc trung ương. Điều này có nghĩa là, người lao động đã không tin tưởng vào hoạt động của các tổ chức này. Do vậy, trước mắt, cần nâng cao năng lực hoạt động của các tổ chức trên thông qua việc đào tạo và huấn luyện cán bộ làm công tác hòa giải, trọng tài, trong đó đặc biệt chú trọng đến kỹ năng hòa giải, trọng tài. Song song với giải pháp này, các tổ chức hòa giải nên chủ động thiết lập một mạng lưới cung cấp thông tin về tranh chấp lao động với các doanh nghiệp, các khu công nghiệp, khu chế xuất và chủ động liên hệ với các doanh nghiệp để tiến hành hòa giải, tư vấn cho doanh nghiệp mời sự tham gia của trọng tài lao động khi hòa giải không thành. Bằng cách đó, với các vụ hòa giải, trọng tài thành công, uy tín của các tổ chức hòa giải, trọng tài lao động sẽ được nâng cao và điều đó sẽ tạo vị thế mới cho công tác hòa giải, trọng tài trước khi xảy ra đình công.

Do nguồn lực có hạn, trước mắt nên tập trung đầu tư để tạo ra các mô hình hòa giải, trọng tài “mẫu” ở các tỉnh/thành phố trọng điểm nơi xảy ra nhiều cuộc đình công như thành phố Hồ Chí Minh, Bình Dương và Đồng Nai. Các mô hình mẫu này sẽ được

nhân rộng ở các tỉnh/thành phố khác trong một vài năm sau đó.

Nhà nước cũng cần tạo cơ chế khuyến khích cho việc thành lập các tổ chức hòa giải, trọng tài độc lập như một số quốc gia trong khu vực và thế giới vẫn thực hiện. Theo chúng tôi, nên tập trung đầu tư trọng điểm vào công tác hòa giải bởi hoạt động hòa giải này có thể góp phần chấm dứt tranh chấp lao động ngay từ khi nó mới phát sinh, qua đó giảm thiệt hại tối đa cho cả người lao động và cho doanh nghiệp. Khảo sát của chúng tôi về công tác hòa giải ở Philippin năm 2000 đã cho thấy rõ vấn đề này.

Hai là, cần thay đổi phương pháp giải quyết đình công hiện nay theo hướng giải quyết triệt để các vấn đề mâu thuẫn về lợi ích và thúc đẩy việc tuân thủ theo đúng các quy định của Chương XIV, Bộ luật Lao động được sửa đổi, bổ sung tháng 11-2006.

Đại diện Sở Lao động – Thương binh và Xã hội cùng đại diện công đoàn địa phương khi đến nơi diễn ra đình công cần tìm hiểu rõ xem ai là “thủ lĩnh” của cuộc đình công nếu đây là đình công tự phát, cùng với tập thể công nhân xác định rõ các mâu thuẫn về quyền và mâu thuẫn về lợi ích. Sau đó cùng với đại diện người lao động tham gia đàm phán với người sử dụng lao động. Cần lưu ý rằng, vấn đề đàm phán là vấn đề của hai bên – người lao động và người sử dụng lao động, sự tham gia của đại diện Sở Lao động – Thương binh và Xã hội chỉ với tư cách là bên thứ ba mà thôi. Với những cuộc đình công tự phát, cần kiên quyết xử lý theo quy định của Bộ Luật lao động.

Ba là, cần tiếp tục hoàn thiện quy định về tổ chức đại diện cho công nhân ở cấp cơ sở và tăng cường hoạt động của tổ chức công đoàn cơ sở theo hướng đạt được hiệu quả cao hơn.

Trước hết, cần tăng cường hoạt động thanh kiểm tra của Nhà nước và xử phạt nặng những doanh nghiệp chưa thành lập tổ chức công đoàn. Đối với việc thành lập tổ chức công đoàn ở doanh nghiệp, cần tuân thủ nguyên tắc:

- Việc tham gia công đoàn của công nhân là hoàn toàn tự nguyện, những người tham gia công đoàn buộc phải đóng công đoàn phí;

- Việc bầu Ban Chấp hành công đoàn cơ sở phải dựa trên tín nhiệm thực sự của công nhân, khuyến khích công nhân bầu những người thực sự có uy tín và nhiệt huyết với hoạt động công đoàn, lựa chọn “thủ lĩnh” thật sự của công nhân làm Chủ tịch công đoàn cơ sở. Không kết nạp những người giữ vị trí quản lý (cấp trưởng phòng trở lên) vào Công đoàn đối với các doanh nghiệp không thuộc sở hữu nhà nước vì thực chất, họ là những người đại diện cho giới chủ;

- Ban Chấp hành công đoàn cơ sở, đặc biệt là Chủ tịch công đoàn cần được cấp phí hoạt động công đoàn theo nguồn trích từ công đoàn phí của công đoàn viên để khuyến khích sự hoạt động của họ.

Để nâng cao hiệu quả hoạt động của Ban Chấp hành công đoàn cơ sở (nếu doanh nghiệp đã thành lập) hoặc Ban đại diện của công nhân (nếu doanh nghiệp chưa thành lập tổ chức công đoàn), cần thực hiện một số giải pháp sau:

- Đào tạo cán bộ lãnh đạo công đoàn (đại diện công nhân) về Luật Lao động, các kỹ năng cần thiết đối với cán bộ công đoàn. Việc đào tạo này nên do Liên đoàn Lao động tỉnh/ thành phố tiến hành hàng năm, sao cho tất cả cán bộ công đoàn mới được bầu đều được dự khóa tập huấn này;

- Tiến hành soạn thảo và in ấn các tờ áp-phích, tờ rơi, tờ bướm, trong đó diễn đạt một cách cô đọng các quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động, người sử dụng lao động, vấn đề giải quyết tranh chấp lao động và đình công;

- Dán các tờ áp-phích tại doanh nghiệp (ở cổng doanh nghiệp hoặc ở các nơi mà người lao động dễ tiếp cận).

- Phát các tờ rơi, tờ bướm cho công nhân để họ có thể hiểu được các quyền và lợi ích hợp pháp của mình.

- Kinh phí dành cho hoạt động in ấn có thể lấy từ công đoàn phí hoặc huy động sự tài trợ của các cá nhân và tổ chức.

Trên thực tế, vào năm 2005, khi thực hiện Dự án quan hệ lao động của ILO, Dự án đã soạn thảo một tờ áp phích trong đó có động hóa các nội dung theo quy định của Luật lao động. Chúng tôi cho rằng có thể sử dụng cách biên soạn áp-phích đó để xây dựng 1 bộ áp-phích mới cho các doanh nghiệp. Bằng cách đó, người lao động sẽ nắm rõ những quyền lợi cơ bản cũng như những nghĩa vụ của mình và tránh được những tranh chấp xảy ra.

- Tổ chức các hội thảo về kinh nghiệm hoạt động công đoàn cấp cơ sở theo tỉnh/thành phố hoặc theo khu vực dành cho khối doanh nghiệp. Tổng hợp các kinh nghiệm này, in thành sách và gửi cho các cán bộ công đoàn nghiên cứu để hoàn thiện kỹ năng hoạt động công đoàn;

- Tổ chức tập huấn và rèn luyện kỹ năng phát hiện các bất bình trong công nhân cũng như phát hiện các vi phạm pháp luật của người sử dụng lao động cho cán bộ công đoàn. Rèn luyện kỹ năng phân tích và tổng hợp các yêu sách, kiến nghị, đề nghị của công nhân và kỹ năng thương lượng, kỹ năng đàm phán, kỹ năng đối thoại với người sử dụng lao động và các nhà quản lý cho cán bộ công đoàn cơ sở. Thông qua việc rèn luyện các kỹ năng này, việc để xảy ra các mâu thuẫn tích tụ sẽ giảm, qua đó sẽ làm giảm các tranh chấp lao động tập thể và đình công;

- Xây dựng chế độ khuyến khích hoạt động của cán bộ công đoàn thông qua việc thưởng cho cán bộ công đoàn hoặc đại diện của công nhân trong những doanh nghiệp chưa có tổ chức công đoàn nếu trong năm doanh nghiệp không để xảy ra tranh chấp tập thể hoặc đình công. Mức thưởng phải thỏa đáng để khuyến khích sự cố gắng thực sự của cán bộ công đoàn.

Bốn là, cần thúc đẩy hoạt động đối thoại xã hội trong doanh nghiệp giữa người sử

dụng lao động và người lao động, giữa nhà quản lý và nhân viên. Hoạt động đối thoại này nên được tiến hành hàng tháng hoặc hàng quý để giải quyết ngay các mâu thuẫn giữa chủ và thợ ngay từ khi các mâu thuẫn mới phát sinh. Việc quy định các hoạt động đối thoại này có thể do Chính phủ tiến hành hoặc văn bản hóa trong Điều lệ hoạt động của Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Liên minh các Hợp tác xã Việt Nam, Hiệp hội các doanh nghiệp nhỏ và vừa.

Năm là, cần hoàn thiện các quy định về vấn đề định mức lao động và tiền lương trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và doanh nghiệp dân doanh. Mặc dù Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội đã có thông tư hướng dẫn về phương pháp định mức lao động dành cho các doanh nghiệp không thuộc sở hữu nhà nước, nhưng các hướng dẫn còn chung chung dẫn đến trường hợp các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài đưa ra mức lao động quá cao, người lao động Việt Nam không thể hoàn thành được và buộc phải “làm thêm giờ” để hoàn thành mức. Theo chúng tôi, cần bổ sung thêm vào Hướng dẫn của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội về phương pháp định mức lao động, trong đó quy định rõ nếu sử dụng phương pháp phân tích khảo sát để xây dựng mức cần phải sử dụng người lao động Việt Nam có sức khỏe, thành thạo về nghề để làm đối tượng khảo sát. Cần phải quy định điều này để tránh trường hợp các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài thực hiện khảo sát để xây dựng mức với đối tượng khảo sát là người nước ngoài có sức khỏe tốt. Với những mức được xây dựng theo cách đó, người Việt Nam không thể hoàn thành trong khoảng thời gian quy định được.

Sáu là, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam nên tổ chức các lớp tập huấn phổ biến về văn hóa Việt Nam và Luật Lao động Việt Nam cho người nước ngoài làm quản lý ở các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Đồng thời, phía các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài nên tổ chức

giới thiệu văn hóa của nước bỏ vốn đầu tư cho cán bộ và công nhân Việt Nam làm việc ở doanh nghiệp đó. Có thể ban hành quy định ở cấp quốc gia về vấn đề này.

Thông qua hoạt động giới thiệu văn hóa nói trên, có thể hạn chế được những tranh chấp lao động xuất phát từ sự khác biệt về văn hóa.

Bây là, cần tiếp tục nâng cao năng lực hoạt động của các cơ quan quản lý nhà nước.

Trước hết, đối với hệ thống thanh tra lao động, mặc dù hiện nay công tác thanh tra lao động đã được cải thiện một bước do thực hiện hợp nhất thanh tra (thanh tra vệ sinh lao động đã được chuyển từ Bộ Y tế sang hợp nhất với thanh tra lao động và thanh tra an toàn lao động của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội) và phân nhiệm thanh tra theo vùng, song đội ngũ thanh tra lao động còn mỏng, trình độ của hệ thống thanh tra viên lao động còn nhiều hạn chế. Do vậy, chúng tôi đề nghị cần tiến hành định biên lại hệ thống thanh tra lao động, ban hành tiêu chuẩn thanh tra viên và mở các lớp đào tạo nghiệp vụ cho thanh tra viên lao động. Theo chúng tôi, nên thiết lập một chương trình đào tạo thanh tra viên lao động với thời gian đào tạo khoảng 1 – 2 năm dành

cho việc đào tạo thanh tra viên mới. Những thanh tra viên tập sự phải kết thúc chương trình đào tạo này mới được cấp Thẻ thanh tra viên và được phép tiến hành thanh tra độc lập.

Đối với các cơ quan quản lý nhà nước trực tiếp của các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (Ban Quản lý các khu chế xuất, khu công nghiệp), cần thiết lập bộ phận theo dõi, nắm bắt tình hình và diễn biến của các tranh chấp lao động diễn ra tại các doanh nghiệp thuộc phạm vi quản lý để ngăn chặn kịp thời sự bùng nổ các tranh chấp có thể dẫn tới đình công./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Bộ luật Lao động năm 1995.
2. Bộ luật Lao động sửa đổi bổ sung năm 2002, 2006.
3. Đình công và quan hệ lao động ở Việt Nam/TS. Chang Hee Lee và GS. GS. Simon Clark .ILO Hà Nội, 2005, Tr. 7.
4. Giáo trình Quan hệ lao động/TS. Lê Thanh Hà chủ biên. Hà Nội, 2005.