

Mâu thuẫn lợi ích giữa chủ doanh nghiệp và người lao động ở Việt Nam hiện nay

Trần Thị Bích Huệ *

Tóm tắt: Trong thời gian gần đây có một số cuộc đình công mà nguyên nhân chính là do mâu thuẫn lợi ích giữa người sử dụng lao động (chủ doanh nghiệp) và người lao động. Những cuộc đình công đó đã ảnh hưởng xấu đến sự phát triển của doanh nghiệp nói riêng và của xã hội nói chung. Vì vậy, để hạn chế đình công một cách triệt để thì cần điều hòa được quan hệ lợi ích giữa các bên trong các doanh nghiệp này.

Từ khóa: Mâu thuẫn về lợi ích; doanh nghiệp; người lao động; đình công ở Việt Nam.

1. Mở đầu

Lợi ích luôn là động lực để con người hành động. Tuy nhiên, lợi ích chỉ trở thành động lực cho sự phát triển của xã hội khi có sự hài hòa lợi ích giữa các thành viên trong xã hội, giữa cá nhân và xã hội. Sự hài hòa này không được đảm bảo thì xã hội sẽ mất ổn định, không phát triển được. Trong điều kiện phát triển kinh tế thị trường, lợi ích cá nhân được khuyến khích nhằm phát huy tính năng động, sáng tạo của mỗi người. Tuy nhiên, nếu mỗi người chú trọng đến lợi ích cá nhân thái quá mà thiếu tôn trọng hoặc chà đạp lợi ích của người khác, của cộng đồng thì xã hội không có sự phát triển. Hiện nay, ở nước ta trong điều kiện tồn tại nhiều thành phần kinh tế, mâu thuẫn lợi ích giữa người sử dụng lao động (chủ doanh nghiệp) với người lao động (công nhân) đang tồn tại và có lúc biểu hiện gay gắt. Làm thế nào để hài hòa lợi ích giữa các nhóm chủ thể này, hạn chế đến mức thấp nhất mâu thuẫn lợi ích nhằm tạo điều kiện cho doanh nghiệp và nền kinh tế phát triển? Đó là vấn đề mà Nhà nước cần phải quan tâm giải quyết tốt.

2. Thực trạng mâu thuẫn lợi ích giữa chủ doanh nghiệp và người lao động ở Việt Nam hiện nay nhìn từ các cuộc đình công

Trong điều kiện kinh tế thị trường, khi sức lao động là hàng hóa được lưu thông trên thị trường, người mua và người bán hàng hóa đều có mục đích riêng của mình, người lao động muốn bán hàng hóa sức lao động do mình sở hữu với giá cao nhất, người sử dụng sức lao động lại muốn mua sức lao động với giá rẻ nhất nhằm tăng lợi nhuận thu được. Nếu tiền công đưa ra được cả hai bên chấp nhận thì quan hệ lao động hình thành và duy trì. Nhưng nếu một trong hai bên bội ước thì dẫn đến xâm hại lợi ích của nhau. Tuy nhiên, người sử dụng lao động lại có nhiều lợi thế hơn để ép người lao động phải chịu thiệt thòi về lợi ích, cụ thể là không đáp ứng đầy đủ các cam kết về lương, bảo hiểm, các điều kiện làm việc cho người lao động. Khi lợi ích của người lao động bị xâm phạm nghiêm trọng thì xuất

(*) Tiến sĩ, Trường Đại học Công nghiệp Hà Nội.
ĐT: 0976135646. Email: longhue1979@gmail.com.

hiện các cuộc đình công như là công cụ bảo vệ quyền và lợi ích của họ. Theo Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam: “Đình công là một hiện tượng xã hội xuất hiện từ khi có giai cấp vô sản, có mâu thuẫn đối kháng vô sản - tư sản. Nó trở thành vũ khí lợi hại của những người lao động làm thuê trong các cuộc đấu tranh để đòi và bảo vệ các quyền lợi, trước hết là quyền lợi về kinh tế - xã hội” [1, tr.218]. Đình công là giải pháp thực hiện quyền của người lao động khi lợi ích bị xâm phạm, được luật pháp và tập quán quốc tế công nhận.

Theo Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam, kể từ khi Bộ luật Lao động có hiệu lực thi hành từ năm 1995 đến hết năm 2012, cả nước đã xảy ra 4.922 cuộc đình công. Trong đó, doanh nghiệp nhà nước xảy ra 100 cuộc; doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài như Đài Loan, Hàn Quốc, Nhật Bản... xảy ra 3.500 cuộc, doanh nghiệp tư nhân xảy ra gần 1.300 cuộc. Tỷ lệ này đang có xu hướng tăng dần qua các năm. 7 tháng đầu năm 2014 số cuộc đình công là 198, tập trung chủ yếu ở những doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động, như dệt may 36,87%, da giày 12,63%, chế biến gỗ 1,52%... Năm 2013, số cuộc đình công là 351. Năm 2012, số cuộc đình công là 539. Năm 2011, số cuộc đình công đạt mức kỷ lục với 978 so với năm 2010 là 422, năm 2009 là 218, năm 2008 là 720... Theo Báo cáo của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, có tới 90% cuộc đình công là xuất phát từ tranh chấp về quyền của người lao động, người sử dụng lao động vi phạm pháp luật hoặc thỏa ước lao động như không ký hợp đồng, nợ lương, không đóng bảo hiểm xã hội, không giải quyết chế độ ngày nghỉ. Nếu xem xét

những cuộc đình công cụ thể, chúng ta cũng sẽ thấy rất rõ điều đó. Ngày 27 tháng 3 năm 2008, công nhân Nhà máy xử lý rác thải và phân vi sinh (huyện Hương Thủy, tỉnh Thừa Thiên - Huế) đình công vì lương quá thấp (bình quân 760 nghìn đồng/tháng/người), chế độ cấp dưỡng độc hại cho công nhân chỉ có 1 lon sữa cô gái Hà Lan/tháng, tiền thưởng Tết chỉ 20 nghìn đồng/người. Ngày 7 tháng 5 năm 2008, công nhân Công ty Ta Shuan (Khu công nghiệp Tân Tạo ở Thành phố Hồ Chí Minh) đình công vì mức lương 931.000 đồng/người/tháng ít hơn mức lương tối thiểu của Nhà nước quy định...

Sự xâm phạm lợi ích của người lao động từ phía những người sử dụng lao động dẫn tới các cuộc đình công, biểu hiện:

Thứ nhất, giới chủ trả lương quá thấp, bớt xén tiền công bằng việc không ký hợp đồng lao động hoặc ký hợp đồng lao động nhưng trốn đóng bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội cho người lao động. Tiền lương bình quân của người lao động khu vực doanh nghiệp nhà nước đạt 2.280.000 đồng/người/tháng; doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài là 1.650.000 đồng/người/tháng, doanh nghiệp ngoài nhà nước là 1.460.000 đồng/người/tháng [7]. Mức lương hiện nay chiếm 75% thu nhập hàng tháng, chưa đủ để đảm bảo cuộc sống. Thậm chí ở một số cơ sở còn nợ lương, trả lương chậm. Việc trả lương “bèo bọt” không đủ để đảm bảo cuộc sống hàng ngày, trong khi nhiều lao động làm ăn xa còn phải trả tiền thuê trọ, dẫn đến nhiều áp lực trong cuộc sống hàng ngày của người lao động sống bằng lương. Tình trạng nợ bảo hiểm y tế, nợ bảo hiểm xã hội còn phổ biến ở nhiều doanh nghiệp gây thiệt thòi về lợi ích cho người lao động. Năm 2010, Hà

Nội có 3.179 đơn vị còn nợ đọng bảo hiểm xã hội với số tiền lên tới 187 tỷ đồng, không ít doanh nghiệp đăng ký nộp bảo hiểm xã hội không đủ số người lao động. Tính đến hết năm 2010, trên địa bàn Đà Nẵng các doanh nghiệp còn nợ bảo hiểm xã hội hơn 35 tỷ đồng, trong đó 17 doanh nghiệp không chịu đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động nhiều năm liền với tổng số tiền nợ khoảng 11 tỷ đồng [2].

Thứ hai, điều kiện làm việc và sống quá khó khăn, căng thẳng, ô nhiễm môi trường, tai nạn lao động luôn rình rập, bữa ăn trưa và giữa ca của người công nhân quá nghèo nàn, không đủ để đảm bảo tái tạo sức lao động (bữa ăn này thường do người chủ sử dụng lao động tự định mức), có nhiều vụ công nhân bị ngộ độc thực phẩm sau bữa ăn ca do doanh nghiệp tổ chức, thiếu nước uống, việc quản lý lao động hà khắc thậm chí vi phạm quyền con người, như: chỉ cho công nhân đi vệ sinh ngày 1 đến 2 lần, mỗi lần 2 - 3 phút, đi muộn thì bắt đứng nắng ngoài trời, chạy bộ xung quanh công ty...

Thứ ba, trong điều kiện lương quá thấp, người lao động buộc phải làm thêm giờ, tăng ca, tăng kíp để tăng thu nhập nhưng chủ lao động lại trả tiền làm thêm giờ không tương xứng với mức độ sức lao động mà họ bỏ ra, nhiều công nhân phải làm đến 12 - 14 giờ/ngày mà vẫn không đủ trang trải cuộc sống làm mâu thuẫn lợi ích càng sâu sắc thêm.

Thứ tư, các chủ doanh nghiệp tự định ra mức thưởng và phạt một cách tùy ý, không có cơ sở, căn cứ nào, chủ yếu tận dụng sức lao động của người lao động chứ không khuyến khích một cách tôn trọng, khách

quan, công bằng đối với họ. Tiền lương đã thấp nhưng họ có thể còn bị cắt xén tiền lương do các hình phạt trừ vào lương mà giới chủ tự đặt ra (ví dụ như dù đau ốm hay trong gia đình có tang gia, cưới xin cũng không được phép nghỉ, nếu do hoàn cảnh trên mà người lao động buộc phải nghỉ làm việc hay đi làm muộn 1, 2 phút cũng bị trừ nguyên ngày công, cắt ăn bữa trưa; chỉ được đi vệ sinh 1 lần/ngày mỗi lần 2 - 3 phút nếu vi phạm sẽ bị trừ lương hoặc cắt lương. Tiền thưởng thì đặt ra mức độ quá cao để ít người nào có thể đạt được như chế độ “khoán” quá cao, treo thưởng theo kiểu “đánh đổ” như chỉ phát thưởng cho những người ở lại làm việc đến hết ngày 29 Tết...).

3. Một số giải pháp nhằm giải quyết mâu thuẫn lợi ích giữa chủ doanh nghiệp và người lao động ở Việt Nam hiện nay

Những nguyên nhân dẫn tới các cuộc đình công ở Việt Nam thời gian qua chủ yếu là do giới chủ không đảm bảo lợi ích và quyền của người lao động. Vì vậy, để ngăn chặn các cuộc đình công thì cần giải quyết một cách triệt để những mâu thuẫn về lợi ích giữa người sử dụng lao động và người lao động. Những giải pháp cần thực hiện bao gồm:

Thứ nhất, hoàn thiện Bộ luật Lao động của Việt Nam theo hướng hài hòa lợi ích giữa người sử dụng lao động và người lao động. Sở dĩ người sử dụng lao động trong thời gian qua chưa đảm bảo lợi ích cho người lao động vì hệ thống pháp luật của Việt Nam còn bất cập, chưa thực sự chặt chẽ, còn nhiều kẽ hở, lạc hậu, chưa phù hợp với thực tế, chưa đủ sức điều chỉnh các quan hệ lao động vốn dĩ năng động và phức tạp, thậm chí có những điều khoản vô ý đã

gây thiệt thòi về lợi ích cho người lao động. Ví dụ, chính sách tiền lương còn nhiều bất cập; tiền lương tối thiểu thấp; lương thực tế giảm mặc dù lương danh nghĩa tăng; các biện pháp chế tài chưa đủ sức răn đe những doanh nghiệp cố tình vi phạm pháp luật. Vì vậy, cần hoàn thiện các quy định về pháp luật để công nhân bù đắp hao phí thể lực, có điều kiện nâng cao trình độ văn hóa, có thể đảm đương trách nhiệm nuôi dạy con cái, được sống đúng với giá trị sức lao động mà họ bỏ ra.

Thứ hai, đẩy mạnh tuyên truyền cho người sử dụng lao động thực hiện đúng các quy định của pháp luật về lao động. Cùng với việc hoàn thiện pháp luật thì việc đẩy mạnh công tác tuyên truyền pháp luật cho các doanh nghiệp có sử dụng lao động làm thuê, đặc biệt cho doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài là rất cần thiết. Công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật cần đa dạng về hình thức, phương pháp, phù hợp với từng đối tượng, huy động sự tham gia của nhiều chủ thể, đảm bảo cho pháp luật đến được với cả người sử dụng lao động và người lao động. Ví dụ, đối với các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài hay xảy ra đình công, Sở Ngoại vụ các tỉnh, thành phố cần chủ động tổ chức gặp đại diện ngoại giao một số nước có nhiều dự án đầu tư nước ngoài; yêu cầu họ thực hiện nghiêm chỉnh các quy định của Luật Lao động, cải thiện quan hệ giữa người sử dụng lao động và người lao động. Đây là biện pháp có tính chất chủ động phòng ngừa trước các mâu thuẫn, xung đột lợi ích có thể xảy ra trong các doanh nghiệp.

Thứ ba, xây dựng văn hóa kinh doanh, văn hóa doanh nghiệp trong các doanh

niệp ở Việt Nam. Một doanh nghiệp có văn hóa trước hết phải là doanh nghiệp có trách nhiệm xã hội, có trách nhiệm đối với người lao động và đối với môi trường sinh thái. Vì vậy, nếu các doanh nghiệp đều có văn hóa kinh doanh thì sẽ không dễ xảy ra tình trạng mâu thuẫn lợi ích giữa người sử dụng lao động và người lao động. Để xây dựng được văn hóa kinh doanh, văn hóa doanh nghiệp thì Nhà nước cũng cần có nhiều biện pháp để giúp các chủ doanh nghiệp nhận thức được vai trò quan trọng của việc tôn trọng lợi ích của người lao động, sẽ tăng cường sự gắn bó với doanh nghiệp, thúc đẩy doanh nghiệp phát triển bền vững, cần tránh tư duy “ăn xổi ở thì”, chỉ quan tâm đến lợi nhuận trước mắt của các doanh nghiệp mà làm tổn hại đến lợi ích của người lao động. Lợi nhuận trước mắt đó có thể gây tác động đến lợi ích lâu dài của chính doanh nghiệp.

Thứ tư, phát huy vai trò của các tổ chức công đoàn trong các doanh nghiệp nhằm hạn chế tình trạng mâu thuẫn lợi ích gay gắt trong các doanh nghiệp. Một trong những nguyên nhân làm cho số lượng đình công trong các doanh nghiệp ở Việt Nam tăng lên là do số lượng các doanh nghiệp có tổ chức công đoàn còn ít, hoạt động của các tổ chức công đoàn cơ sở còn mờ nhạt. Các cán bộ công đoàn còn đứng về phía chủ doanh nghiệp, hoặc không có vai trò gì do vấn đề lợi ích của các cán bộ công đoàn trong các doanh nghiệp (họ đều là người làm thuê trong doanh nghiệp, bị chủ doanh nghiệp mua chuộc hoặc kiểm chế hoạt động), trình độ hiểu biết pháp luật, xử lý các xung đột, mâu thuẫn của họ còn hạn chế. Chỉ khi nào các tổ chức công đoàn trong các doanh

ngành này làm tốt vai trò trung gian hòa giải, vừa bảo vệ lợi ích của người lao động nhưng cũng tôn trọng lợi ích chính đáng của chủ doanh nghiệp thì mới có thể ngăn chặn, phòng ngừa, điều hòa, làm dịu bớt mâu thuẫn lợi ích giữa người chủ doanh nghiệp và người lao động. Khi chủ doanh nghiệp xâm phạm đến lợi ích của người lao động, các tổ chức công đoàn phải có những hình thức đàm phán để ngăn chặn, hạn chế các hành động đó cũng như phải tích cực tuyên truyền pháp luật về lao động cho người lao động, tránh tình trạng khi lợi ích bị xâm phạm, người lao động nghĩ trước tiên đến giải pháp đình công. Nếu các tổ chức công đoàn trong các doanh nghiệp thực hiện tốt vai trò của mình thì những mâu thuẫn lợi ích giữa người sử dụng lao động và người lao động sẽ được hạn chế, ngăn chặn, hoặc sẽ được giải quyết bằng con đường thương lượng. Vì vậy, cần nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của các tổ chức công đoàn trong doanh nghiệp.

Thứ năm, tăng cường thanh tra và kiểm tra việc thực hiện pháp luật và xử lý nghiêm các trường hợp vi phạm. Nhà nước cũng cần hoàn thiện bộ máy thanh tra và kiểm tra về pháp luật lao động và đẩy mạnh số lượng các cuộc thanh tra và kiểm tra trong các cơ sở, doanh nghiệp sử dụng lao động để đảm bảo cho pháp luật được thực hiện trên thực tế, hạn chế các trường hợp chủ sử dụng lao động không thực hiện đúng pháp luật lao động, vi phạm quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, từ đó làm xuất hiện mâu thuẫn lợi ích, ngòi nổ của các cuộc đình công. Hiện nay, việc thanh tra và kiểm tra về pháp luật lao động ở nước ta còn ít, mỗi năm các cơ quan thanh tra nhà nước về

lao động mới chỉ đảm bảo từ 5 đến 8% tổng số doanh nghiệp cả nước [8, tr.195].

Thời gian qua, việc chủ doanh nghiệp không thực hiện đúng pháp luật về lao động còn xảy ra phổ biến không chỉ do các chế tài xử lý còn nhẹ, chưa đủ sức răn đe, công tác thanh tra và kiểm tra chưa thường xuyên, mà còn do việc xử lý các sai phạm đã được phát hiện trên thực tế còn lỏng lẻo, chưa đúng với quy định của pháp luật. Nhiều cơ quan chức năng với chính sách trải thảm đỏ cho nhà đầu tư nên chưa chú trọng thỏa đáng đến quyền lợi của người lao động. Họ muốn bảo vệ quyền lợi người lao động nhưng không muốn ảnh hưởng đến chính sách thu hút đầu tư, vì vậy việc quản lý các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (đang phát triển khá nhanh về số lượng) hoạt động theo pháp luật còn lỏng lẻo, dẫn đến nhiều điều bất cập. Không ít các doanh nghiệp vi phạm Bộ luật Lao động nhưng chưa bị xử lý. Vì vậy, cần thay đổi về tư duy thu hút đầu tư. Chúng ta khuyến khích các doanh nghiệp đầu tư vào Việt Nam, tạo mọi điều kiện thuận lợi cho họ, nhưng phía đầu tư cũng phải đảm bảo đúng pháp luật của Việt Nam. Tư duy mới về thu hút đầu tư nước ngoài cần thể hiện bằng việc bên cạnh tăng chế tài xử lý đối với các trường hợp vi phạm pháp luật về lao động, cần xử lý nghiêm, theo đúng quy định của pháp luật đối với mọi trường hợp vi phạm pháp luật về lao động dù bất kỳ lý do nào.

Trong thời gian qua, các cuộc đình công đã làm xấu đi hình ảnh về môi trường đầu tư ở Việt Nam, gây thiệt hại đến lợi ích của các bên, làm ảnh hưởng đến tình hình kinh tế, an ninh, trật tự chung. Song các cuộc đình công liên tiếp xảy ra là quy luật tất yếu

khi lợi ích giữa người sử dụng lao động và người lao động còn mâu thuẫn gay gắt. Chính vì vậy, việc chủ động đưa ra các giải pháp để giải quyết hài hòa mối quan hệ lợi ích giữa người sử dụng lao động và người lao động là cách có hiệu quả nhất để có thể hạn chế một cách triệt để các cuộc đình công ở Việt Nam.

4. Kết luận

Thực tế đã chứng minh, mâu thuẫn lợi ích giữa người sử dụng lao động và người lao động trong các doanh nghiệp mà biểu hiện cụ thể là những cuộc đình công làm cho sản xuất của doanh nghiệp đình trệ, người lao động cũng bị thiệt thòi và ảnh hưởng tiêu cực đến tình hình kinh tế cũng như trật tự, an ninh xã hội. Chính vì vậy, hạn chế những cuộc đình công xảy ra luôn là nhiệm vụ quan trọng của Nhà nước. Để làm được điều này, Nhà nước cần có những giải pháp cụ thể, đồng bộ đảm bảo quan hệ hài hòa trong các doanh nghiệp. Đảm bảo quan hệ lợi ích hài hòa giữa người sử dụng lao động và người lao động không chỉ xuất phát từ yêu cầu của sự phát triển mà còn xuất phát từ mục tiêu của nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam.

Tài liệu tham khảo

- [1] Ban Pháp luật, Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam (1997), *Công đoàn và vấn đề giải quyết tranh chấp lao động*, t.2, Nxb Lao động, Hà Nội.
- [2] Trần Quang Đại (2010), “Báo động tình trạng nợ đọng bảo hiểm xã hội”, *Báo điện tử Dân trí*, ngày 8 tháng 12.
- [3] Đặng Quang Định (2012), *Vai trò của lợi ích đối với sự phát triển xã hội*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [4] Võ Văn Đức, Đinh Ngọc Giang (2012), *Một số vấn đề kinh tế - xã hội nảy sinh trong quá trình công nghiệp hóa, đô thị hóa ở Việt Nam*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [5] Lê Duy Hà, Lê Thanh (2006), *Hỏi đáp về quyền của người lao động và nghĩa vụ của người lao động và người sử dụng lao động trong doanh nghiệp*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [6] Trần Xuân Kiên (2010), *Lợi nhuận*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [7] Q.C (2009), “Lương bình quân của công nhân viên chức - lao động cả nước đạt 1,86 triệu đồng/tháng/người”, *Báo Lao động điện tử*, ngày 27/6.
- [8] Phan Xuân Sơn (2014), *Lý thuyết xung đột xã hội và quản lý, giải tỏa xung đột xã hội ở Việt Nam hiện nay*, Nxb Lý luận chính trị, Hà Nội.
- [9] Lưu Văn Sùng, Nguyễn Văn Long (2007), *Đình công của giai cấp công nhân - thực trạng và giải pháp xử lý ở tỉnh Đồng Nai*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [10] Hồ Bá Thâm (2011), *Bàn về mâu thuẫn xung đột lợi ích hiện nay*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [11] Hoàng Đức Thân, Đinh Quang Ty (2011), *Tăng trưởng kinh tế và tiến bộ, công bằng xã hội ở Việt Nam*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [12] Nguyễn Đăng Thành (2008), *Góp phần xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam - từ thực trạng công nhân thành phố Hồ Chí Minh*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [13] Nguyễn Viết Vượng (2010), *Giai cấp công nhân và tổ chức công đoàn Việt Nam những năm đầu thế kỷ XXI*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.

