

# KINH TẾ-CHÍNH TRỊ VỀ ĐÌNH CÔNG: NGHIÊN CỨU TRƯỜNG HỢP BỐN DOANH NGHIỆP MAY MẶC HÀN QUỐC Ở TỈNH BÌNH DƯƠNG

SUHONG CHAE

## TÓM TẮT

*Nghiên cứu tập trung vào các điều kiện kinh tế vĩ mô và các qui định về thể chế tại cấp Trung ương nhằm trả lời những câu hỏi sau đây. Thứ nhất, tại sao người lao động lại chọn sử dụng biện pháp đình công mặc dù họ nhận thức rõ ràng với một mâu thuẫn như vậy, các điều kiện lao động và lương của họ chỉ có thể được cải thiện ở mức tương đương với người lao động tại các doanh nghiệp liền kề khác. Thứ hai, với lý do tương tự, tại sao các doanh nghiệp vẫn chưa thể thích ứng trước với việc đình công?*

*Qua nghiên cứu điển hình bốn doanh nghiệp may mặc tại tỉnh Bình Dương, Việt Nam, bài viết cho đình công là một kết quả của các cấu trúc, quá trình chính trị cụ thể trong mỗi doanh nghiệp, giống như là kết quả của các điều kiện kinh tế của mỗi bên tranh chấp lao động. Vì vậy, nghiên cứu chỉ ra rằng biện pháp hữu hiệu nhất hiện nay để giảm thiểu việc đình công là nhanh chóng nội địa hóa các doanh nghiệp nước*

*ngoài, phát huy tối đa hiệu quả hoạt động của nhóm trung gian trong các doanh nghiệp nước ngoài. Hiện nay trong tương lai gần khi mà chính sách bình ổn kinh tế và tăng cường vai trò của các tổ chức công đoàn chưa có định hướng rõ ràng thì việc cơ cấu một cách có hiệu quả hơn quá trình chính trị trong các doanh nghiệp nước ngoài có thể trở thành biện pháp tốt nhất để giảm thiểu vấn đề này ở Việt Nam.*

## 1. GIỚI THIỆU

Năm 2011 là một năm đáng nhớ trong lịch sử quan hệ lao động tại Việt Nam. Một mặt, đó là năm mà số lượng các cuộc đình công đạt tới đỉnh điểm. Mặt khác, có các bằng chứng cho thấy cả người sử dụng lao động và người lao động đều không hài lòng với cái gọi là “cơ chế nhà máy” (factory regimes) (Burawoy 1985) vì chưa có được một quá trình ổn định và mang tính dự báo nhằm giải quyết các tranh chấp lao động.

Có nhiều hiện tượng (xét cả về mặt chất lượng và số lượng) tạo ra các thay đổi lớn trong quan hệ lao động tại Việt Nam. Hầu hết học giả và chuyên gia lao động đều cho rằng các thay đổi về kinh tế vĩ mô cùng với lạm phát cao và sự biến động của thị trường lao động là các nguyên nhân cơ bản của tranh chấp lao động gần đây tại Việt Nam. Người lao động trong các doanh

---

Suhong Chae. Giáo sư. Đại học Quốc gia Chonbuk, Hàn Quốc.

Nghiên cứu này được thực hiện với sự giúp đỡ của Cơ quan Nghiên cứu Hàn Quốc (The National Research Foundation) - cùng với sự tài trợ của Chính phủ Hàn Quốc (NRF-2011-013-B00068). Nghiên cứu này cũng nhận được sự giúp đỡ từ Dự án Quan hệ Lao động Việt Nam-ILO.

ngiệp, những người mà mức sống bị ảnh hưởng nghiêm trọng bởi tình hình lạm phát leo thang trong những năm gần đây, không thể làm gì khác ngoài việc đòi tăng lương. Tuy nhiên, họ cũng cần chú ý tới an ninh việc làm phù hợp với biến động của thị trường lao động do sự suy giảm và mất ổn định của nền kinh tế toàn cầu trong những năm gần đây. Điều này lý giải các lý do kinh tế dẫn tới việc tại sao người lao động thích hình thức đình công tự phát khi mà con số các cuộc tranh chấp lao động có liên quan chặt chẽ với các chu kỳ kinh tế tại Việt Nam.

Đồng thời cũng có một số lý giải từ góc độ chính trị về việc tại sao người lao động đã không, hay là không thể sử dụng các biện pháp khác nhằm giải quyết tranh chấp mà lại sử dụng đình công (đặc biệt là đình công tự phát) nhằm đạt được yêu sách của mình. Về điều này, nhiều học giả đã xem xét những yếu tố như các chính sách lao động của Nhà nước dựa trên các tư tưởng còn chưa rõ ràng và thậm chí là mang tính mâu thuẫn (Chan and Wang, 2005, 2008; Kerkvliet, 2011; Mantsios, 2010), sự yếu kém của tổ chức công đoàn (Clarke and Pringle, 2009; Do, 2008; Tran, 2007), và việc ít có kinh nghiệm trong mối quan hệ lao động-quản lý (Hansson, 2003). Tóm lại, các giải thích nhấn mạnh rằng các cuộc đình công gần đây là không thể tránh khỏi trong điều kiện hiện tại, trong đó chính sách về lao động của Nhà nước chưa mang tính thực tế và các cơ chế được thiết lập về thông tin giữa người lao động và người sử dụng lao động không hiệu quả.

Cách giải thích kinh tế-chính trị tập trung vào các điều kiện kinh tế vĩ mô và các quy định về thể chế tại cấp trung ương nhằm

trả lời hai câu hỏi sau. *Thứ nhất*, tại sao người lao động lại phải sử dụng phương tiện không lý tưởng là đình công mặc dù họ nhận thức rõ ràng với một mâu thuẫn như vậy các điều kiện lao động và lương của họ chỉ có thể được cải thiện ở mức tương đương với người lao động trong các doanh nghiệp liên kết khác? Đồng thời, tại sao người sử dụng lao động không thể, hoặc là không sẵn sàng phản hồi các ý kiến của người lao động một cách chủ động nhằm tránh đình công? *Thứ hai*, tại sao đình công xảy ra tại một số doanh nghiệp có các điều kiện làm việc tốt hơn các doanh nghiệp khác? Tương tự, tại sao một số doanh nghiệp không có các điều kiện làm việc tốt, lương thấp mà vẫn có thể tránh được đình công?

Nghiên cứu này đi tìm các câu trả lời cho những câu hỏi trên. Với mục đích này, tôi muốn tập trung nghiên cứu các điều kiện về kinh tế và chính trị áp dụng đối với cả người lao động và người sử dụng lao động tại cấp vi mô và mô tả các kinh nghiệm và nhận thức của người lao động và người sử dụng lao động dưới góc độ nhân học/ dân tộc học. Nói cách khác, nghiên cứu này lý giải đời sống kinh tế-chính trị của người lao động và người sử dụng lao động tại nơi làm việc và bên ngoài nơi làm việc. Từ đó tôi tìm kiếm các lý giải cho một số nguyên nhân tại sao và khi nào người lao động quyết định đình công - và lúc khác lại không đình công. Nghiên cứu này lập luận rằng *đình công là kết quả của các quá trình chính trị cụ thể trong các chế độ nhà máy riêng rẽ cũng như là sản phẩm của các điều kiện kinh tế của các bên tham gia trong mỗi vụ tranh chấp lao động cụ thể, hoặc các yếu tố về kinh tế vĩ mô và thể chế*

tại cấp quốc gia.

Bài viết này chủ yếu dựa trên nghiên cứu trường hợp bốn doanh nghiệp may tại Bình Dương, một tỉnh ở phía Nam của Việt Nam. Về các yếu tố kinh tế của đình công, nghiên cứu này trước tiên đề cập tới các điều kiện kinh tế của người lao động trong các doanh nghiệp, tập trung vào việc tái sản xuất kinh tế hộ gia đình. Tiếp theo, tôi sẽ giải thích các điều kiện kinh tế-xã hội của mỗi doanh nghiệp phù hợp với các vị trí của họ trong hệ thống sản xuất may mặc toàn cầu. Cuối cùng, về các yếu tố chính trị, tôi sẽ giải thích các quá trình và cấu trúc chính trị trong các doanh nghiệp.

## 2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Báo cáo này dựa trên nghiên cứu định tính tại bốn doanh nghiệp may, mà sau đây tôi gọi chung là A, B, C, D tại Bình Dương. Bốn doanh nghiệp này nằm trong khoảng 30 doanh nghiệp Hàn Quốc trên địa bàn được tiến hành nghiên cứu thực địa vào nửa cuối năm 2011.

Có một số lý do để lựa chọn bốn doanh nghiệp may mặc này. Thứ nhất, để biết sự khác biệt giữa tình hình kinh tế-chính trị giữa các công ty cung cấp (suppliers) và các công ty là nhà thầu phụ. Thứ hai, để hiểu lý do tại sao một số công ty phải đối

mặt với tình trạng đình công trong khi một số công ty khác thì không. Vì thế, tôi lựa chọn một công ty cung cấp và một công ty là nhà thầu phụ đã có đình công xảy ra trong năm 2011 và một công ty cung cấp và một công ty là nhà thầu phụ mà trong vài năm gần đây chưa hề có đình công xảy ra (Xem Bảng 1).

Tác giả đã thực hiện phỏng vấn với các tổng giám đốc người Hàn Quốc và cán bộ nhân sự người Việt Nam nhằm nắm bắt thông tin chung về tình hình kinh tế-chính trị tại mỗi công ty; phỏng vấn các quản đốc phân xưởng và người lao động trực tiếp nhằm tìm hiểu thông tin về điều kiện sống của họ và tình hình chính trị trong công ty, bao gồm cả đình công. Tổng cộng đã thực hiện hơn 80 cuộc phỏng vấn để thu thập dữ liệu cho cuộc nghiên cứu này.

## 3. ĐẶC ĐIỂM KINH TẾ-XÃ HỘI CỦA ĐÌNH CÔNG

### 3.1. Các đặc điểm về quá trình công nghiệp hóa tại Bình Dương

Từ giữa những năm 1990, Bình Dương đã đạt được những bước phát triển mạnh mẽ. Trước khi những khu công nghiệp như Sóng Thần I và Khu công nghiệp Việt Nam-Singapore được xây dựng vào năm 1996, Bình Dương chỉ là một tỉnh có một

Bảng 1. Thông tin chung về bốn công ty may mặc

Công ty	Lĩnh vực	Người lao động <sup>(1)</sup>	Quản lý là người Hàn Quốc	Doanh thu bán (triệu USD)	Các cuộc đình công
A	Cung cấp	5,000	29(12)*	21	2
B	Cung cấp	2,200	3(2)	9.4	0
C	Nhà thầu phụ	1,500	3(1)	6	1
D	Nhà thầu phụ	7,00	3(0)	2.5	0

\* Quản lý người Hàn Quốc-Trung Quốc.

Nguồn: Tư liệu điền dã năm 2011.

số lượng nhỏ các đồn điền cao su, ruộng lúa, vườn cây ăn quả và các nhà máy xi măng. Ngoài ra, có rất nhiều vùng đất đai bạc màu (Le Minh Nghia et al. 2003, tr. 25). Trong vòng hơn 15 năm khu vực nông nghiệp đã chuyển đổi thành khu vực công nghiệp với 25 khu công nghiệp lớn và vừa và 12 khu liên hợp công nghiệp nhỏ.

Có ba đặc điểm chính đóng góp vào việc công nghiệp hóa nhanh chóng và “thành công” của Bình Dương. *Thứ nhất*, quá trình phát triển của Bình Dương phần lớn phụ thuộc vào FDI (đầu tư trực tiếp nước ngoài) giống như bất cứ khu công nghiệp nào khác tại Việt Nam. Hầu hết các khu công nghiệp Bình Dương được xây dựng nhờ vào nguồn vốn đầu tư nước ngoài và phục vụ cho các đầu tư nước ngoài đó. Ví dụ, tỉnh Bình Dương đã thu hút 838 dự án vào năm 2008 trong đó có 613 dự án FDI với tổng số vốn đầu tư là 3,4 tỷ USD. Ngược lại, các dự án đầu tư trong nước chỉ chiếm 130 triệu USD, chiếm ít hơn 1/30 dự án FDI trong cùng kỳ. Kết quả là, vốn FDI không chỉ có ý nghĩa đối với mỗi doanh nghiệp mà còn đối với cả tỉnh Bình Dương.

*Thứ hai*, phần lớn đầu tư FDI đến từ Hàn Quốc, Đài Loan, Singapore và Nhật Bản. Phần lớn những doanh nghiệp này đều là nhỏ và vừa (dưới 2.000 lao động), lao động tập trung trong các ngành dệt may, chế biến gỗ và điện tử. Ví dụ, trong năm 2010 có 92% trong số 214 công ty tại Bình Dương đăng ký tại KOCHAM (Phòng Thương mại và Công nghiệp Hàn Quốc), là các doanh nghiệp vừa và nhỏ. Trong số đó chỉ khoảng 10 doanh nghiệp trên tổng số 90 doanh nghiệp dệt may có hơn 2.000 lao động. Thường thì một doanh nghiệp

may mặc gồm 20 dây chuyền trong một tòa nhà với khoảng 50 đến 100 công nhân/dây chuyền, thấp hơn 15% doanh nghiệp may mặc Hàn Quốc với ít nhất là 2 xưởng sản xuất. Nhìn chung, các doanh nghiệp trên địa bàn có qui mô khá nhỏ so với các doanh nghiệp tại tỉnh liền kề là Đồng Nai và thường hoạt động với kinh phí eo hẹp.

Cuối cùng, việc công nghiệp hóa tại Bình Dương phụ thuộc vào lực lượng lao động nhập cư từ các địa bàn khác. Dân số tại Bình Dương là khoảng 710.000 người năm 1996 và 770.000 năm 2001 (Le Minh Nghia et al. 2003, tr. 29); sau đó tăng lên 1,5 triệu vào năm 2009, trong số đó có 625.000 công nhân công nghiệp (Ủy ban Nhân dân tỉnh Bình Dương, 2009, tr. 33). Có thể thấy rằng dân số trong tỉnh tăng gấp đôi hầu hết do số lượng lao động nhập cư đang làm việc trong các khu công nghiệp. Trên thực tế, theo số liệu của công đoàn các khu công nghiệp Bình Dương (2011), hơn 90% công nhân may tại Bình Dương là lao động nhập cư. Trong số đó có hơn 50% đến từ các tỉnh miền Trung và miền Bắc và khoảng 80% số lao động nhập cư là nữ. Như vậy, hầu hết lao động trong các doanh nghiệp tại Bình Dương là lao động nữ, nhập cư, công nhân phổ thông và lương thấp.

Tóm lại, các đặc điểm mang tính lịch sử của quá trình công nghiệp hóa tại Bình Dương là một quá trình kết hợp các doanh nghiệp xuất khẩu/qui mô vừa và nhỏ/sử dụng nhiều lao động phổ thông (chủ yếu là lao động nữ) và lương thấp. Đây là những yếu tố chính của việc công nghiệp hóa không chỉ ở Việt Nam mà còn ở các nước đang phát triển. Tuy nhiên, chúng ta cần

thừa nhận rằng tỷ lệ vốn đầu tư nước ngoài, doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động, đặc biệt là các doanh nghiệp dệt may và lao động nhập cư là khá cao so với các địa bàn công nghiệp khác tại phía Nam như TPHCM và Đồng Nai tập trung (Xem: Do Quynh Chi et al, 2011).

Kết quả là, quá trình công nghiệp hóa tại Bình Dương không bền vững, giống như các địa bàn khác của Việt Nam do các doanh nghiệp khá nhỏ và sử dụng nhiều lao động và vì thế dễ mang tính tổn thương hơn đối với các điều kiện kinh tế vĩ mô. Thêm vào đó, việc phát triển nhanh chóng và ồ ạt cùng sự gia tăng của lao động nhập cư đã có những tác động xấu tới môi trường văn hóa-xã hội tại địa phương. Trong quá trình xây dựng các khu công nghiệp chính quyền địa phương chưa có những chuẩn bị thích hợp về mặt chỗ ở cho dân cư. Vì thế, lao động nhập cư gặp phải nhiều khó khăn trong việc tìm nơi ở phù hợp và trong việc hòa nhập với môi trường xã hội và văn hóa mới. Hầu hết lao động nhập cư tại địa bàn hy sinh đời sống văn hóa-xã hội và cố gắng tập trung vào việc kiếm tiền. Những vấn đề mà lao động nhập cư gặp phải làm cho việc thiết lập quan hệ lao động ổn định trên địa bàn trở nên khó khăn.

### 3.2. Kinh tế hộ gia đình của công nhân nhập cư tại Bình Dương

Việc phát triển công nghiệp dựa trên dòng vốn đầu tư nước ngoài và lao động nhập cư trong nước đã dẫn tới sự khác biệt lớn về mặt kinh tế-xã hội trong bộ phận dân cư tại Bình Dương. Có hai loại khác biệt về kinh tế-xã hội tại Bình Dương. Khác biệt rõ ràng nhất đó là giữa người dân địa

phương và người nhập cư. Ở mức độ thấp hơn đó là khoảng cách giữa lao động có tay nghề và lao động phổ thông. Điều này có ý nghĩa trong việc giải thích đặc điểm về mặt kinh tế-xã hội đối với sự phản kháng của người lao động trên địa bàn. Sự khác biệt về mặt kinh tế-xã hội giữa lao động bản địa với lao động nhập cư có tay nghề và lao động nhập cư không có tay nghề không chỉ liên quan tới việc cạnh tranh về cơ hội trong số họ, mà còn nảy sinh các mối quan tâm và các phản hồi khác nhau đối với sự thay đổi trong thị trường lao động (an sinh việc làm) và lạm phát mà hiện tại đang là hai yếu tố quan trọng nhất về mặt kinh tế có liên quan tới đình công tự phát tại Việt Nam.

Trong điều kiện cạnh tranh giữa các lao động, việc các điều kiện cơ bản không thể được đáp ứng và sự tồi tệ của kinh tế hộ gia đình công nhân không được cải thiện cũng chính là nguyên nhân chủ yếu của việc thay đổi hình thức phản kháng. Số liệu thu thập được từ cuối năm 2007 và đầu năm 2008 tại Bình Dương cho thấy mức lương bình quân trong tháng của một lao động là 1,5-2,5 triệu đồng, trong khi một gia đình gồm có 4 thành viên cần có 4-5 triệu đồng mới đủ sống. Vì thế, mặc dù trong một gia đình cả hai vợ chồng đều có việc làm toàn thời gian trong doanh nghiệp thì cũng chỉ đủ để trang trải sinh hoạt, chứ không thể tiết kiệm.

Dựa trên các dữ liệu thu thập được từ 80 cuộc phỏng vấn với các công nhân tại Bình Dương trong nửa cuối kỳ của năm 2011 có thể dự tính rằng một người lao động cần có ít nhất 2-2,5 triệu đồng cho việc tái sản xuất sức lao động về mặt kinh tế-xã hội. Vì

thế, một cặp vợ chồng không có con cái cần có 4-5 triệu đồng. Nếu cặp vợ chồng có 1 con thì cần có thêm từ 0,5-1 triệu đồng và cần có 6,5-8,5 triệu đồng để nuôi sống gia đình. Vì thế, một hộ gia đình công nhân với 4 thành viên cần có khoảng 9-12 triệu đồng.

Chúng ta nên lưu ý rằng việc tính toán này áp dụng cho mức sống căn bản của người lao động, để trang trải sinh hoạt phí với ngân sách ít ỏi: 2 hoặc 3 lao động phải sống chung 1 phòng trọ tồi tàn với giá từ 0,5-0,7 triệu đồng/tháng; một người cần phải chi phí dưới 15.000 đồng/bữa ăn, và một số chi phí cho các hoạt động văn hóa-xã hội như hiếu hỷ. Ngoài ra còn có một số chi phí cho việc “tiêu vật”, phải dưới 1 triệu đồng/người. Ngân sách tối thiểu này không tính đến việc mua các vật dụng “có giá trị” như tivi và xe máy. Đối với ngân sách tối thiểu các thiết bị gia dụng như tủ lạnh, máy điều hòa nhiệt độ thường không phải là những vật dụng cần thiết hàng ngày đối với những người lao động nhập cư sống trong nhà trọ.

Các yêu sách tăng lương liên tục và số lượng đình công tự phát gia tăng mang tính lịch sử trong năm 2011 trên địa bàn là kết quả của việc phản kháng không tránh khỏi của công nhân nhằm duy trì cuộc sống ít nhất ở mức trước cuộc lạm phát phi mã trong năm 2010 và 2011. Tương tự, các công ty trong địa bàn không thể làm gì khác ngoài việc tăng lương cho công nhân do hiểu rõ rằng lao động nhập cư có thể không còn động lực về kinh tế để tiếp tục làm việc trong công ty.

Các cuộc đình công trong năm 2011 tại Bình Dương không chỉ phản ánh tâm trạng

của người lao động bị tước đoạt mất các cơ hội mà còn thể hiện các điều kiện của kinh tế hộ gia đình công nhân ở khía cạnh là người lao động với 1 con khó mà duy trì đời sống kinh tế. Điều này thể hiện người lao động sẽ tìm mọi cách để cải thiện cuộc sống, kể cả việc đình công. Việc tăng lương cao trong năm 2011 cũng chỉ đảm bảo mức sống tối thiểu của người lao động. Trong tương lai sẽ còn tiếp tục có các yêu sách tăng lương và đình công.

Để tránh tình trạng này người sử dụng lao động trong các công ty nước ngoài tại Bình Dương thường ưu tiên tuyển dụng lao động trẻ và chưa có con cái. Ngoài ra, họ luôn tìm cách để thay thế người lao động nhiều tuổi và có kinh nghiệm bằng người lao động trẻ. Tuy nhiên, giải pháp này đã đem lại những hậu quả ngoài dự kiến đó là ảnh hưởng xấu đến tính ổn định của sản xuất và năng suất. Vì thế, người sử dụng lao động thường có các mong muốn mâu thuẫn nhau: giữ chân lao động trẻ hơn và rẻ hơn và đồng thời là những lao động có kinh nghiệm. Điều này hiển nhiên không phải là một giải pháp hợp lý nhằm đối phó với các yêu sách của người lao động về việc tăng lương.

Người lao động cũng tìm giải pháp để giải quyết các vấn đề mà mình gặp phải. Để tăng thu nhập, hầu hết người lao động làm thêm giờ càng nhiều càng tốt. Họ đồng thời cũng tìm kiếm các doanh nghiệp trả lương cao hơn thông qua giúp đỡ của bạn bè, họ hàng và ‘nhảy việc’ bất cứ khi nào có thể. Nhằm giảm bớt chi phí, nhiều khi công nhân cắt giảm các chi tiêu cho gia đình và nhờ bố mẹ tại quê nhà chăm sóc hộ con cái. Tuy nhiên, những biện pháp tạm thời này không giúp cải thiện điều kiện

sống mà ngược lại gây ra các hoàn cảnh về văn hóa-xã hội và quan hệ lao động không ổn định.

Cách khả thi duy nhất đối phó với các khó khăn về kinh tế của người lao động là tăng thu nhập cho họ. Nếu một người lao động có vợ/chồng có thu nhập đủ để trang trải sinh hoạt phí cho gia đình hoặc sở hữu một ngôi nhà từ việc thừa kế từ bố mẹ, thì họ có thể có điều kiện kinh tế tốt hơn so với những người lao động phổ thông nói chung.

Về nội dung này, chúng tôi lưu ý rằng có một khác biệt nhỏ về kinh tế-xã hội đối với lao động có tay nghề và lao động phổ thông - cho dù điều này không giống như sự khác biệt giữa người địa phương và lao động nhập cư tại Bình Dương. Lao động có tay nghề có các điều kiện kinh tế-xã hội tốt hơn do thu nhập hàng tháng của họ thường cao hơn lao động phổ thông từ 1-3 triệu đồng. Ngoài ra, lao động có tay nghề có thể tìm việc làm dễ dàng hơn do nhiều công ty (đặc biệt là các công ty dệt may và da giày) cạnh tranh với nhau để có các công nhân có kinh nghiệm nhằm đảm bảo sản xuất ổn định. Mặc dù điều kiện sống của họ không có khác biệt nhiều so với lao động phổ thông nhưng họ có các ưu thế về kinh tế dẫn đến các khác biệt về kinh tế-xã hội. Lao động có tay nghề thường có thu nhập cao hơn và việc làm ổn định hơn, cho phép họ có thể đối phó với các vấn đề chính trị tại doanh nghiệp một cách linh hoạt hơn. Điều này là lý do tại sao lao động có tay nghề như trường nhóm và quản đốc phân xưởng cấp thấp có nhiều "ưu thế chiến lược" (Wolf, 1969, tr. 203-206) trong việc tổ chức các cuộc phản kháng đối với người sử dụng lao động.

3.3. Các điều kiện kinh tế của các doanh nghiệp dệt may nước ngoài tại Bình Dương

Người sử dụng lao động trong các công ty nước ngoài tại Bình Dương không hài lòng với việc người lao động liên tiếp đòi tăng lương trong năm 2011. Tuy nhiên, họ thừa nhận các khó khăn về kinh tế gây ra lạm phát ở mức phi mã trên cả nước. Bên cạnh đó, do các công ty sử dụng nhiều lao động trên địa bàn đều đang gặp phải vấn đề thiếu lao động từ 5-10%. Vì thế, họ nhận thức rõ ràng rằng phải đáp ứng các yêu sách của người lao động.

Mặc dù phải đối mặt với thực tế, phần lớn quản lý người nước ngoài không ngay lập tức đáp ứng các yêu sách của người lao động mà lại ưu tiên cho việc thương lượng đầy mệt mỏi. Mặc dù chúng tôi thừa nhận mong muốn không có giới hạn về lợi nhuận và sự đối lập về bản chất giữa tư bản và lao động, thì việc quản lý người nước ngoài không thể chủ động phản hồi các yêu sách của người lao động, điều mà cuối cùng họ cũng sẽ chấp nhận, là đáng đặt câu hỏi. Tập trung vào trường hợp của 4 công ty dệt may là A, B, C, và D, tôi muốn giải thích các điều kiện về kinh tế-xã hội của các công ty nước ngoài có ảnh hưởng tới việc thương lượng về quyền lực và hạn chế các phản hồi một cách linh hoạt đối với các yêu sách của người lao động.

Hầu hết các công ty tại Bình Dương đều phải tăng lương 3-4 lần trong năm 2011. Kết quả là, lương cơ bản của người lao động tăng trung bình khoảng 30-50% so với năm trước. Việc tăng lương nhiều chắc chắn là gây bất lợi, đặc biệt là đối với những công ty mà nguồn lợi nhuận chính là lao động rẻ. Bốn công ty dệt may này cũng

không phải là ngoại lệ (Xem Bảng 2).

Bảng 2. Thu nhập trung bình hàng tháng của lao động Việt Nam<sup>(2)</sup>

(Đơn vị: triệu đồng)

Công ty	2010	2011	Mức tăng
A	3,6	4,8	33%
B	3,5	5,1	46%
C	2,8	4,0	43%
D	2,7	4,0	48%

*Nguồn:* Tư liệu điền dã năm 2011.

Từ bảng trên cho thấy, chỉ riêng trong năm 2011, 4 công ty dệt may đã tăng lương bình quân cho người lao động từ 1,2-1,6 triệu đồng. Việc tăng lương gây ra quan ngại lớn cho người sử dụng lao động không chỉ bởi mức tăng kỷ lục mà còn bởi các yêu cầu tăng lương nhiều đến 3- 4 lần. Trước đây, mặc dù có một số xung đột về tiền thưởng (đặc biệt là vào dịp Tết âm lịch), thì việc tăng lương cũng theo định kỳ. Việc tăng lương cao, bất thường và nhanh chóng trong năm 2011 đã khuấy lên lo ngại đối với người sử dụng lao động về việc công ty sẽ không có lợi nhuận trong tương lai gần.

Mặc dù mỗi công ty đều có cách tính riêng về ảnh hưởng của việc gia tăng chi phí lao động tới lợi nhuận, đúng là việc tăng lương liên tiếp trong năm 2011 đã ảnh hưởng nhiều tới biên độ lợi nhuận trong tất cả các công ty. Biên độ lợi nhuận trong tất cả 4 công ty giảm ít nhất 5-10% do chi phí lao động tăng quá cao. Mặc dù công ty A, và ở mức độ ít hơn, công ty B vẫn còn có một số lợi nhuận gửi về công ty mẹ, nhưng cả hai công ty đều bắt đầu lo lắng về khả năng mà biên độ lợi nhuận sẽ hoàn toàn bốc hơi. Công ty C và D không có công ty mẹ. Tuy nhiên cũng lo lắng về việc có thể

duy trì kinh doanh ở Việt Nam trong bao lâu và họ nên di dời công ty đến nơi nào. Việc lo lắng của họ là không phải không có cơ sở do nguồn lợi nhuận chính của họ là lao động rẻ, trong khi chi phí lao động tiếp tục tăng cao.

Vì thế, sự lo lắng của người sử dụng lao động đối với việc sụt giảm biên độ lợi nhuận làm cho họ rất miễn cưỡng tiến hành các biện pháp mang tính chủ động đối với yêu sách của công nhân và hạn chế việc thương lượng quyền lực tại thời điểm xảy ra xung đột. Họ nhận biết được thực tế là việc đáp ứng các yêu sách của người lao động càng nhanh càng tốt sẽ là hiệu quả hơn nhưng họ thường tìm cách để lưu ý với người lao động về những khía cạnh không công bằng và bất hợp pháp trong các yêu sách của người lao động. Mặc dù có yếu tố tâm lý đặc thù trong việc quản lý các công ty dệt may nước ngoài, những cách mà người sử dụng lao động phản ứng đối với yêu sách của người lao động là khác biệt khá nhiều so với vị trí của họ trong “hệ thống sản xuất toàn cầu” (Blim and Rothstein, 1992).

Mặc dù trong năm 2011 tất cả các công ty dệt may trên địa bàn đều đang gặp khó khăn do yêu sách tăng lương của người lao động nhưng cũng cần hiểu rằng mỗi công ty đều có khả năng tài chính khác nhau trong việc đối phó với các yêu sách của người lao động, tùy theo vị trí của công ty trong hệ thống sản xuất dệt may toàn cầu và các điều kiện tài chính cá nhân.

#### 4. CÁC QUÁ TRÌNH CHÍNH TRỊ TRONG DOANH NGHIỆP VÀ ĐÌNH CÔNG

4.1. Các lý giải không dựa trên khía cạnh kinh tế của đình công

Số lượng các cuộc đình công mang tính lịch sử tại Việt Nam và Bình Dương trong năm 2011 cơ bản phản ánh các điều kiện về mặt kinh tế không ổn định và tồi tệ của người lao động và các công ty nước ngoài có sử dụng nhiều lao động. Dường như có một giới hạn được dung thứ bên ngoài việc người lao động phải phản kháng để khôi phục các điều kiện sống cơ bản của mình. Năm 2011 dường như là thời điểm mà người lao động ở Bình Dương cảm thấy rằng các điều kiện sống của mình gần với giới hạn khó có thể chịu đựng được thêm. Đồng thời, đối với người sử dụng lao động tại Bình Dương cho rằng việc tăng lương cao và liên tục trong một năm là không thể dung thứ được và bắt đầu phản kháng một cách mạnh mẽ đối với các yêu sách của người lao động từ cuối năm 2011<sup>(3)</sup>. Về vấn đề này, chắc chắn là các xung đột về lợi ích kinh tế là cơ bản trong xung đột giữa tư bản và lao động.

Theo lý giải về mặt kinh tế, có thể biết lý do tại sao công ty A và C phải đối mặt với tình trạng đình công vào tháng 5 và tháng 6/2011. Công ty A sẽ rơi vào tình trạng “báo động đỏ” nếu bỏ qua các biên độ về nội thương được chuyển giao cho trụ sở chính công ty tại Hàn Quốc. Vì thế, công ty có thể không đáp ứng được việc gia tăng chi phí lao động và không thể phản ứng một cách chủ động đối với đình công. Công ty C thì gặp khó khăn trong hoạt động kinh doanh và phải trả nợ ngân hàng càng sớm càng tốt nên có thể không đáp ứng trước được các yêu sách của người lao động. Tương tự, đối với công ty B và D, do đều làm ăn có lãi nên có thể lý giải tại sao cả công ty B và D đều có thể phản hồi với các yêu sách của người lao động một

cách linh hoạt và tránh được đình công xảy ra.

Vì thế, các lý giải về mặt kinh tế về một cuộc đình công rõ ràng là chưa đầy đủ và chúng ta cần tìm hiểu thêm về các nguyên nhân đình công. Với mục đích này, tôi sẽ lý giải tại sao các quá trình và cấu trúc chính trị trong doanh nghiệp lại quan trọng nhằm tìm hiểu các đặc điểm của đình công tự phát tại Bình Dương.

#### 4.2. Cấu trúc và quá trình chính trị trong một doanh nghiệp đa quốc gia

Chúng ta cần phải đưa ra 3 câu hỏi để giải thích về tính hiệu quả của việc thông tin giữa các nhóm trong doanh nghiệp. Sự khác biệt về xã hội giữa các thành viên trong doanh nghiệp và những nhóm khác biệt này được tổ chức theo các thứ bậc như thế nào? Ai là người có quyền ra các quyết định quan trọng chẳng hạn như việc tiếp cận và phân bổ các nguồn lực khác nhau trong doanh nghiệp? Các nhóm khác biệt trong doanh nghiệp này liên hệ với nhau như thế nào? Việc trả lời các câu hỏi về sự khác biệt xã hội, quyền lực, cấu trúc chính trị và các quá trình chính trị có quan hệ mật thiết với khả năng doanh nghiệp có thể phòng ngừa và giải quyết tranh chấp.

Cấu trúc chính trị đặc biệt trong một doanh nghiệp đa quốc gia chủ yếu dựa trên sự khác biệt về dân tộc/quốc gia giữa các nhà quản lý nước ngoài và lao động bản xứ và sự khác biệt về quyền lực giữa hai bên. Ví dụ, tất cả người Hàn Quốc tại 4 doanh nghiệp dệt may (A, B, C, và D) đều giữ các vị trí chủ chốt so với người Việt Nam. Điều này là có thể bởi vì hầu hết người Hàn Quốc trong các doanh nghiệp đều đang giữ những vị trí cao hơn trong việc tổ chức

công việc so với lao động Việt Nam. Khi đó, việc tổ chức chính trị trong doanh nghiệp, như là công đoàn, bị chi phối bởi người sử dụng lao động Hàn Quốc. Thậm chí nếu người lao động Hàn Quốc là một người mới đến và không thể nắm giữ vị trí cao trong công ty thì công ty đa quốc gia vẫn trao cho anh ta chức danh quản lý và trao quyền cho anh ta được quản lý, điều hành lao động Việt Nam-một số lao động Việt Nam có vị trí cao hơn. Lao động Hàn Quốc không được phép thi hành các chỉ đạo của lao động Việt Nam dưới bất cứ hoàn cảnh nào. Cấu trúc chính trị đặc biệt dẫn tới hai lĩnh vực chính trị trong doanh nghiệp đa quốc gia. Một mặt có một lĩnh vực trong đó cả người Việt Nam và người Hàn Quốc đều tham gia chính trị mang tính văn hóa và đồng nhất. Người Hàn Quốc hòa đồng với nhau trong doanh nghiệp và trong giờ làm việc, không tính đến thời gian bên ngoài doanh nghiệp và thời gian nghỉ ngơi. Rất hiếm khi người Hàn Quốc duy trì mối quan hệ thân mật với người Việt Nam chủ yếu, bởi vì các khác biệt về văn hóa, chưa nói tới các rào cản về ngôn ngữ. Sự phân biệt một cách cứng nhắc này vẫn tiếp tục duy trì ngay cả khi hai bên kể những câu chuyện hài hước, uống vui cùng nhau tại các bữa tiệc. Người Việt Nam cũng chứng kiến khoảng cách về văn hóa-xã hội từ phía người Hàn Quốc.

Ngoài ra, người Việt Nam cũng có xu hướng co cụm lại với nhau. Vì thế, lao động Việt Nam rất thận trọng khi thực hiện chỉ thị của quản lý người Hàn Quốc đối đầu lại với lao động Việt Nam, mà có thể tạo nên sự phản kháng nội bộ và đối đầu một cách bạo lực. Mặc dù chính trị về mặt văn hóa trong doanh nghiệp có khả năng phát triển

thành sự phản kháng mạnh mẽ giữa hai nhóm tại thời điểm xảy ra tranh chấp nghiêm trọng, thì sự phản kháng về dân tộc không phải là một nguyên nhân của đình công hay không phải đình công làm nảy sinh xung đột về văn hóa. Đây cũng là trường hợp của bốn doanh nghiệp dệt may. Mặt khác, người tham gia vào chính trị trong doanh nghiệp lại tùy theo vị trí của mình. Chính trị trong lĩnh vực này mang tính tư tưởng và thứ bậc. Ở khía cạnh này việc quan trọng là ai ở phía người lao động và ai ở phía người sử dụng lao động; điều này được hiểu là chính trị về thứ bậc. Người sử dụng lao động và người lao động được cho là đối nghịch với nhau về lĩnh vực chính trị, nhưng họ cũng không dễ dàng đối đầu với nhau một cách trực tiếp trong một doanh nghiệp đa quốc gia, do họ ít có quan hệ với nhau trong và bên ngoài nơi làm việc bởi khoảng cách về thứ bậc cũng như là khoảng cách về văn hóa-xã hội. Trên thực tế, những nhà quản lý người Hàn Quốc tại 4 doanh nghiệp đa quốc gia đã cố gắng tiếp xúc và kiểm soát trực tiếp lao động Việt Nam trong giai đoạn đầu của lịch sử công ty. Tuy nhiên, các cố gắng này đều thất bại. Kinh nghiệm này làm cho cả người quản lý Hàn Quốc và lao động Việt Nam hiểu ra rằng việc thông tin trực tiếp với nhau không những không khả thi mà việc thương lượng trực tiếp với nhau cũng không đem lại hiệu quả.

Vì thế trong một doanh nghiệp đa quốc gia cần phải có một cái mà tôi gọi là “nhóm trung gian” (Bailey 1969, tr. 167; Chae 2003, tr. 168), là những người làm trung gian, hòa giải giữa quản lý nước ngoài và lao động bản xứ. Nhóm trung gian dễ nhận thấy nhất trong một công ty đa quốc gia là cán

bộ công đoàn cơ sở. Tuy nhiên, như tôi đã giải thích trước đây, cán bộ công đoàn cơ sở không thể đảm nhiệm vai trò trung gian một cách đúng đắn trong 4 doanh nghiệp do người lao động nhận thấy rằng công đoàn bị doanh nghiệp chi phối. Ở trong các trường hợp này, cán bộ văn phòng trong ban nhân sự và/hoặc ban hành chính và các quản đốc phân xưởng cấp cao như trưởng bộ phận và quản lý nhà máy được coi là những nhóm trung gian.

Việc trung gian thực hiện bởi các nhóm trung gian khác nhau được chia ra làm hai phần. Một phần bao gồm các quản lý nước ngoài và nhóm trung gian và một phần kia bao gồm nhóm trung gian và người lao động. Trong cấu trúc chính trị, các quá trình chính trị được quyết định bởi các cách mà ba hợp phần mang tính thứ bậc khác nhau thông tin với nhau với sự trung gian của nhóm trung gian. Tính hiệu quả của thông tin phụ thuộc vào các yếu tố như ai nắm vai trò là người trung gian và họ được thừa nhận và đánh giá bởi cả các quản lý nước ngoài và người lao động như thế nào? Liệu nhóm trung gian có chiếm

được tình cảm của cả phía người sử dụng lao động và người lao động khi thực hiện vai trò trung gian hay không? Các quyền hành mà nhóm trung gian đạt được trong doanh nghiệp đa quốc gia?

Nhóm trung gian có thể truyền tải các ý kiến và yêu sách của người lao động tới người sử dụng lao động và phía người sử dụng lao động đánh giá cao sự tận tụy và tin tưởng ở nhóm trung gian. Đồng thời, nhóm trung gian có thể truyền tải các quan điểm của người quản lý nước ngoài về một vấn đề không mong muốn sắp xảy ra và thuyết phục người lao động. Trong khi đó, người lao động coi nhóm trung gian như người bạn đồng hành và là người cùng dân tộc. Việc quan trọng nhất nhằm đạt được sự tin tưởng của người lao động là họ cần có một số quyền hạn nhất định và có thể thỏa mãn các yêu sách của người lao động và giải quyết các khiếu nại của người lao động liên quan đến công việc hàng ngày trong doanh nghiệp. Vì thế, nếu người quản lý nước ngoài muốn có nhóm trung gian có khả năng hoạt động trong doanh nghiệp thì cần phải trao cho họ

Bảng 3. Vai trò của nhóm trung gian trong 4 doanh nghiệp

Công ty	A	B	C	D
Tầng lớp trung gian	Cán bộ văn phòng/ Quản đốc phân xưởng	Cán bộ văn phòng/ Phiên dịch	Cán bộ văn phòng/ Quản đốc phân xưởng	Quản đốc phân xưởng
Quyền chuyên quyết	X	O	X	O/X
Phẩm chất của trung gian	Lòng trung thành > Được yêu mến	Trung thành < Được yêu mến	Trung thành > Được yêu mến	Trung thành > Được yêu mến
Tính hiệu quả của việc giao tiếp	X	O	O/X	O

X: có

O: không

Nguồn: Tư liệu điền dã năm 2011.

quyền hạn để giúp người quản lý giải quyết các vấn đề và coi trọng tầm ảnh hưởng của nhóm trung gian đối với người lao động giống như coi trọng sự tận tụy của nhóm trung gian đối với người sử dụng lao động (Xem Bảng 3).

Trong 4 công ty, công ty B đã sử dụng một cách thành công vai trò của nhóm trung gian và đã luôn thành công trong việc phòng ngừa đình công. Trước khi tổng giám đốc của công ty B mua lại công ty vào năm 2007, tại đây đã xảy ra nhiều tranh chấp lao động, bao gồm cả đình công. Nhằm thay đổi quan hệ lao động với nhiều xung đột và không có sự tin tưởng lẫn nhau từ thời công ty cũ, trước hết tổng giám đốc nâng lương cơ bản lên ngang với mức của các doanh nghiệp liền kề trong cùng một khu công nghiệp và bắt đầu tìm cách thông tin một cách hiệu quả với người lao động. Do có nhiều kinh nghiệm trong việc quản lý lao động bản địa tại Trung Quốc ông tổng giám đốc đã tìm những nhân viên có khả năng cải thiện việc thông tin giữa người sử dụng lao động và người lao động.

Trong giai đoạn đầu, hàng ngày, ông tổng giám đốc tiến hành liên hệ với cán bộ văn phòng người Việt Nam và các quản đốc phân xưởng như trưởng bộ phận nhằm kiểm soát một cách gián tiếp công nhân. Trong quá trình này ông tổng giám đốc phát hiện ra 2 vấn đề. Thứ nhất, các quản đốc người Việt mâu thuẫn với các quản đốc người Hàn Quốc-Trung Quốc trong quá trình lao động và đã nhiều lần khiếu nại trực tiếp lên tổng giám đốc, làm phá vỡ thứ tự cấp bậc trong công ty. Thứ hai, một số lao động văn phòng cạnh tranh với

nhau trong việc truyền tải các khiếu nại, tố cáo của công nhân và bịa đặt về một số hành vi có vấn đề của người lao động. Sau khi tiến hành xem xét những vấn đề này, tổng giám đốc quyết định tập trung quyền lực vào một phụ nữ có khả năng gây ảnh hưởng tới người khác và có thể tin cậy được, đang nắm giữ vị trí trưởng bộ phận nhân sự. Vị trưởng bộ phận nhân sự trở thành một người trung gian đáng tin cậy theo đó cả các quản đốc và người lao động Việt Nam đều có thể trình bày các ý kiến và các khiếu nại, tố cáo. Đồng thời, tổng giám đốc cho phép trưởng bộ phận nhân sự sử dụng phiên dịch tại mỗi phân xưởng như là kênh thông tin hai chiều nhằm truyền tải các ý kiến của cả các quản lý người nước ngoài và người lao động Việt Nam.

Hầu hết thành viên trong công ty B đều hài lòng với các quá trình chính trị dựa trên việc thông tin hiệu quả vai trò tích cực của trưởng bộ phận nhân sự cũng như các phiên dịch. Trưởng bộ phận nhân sự tự mình giải quyết tất cả các khiếu nại, tố cáo nhỏ mặc dù sau này có báo cáo lên với người sử dụng lao động. Nếu cần phải có một số kinh phí nhỏ để tiến hành các biện pháp cụ thể nhằm giải quyết các vấn đề có nguy cơ xảy ra thì người sử dụng lao động sẽ không can thiệp vào quá trình chính trị giữa bên trung gian và công nhân. Kết quả là, người lao động, bao gồm cả các quản đốc phân xưởng và công nhân đều tin cậy và biết ơn bên trung gian, đặc biệt là trưởng bộ phận nhân sự. Sự tin cậy và mối liên hệ hình thành giữa người lao động và bên trung gian cho phép bên trung gian thuyết phục người lao động về các quyết định của công ty.

Có 3 điều kiện tiên đề bổ sung cần thiết nhằm tối đa hóa hiệu quả của việc trung gian, hòa giải bởi nhóm trung gian trong công ty. *Thứ nhất*, quản lý người Hàn Quốc, đặc biệt là tổng giám đốc tự chủ trong việc quyết định các vấn đề quan trọng trong công ty. Do công ty B là bên bán và có công ty mẹ tại Hàn Quốc, tổng giám đốc công ty B phải nhận được sự cho phép từ phía trụ sở chính đối với các vấn đề quan trọng, kèm theo kinh phí. Thật may là, tổng giám đốc công ty B là một trong những cổ đông lớn nhất trong công ty, vì thế có quyền ra quyết định nếu cần thiết, thậm chí trong các vấn đề như tăng lương cho bản thân và báo cáo sau tới trụ sở. Quyền quyết định của tổng giám đốc cho phép nhóm trung gian được trao một số quyền cần thiết nhằm phản hồi trước đối với các yêu sách của người lao động.

*Thứ hai*, quản lý người Hàn Quốc cần phải hiểu vị trí đầy mâu thuẫn và tế nhị mà nhóm trung gian đảm nhiệm. Do nhóm trung gian không thể làm cách nào khác ngoài việc đứng giữa hai nhóm có lợi ích và đặc tính dân tộc khác nhau. Quản lý người Hàn Quốc cần phải hiểu rằng để nhóm trung gian hoạt động hiệu quả thì người lao động cần phải coi nhóm trung gian như là bạn đồng hành. Công ty B đã có thể duy trì một môi trường chính trị hòa bình do quản lý người Hàn Quốc không chủ ý thâm nhập vào thực tế chính trị của nhóm trung gian và đánh giá khả năng của nhóm trung gian thông qua tầm ảnh hưởng của họ trong công nhân cũng như là mức độ tận tụy đối với phía người sử dụng lao động. Tự tin vào khả năng kiểm soát nhóm trung gian, người Hàn Quốc thường nói vui:

“cán bộ văn phòng, quản đốc phân xưởng và phiên dịch ăn cánh với người lao động.”

*Cuối cùng*, sự tương tác về mặt xã hội với lao động trực tiếp và mối liên kết chặt chẽ về mặt văn hóa là quan trọng trong việc duy trì các quá trình chính trị hòa bình, được đảm nhiệm bởi nhóm trung gian. Nói theo cách khác, không dễ dàng để hợp nhất các ý kiến và đạt được thỏa thuận chung về các vấn đề có nguy cơ xảy ra giữa người lao động nếu họ không có liên kết về văn hóa-xã hội trong doanh nghiệp. Về vấn đề này, người sử dụng lao động của công ty B đã rất tích cực trong việc khuyến khích và hỗ trợ các hoạt động văn hóa-xã hội của người lao động, mặc dù mục đích chính của việc khuyến khích này là nhằm thúc đẩy sự gắn bó của người lao động với công ty. Ví dụ, công ty rất nhiệt tình trong việc tổ chức các đội bóng đá theo các bộ phận sản xuất để thi đấu với nhau trong năm. Công ty cũng khuyến khích người lao động tham gia vào các sự kiện văn hóa theo từng thời kỳ diễn ra bên trong và bên ngoài công ty. Đồng thời, tổng giám đốc rất tự hào về thực tế là công ty có hơn 100 cặp vợ chồng cùng làm việc với nhau. Ông tổng giám đốc tin rằng mối liên kết chặt chẽ giữa người lao động với nhau không chỉ giúp giảm bớt sự đối đầu giữa các thành viên trong công ty mà còn làm giảm bớt việc chia rẽ và nâng cao năng suất.

Nhờ có các điều kiện và thực tiễn đảm bảo cho nhóm trung gian có thể duy trì vai trò trung gian, hòa giải một cách tích cực và hiệu quả, công ty B đã chủ động kiểm soát các yêu sách của người lao động và duy trì quan hệ lao động hòa bình. Mặc dù không đem lại cho người lao động các điều kiện kinh tế tốt hơn công ty B đã tránh được

những đối đầu không cần thiết, bao gồm đình công, bằng cách duy trì các quá trình chính trị hiệu quả trong doanh nghiệp. Kết quả là, công ty B nổi tiếng về quan hệ lao động ổn định và là sự tự hào của công nhân trong công ty tại Bình Dương.

Tuy nhiên, ổn định chính trị mà công ty B đang thụ hưởng là khá ngoại lệ đối với các doanh nghiệp dệt may trên địa bàn. Ba công ty khác thể hiện thiếu sót trong việc sử dụng nhóm trung gian và duy trì các quá trình chính trị hiệu quả. Tôi sẽ mô tả một cách khái quát việc 3 công ty này sử dụng nhóm trung gian như thế nào và tại sao mỗi công ty đều gặp rủi ro hơn về tranh chấp lao động.

Công ty D chưa hề có cuộc đình công nào trong 3 năm gần đây mặc dù có các điều kiện kinh tế khá là không thuận lợi, với tư cách là một nhà thầu phụ nhỏ và lương cơ bản và thu nhập bình quân trong tháng của người lao động thấp hơn 3 công ty khác. Sở dĩ công ty D có thể thoát khỏi tình trạng rối loạn gây ra bởi đình công gần đây trên địa bàn chủ yếu là do công ty nắm được các mong đợi của người lao động và phản hồi một cách nhanh chóng. Việc phản hồi một cách nhanh chóng là kết quả của bài học mà tổng giám đốc công ty rút ra được từ cuộc đình công xảy ra trước đây.

Sau khi chứng kiến cuộc đình công xảy ra trong năm 2009, tổng giám đốc nhận ra rằng cần phải nắm được thông tin chính xác về yêu sách của người lao động và duy trì các kênh thông tin ổn định nhằm hỗ trợ việc đối thoại với người lao động. Với mục đích này, bà tổng giám đốc đảm bảo mức lương cao hơn và trao nhiều quyền hơn cho các quản đốc phân xưởng để họ có thể nắm được thông tin chi tiết về các

khiếu nại, tố cáo của người lao động và truyền tải các phản hồi của tổng giám đốc đối với người lao động. Đồng thời, bà tổng giám đốc cũng khuyến khích người lao động giới thiệu họ hàng và bạn bè không chỉ như là một cách tuyển dụng lao động hiệu quả, mà còn nhấn mạnh vào môi trường làm việc giống như gia đình. Kết quả là, vai trò trung gian của các quản đốc phân xưởng trở nên hiệu quả hơn và việc thông tin giữa người sử dụng lao động và công nhân trực tiếp được cải thiện đáng kể.

Tuy nhiên, quyền hạn của quản đốc phân xưởng trong công ty khá là hạn chế. Tổng giám đốc trao quyền cho họ dưới sự kiểm soát chặt chẽ. Bà tổng giám đốc trở nên giận dữ khi phát hiện ra các quản đốc phân xưởng không báo cáo tất cả những gì diễn ra trong nhà máy. Kết quả là, các quản đốc phân xưởng phải chứng minh sự tận tụy của mình đối với người sử dụng lao động hơn là đối với người lao động. Trong hoàn cảnh này, tổng giám đốc đã thành công trong việc đảm bảo việc thông tin và phản hồi một cách nhanh chóng hơn đối với các yêu sách của người lao động so với thời gian trước kia; tuy nhiên lại không tận dụng triệt để năng lực của nhóm trung gian. Kết quả là, công ty có khả năng phải đối mặt với cuộc đình công bất cứ khi nào do tiềm ẩn việc thông tin không hiệu quả và thiếu niềm tin giữa nhóm trung gian và người lao động.

Công ty A và C không thể tránh được đình công xảy ra trong năm 2011, dẫn tới việc thất bại trong sử dụng nhóm trung gian một cách có hiệu quả. Để chắc chắn, người sử dụng lao động tại cả 2 công ty đều thừa nhận vai trò quan trọng của lao động văn phòng và quản đốc phân xưởng

trong việc thu thập thông tin và kiểm soát lao động trực tiếp. Tuy nhiên, quản lý Hàn Quốc ưu tiên sự tận tụy hơn là các kỹ năng lãnh đạo. Họ cho rằng đó là một trong những điều quan trọng nhất nhằm duy trì trật tự thứ bậc trong công ty bằng việc kiểm soát nhóm trung gian. Vì thế, họ trao rất ít quyền cho nhóm trung gian và buộc thôi việc đối với nhóm trung gian khi tái phạm việc không hoàn thành được chỉ tiêu của công ty về sản xuất, ngăn ngừa tai nạn và kiểm soát người lao động. Trong trường hợp này, đối với nhóm trung gian trong công ty, sự cầu cạnh ân huệ từ phía người sử dụng lao động trở nên quan trọng hơn là việc duy trì sự tự vận hành của quyền lực và gây ảnh hưởng đối với người lao động.

Đồng thời, quản lý người Hàn Quốc tại 2 công ty đều không hài lòng với các hoạt động củng cố mối liên hệ chặt chẽ với người lao động. Công ty đưa ra rất ít cơ hội cho người lao động được thực hiện các hoạt động xã hội bên ngoài quá trình lao động. Đồng thời, họ cũng không nhượng bộ các mối liên hệ giữa những công nhân với tư cách là bạn bè và họ hàng trong công ty. Quản lý Hàn Quốc của công ty A thậm chí coi một số công nhân là “nguy hiểm” và “những người xúi giục tiềm ẩn” dựa trên mối quan hệ họ hàng.

Có thể do hoạt động chưa phù hợp của nhóm trung gian Quản lý người Hàn Quốc tại 2 công ty này buộc các lao động văn phòng và quản đốc phân xưởng khác thu thập các thông tin về khiếu nại, tố cáo của người lao động để giải quyết một cách hiệu quả. Ví dụ, tổng giám đốc của công ty C rất tích cực không chỉ trong việc nắm bắt yêu sách của người lao động mà còn giải

quyết khiếu nại, tố cáo của người lao động một cách nhanh chóng. Nói cách khác, việc trao quyền một cách hạn chế cho nhóm trung gian tổng giám đốc đã có một số nỗ lực trong việc tìm cách thông tin với người lao động một cách hiệu quả hơn. Tuy nhiên, người lao động không chia sẻ ý kiến thẳng thắn với nhóm trung gian, những người này cũng e ngại truyền đạt thông tin tới tổng giám đốc. Tất cả mọi người trong doanh nghiệp đều biết rằng các quyết định cuối cùng phụ thuộc vào tổng giám đốc và không thể thương lượng về các xung đột này một cách tích cực. Sự thất bại trong việc thiết lập các thiết chế về trung gian, hòa giải đã dẫn tới cuộc đình công trong năm 2011 bất chấp những nỗ lực của tổng giám đốc trong việc lắng nghe và phản hồi một cách chủ động đối với các yêu sách của người lao động.

Ngược lại, vấn đề là sự hạn chế trong quyền được ban hành quyết định của tổng giám đốc trong công ty A, thuộc bên bán hàng. Mặc dù thu thập thông tin chính xác về yêu sách của người lao động thông qua nhóm trung gian, tổng giám đốc cũng không thể đưa ra giải pháp một cách nhanh chóng do phải đợi sự chấp thuận cuối cùng từ phía trụ sở chính. Việc chậm trễ thời gian này đã làm cho người lao động đình công. Tổng giám đốc cũng biết rằng người lao động thiếu sự kiên nhẫn, nhưng ông không thể làm cách nào khác ngoài việc chờ đợi quyết định từ phía trụ sở chính do suy nghĩ thà đối mặt với một cuộc đình công còn hơn là ban hành một quyết định độc lập, mà sẽ gây tác động tiêu cực tới sự nghiệp của mình. Trong các tình huống này, người lao động không chỉ phàn nàn về sự chậm trễ trong việc ban

hành quyết định của công ty mà còn không tin tưởng vào quyết định mà công ty thông báo. Điều này lý giải lý do tại sao doanh nghiệp này bị tổn thương nhiều hơn đối với cuộc đình công tự phát so với 3 doanh nghiệp khác.

## 5. KẾT LUẬN

Có thể thấy rằng cảm giác bị tước đoạt mất các cơ hội và sự tòi tệ của kinh tế hộ gia đình đã buộc người lao động trong các doanh nghiệp dệt may tại Bình Dương yêu cầu tăng lương. Sự giảm sút một cách nhanh chóng biên độ lợi nhuận cũng lý giải lý do tại sao các doanh nghiệp dệt may đa quốc gia không thể phản hồi các yêu sách của người lao động một cách chủ động và nhanh chóng. Về vấn đề này, yếu tố kinh tế là một điều kiện cần thiết cho cuộc đình công về lợi ích.

Tuy nhiên, yếu tố kinh tế không phải là một điều kiện đủ thậm chí là đối với các cuộc đình công về lợi ích. Bởi vì, một cuộc đình công chỉ xảy ra khi các quá trình chính trị trong doanh nghiệp không giải quyết các khiếu nại, tố cáo và các xung đột một cách hiệu quả và phòng ngừa các tranh chấp lao động. Về vấn đề này, đình công là một kết quả của các cấu trúc, quá trình chính trị cụ thể trong mỗi doanh nghiệp giống như là kết quả của các điều kiện kinh tế của mỗi bên trong tranh chấp lao động. Điều này được minh chứng bởi trường hợp của 4 doanh nghiệp đa quốc gia trong bài viết này.

Câu hỏi đặt ra là chúng ta có thể làm gì để có thể chuyển đổi cấu trúc và quá trình chính trị trong các doanh nghiệp đa quốc gia để quan hệ lao động mang tính “hòa bình” và “thuận lợi hơn”. Đề xuất hợp lý nhất có thể là nhà nước cần có các biện

pháp về lập pháp nhằm thay đổi các sắp xếp thể chế và các qui tắc về thủ tục chính trị đối với các doanh nghiệp đa quốc gia hiện đang có vấn đề. Đây có thể là một lý do tại sao nhiều học giả quan tâm tới việc đổi mới công đoàn. Nếu được nâng cao hoạt động và được trao quyền tự chủ công đoàn có thể hoạt động hiệu quả hơn và có ảnh hưởng tích cực hơn tới các quá trình chính trị trong các doanh nghiệp đa quốc gia và vì thế góp phần vào việc cải thiện quyền của người lao động.

Tuy nhiên, cũng là đúng khi nói rằng việc củng cố hoạt động công đoàn không nhất thiết đảm bảo sự ‘hòa bình’ trong quan hệ lao động và giảm số lượng đình công. Tất nhiên, việc định nghĩa thế nào là ‘hòa bình’ thì vẫn còn nhiều tranh cãi. Người ta có thể lý giải đây là định kiến về tư tưởng khi coi đình công là không mong muốn. Mặc dù có các lập trường khác nhau đối với vấn đề này tôi vẫn tin rằng đã có những cuộc đình công không cần thiết, gây bất lợi cho cả người sử dụng lao động và người lao động<sup>(4)</sup>.

Ngoài ra, vẫn còn chưa rõ rằng việc nâng cao hoạt động của công đoàn cơ sở có thể đem lại thay đổi căn bản trong cấu trúc chính trị đặc trưng của các doanh nghiệp đa quốc gia hay không. Để chắc chắn điều này, cần lưu ý cấu trúc đó trong các doanh nghiệp đa quốc gia rộng hơn nhiều, bao gồm 3 nhóm đối tượng: quản lý người nước ngoài, nhóm trung gian và người lao động. Cho dù công đoàn nắm giữ vị trí chính trị nào thì tôi vẫn tin rằng các quá trình chính trị được trung gian, hòa giải bởi nhóm trung gian vẫn tiếp tục hoạt động trong các doanh nghiệp đa quốc gia. Vì thế, việc gia tăng quyền hạn cho nhóm trung

gian, có thể bao gồm lãnh đạo công đoàn cơ sở, và vai trò phù hợp của họ sẽ là yếu tố quan trọng nhất trong việc duy trì quan hệ lao động ổn định và thuận lợi trong các doanh nghiệp đa quốc gia.

Cách tốt nhất để tối đa hóa hiệu quả hoạt động của nhóm trung gian trong các doanh nghiệp đa quốc gia có thể là việc nội địa hóa công ty nước ngoài. Thật may là, hầu hết các công ty nước ngoài tại Việt Nam đều đang tìm cách nội địa hóa nhằm giảm chi phí từ việc trả lương cho quản lý người nước ngoài, từ việc thông tin không hiệu quả và xung đột với lao động trong nước. Nhiều nhà quản lý người nước ngoài, chứng kiến sự gia tăng tranh chấp lao động trong thời gian gần đây đã đi đến nhận định rằng việc nội địa hóa là một cách để công ty tồn tại. Họ nhấn mạnh rằng các công ty nước ngoài tại Việt Nam cảm thấy cần phải thay thế quản lý người nước ngoài bằng người Việt Nam một cách nhanh chóng.

Trong thời gian ngắn, công ty nước ngoài nào càng phải chịu áp lực về kinh tế-chính trị thì càng nhanh chóng tiến hành việc nội địa hóa. Vì thế, các cuộc đình công gần đây có thể góp phần vào việc nội địa hóa các công ty đa quốc gia, và kết quả là, mở rộng vai trò và tầm quan trọng của nhóm trung gian trong các doanh nghiệp đa quốc gia. Tuy nhiên, về mặt lâu dài, nếu các áp lực về kinh tế-chính trị tiếp tục gia tăng thì các công ty nước ngoài sẽ lựa chọn việc rời Việt Nam. Sự ra đi của các công ty này là số phận của những doanh nghiệp đa quốc gia có sử dụng nhiều lao động.

Những gì chúng ta có thể làm vào thời điểm này, nhằm ngăn ngừa một quyết định

như vậy, là thiết lập một quan hệ lao động ổn định và thuận lợi hơn trong các doanh nghiệp đa quốc gia, nhằm tìm ra cách thúc đẩy các quá trình chính trị hiệu quả, được trung gian, hòa giải bởi nhóm trung gian với nhiều quyền hạn hơn. Trên phương diện này, có thể nói rằng các hoạt động của những thành phần ngoài doanh nghiệp, như bên mua, các tổ chức hỗ trợ lao động địa phương, Bộ Lao động Thương binh và xã hội, Tổ chức Lao động quốc tế đã khuyến khích người sử dụng lao động và người lao động trong việc thực hiện một cách tiếp cận mang tính hợp tác nhằm giải quyết các vấn đề. Thực tế này cần phải được nhấn mạnh và đánh giá cao mặc dù dưới cấu trúc chính trị đặc thù của các doanh nghiệp đa quốc gia việc thực hiện đã không gặt hái được nhiều thành công. Nghiên cứu này đề cập đến tính cần thiết của việc thừa nhận cấu trúc và quá trình chính trị đặc trưng trong doanh nghiệp đa quốc gia và tìm các cách thiết lập quan hệ lao động ổn định và thuận lợi hơn. □

#### CHÚ THÍCH

(1) Tổng số lao động thay đổi hàng ngày. Số lao động thể hiện trong bảng dựa trên cơ sở tính toán mang tính chất tương đối.

(2) Lương cơ bản, phụ cấp và trả lương làm thêm giờ đã bao gồm trong tiền lương hàng tháng.

(3) Cuộc đình công tại công ty E, một trong các công ty về dệt may lớn nhất trên địa bàn đã gây nên nhiều chú ý. Vào tháng 11/2011, đình công nổ ra do người lao động yêu cầu tăng lương cơ bản lên ít nhất là 2,7 triệu đồng và người sử dụng lao động quyết định tăng mức lương cơ bản lên 2,4-2,5 triệu đồng. Cuộc đình công kéo dài trên một tuần nhưng người sử dụng lao động vẫn từ chối thương lượng. Kết quả đáng ngạc nhiên là, người lao động trở lại

làm việc mà không có bất cứ nhượng bộ nào từ phía doanh nghiệp ngoại trừ việc tăng 7% đối với lao động có tay nghề và 5% đối với trợ cấp cho công việc nguy hiểm. “Chiến thắng” hy hữu này của người sử dụng lao động nước ngoài đối với công nhân được coi là một dấu hiệu thể hiện thay đổi về quan hệ lao động trên địa bàn.

<sup>(4)</sup> Tất nhiên, mục tiêu cơ bản của đình công là nhằm làm giàu thêm kinh nghiệm đấu tranh cho người lao động và tăng cường quyền lực chính trị của họ, bất cứ cuộc đình công nào cũng là có ích cho tương lai của họ. Tuy nhiên, tôi không nghĩ rằng hầu hết các bên trong tranh chấp lao động tại Việt Nam và các chuyên gia về lao động thừa nhận về loại đấu tranh giai cấp này.

#### TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bailey, F. 1969. *Mưu đồ và lợi lộc: Nhân học xã hội trong chính trị*. New York: Schocken Books.
2. Blim, M. and F. Rothstein. 1992. *Nhân học và các chiến lược toàn cầu của doanh nghiệp đa quốc gia: Nghiên cứu về công nghiệp hóa mới trong thời kỳ cuối của thế kỷ XX*. New York: Bergin & Garvey.
3. Burawoy, M. 1985 *Chính trị trong sản xuất: các doanh nghiệp dưới chế độ tư bản và xã hội chủ nghĩa*. Chicago: London: Verso.
4. Chae, S. 2003. *Xe công việc và dệt cuộc sống: Chính trị trong sản xuất tại doanh nghiệp đa quốc gia về dệt may tại Việt Nam*. The City University of New York.
5. Chae, S. 2011. *Tính năng động của doanh nghiệp đa quốc gia và đình công gần đây tại Việt Nam*. In Chan, ed. *Labor In Vietnam*. Singapore: Institute of Southeast Asian Studies.
6. Chan, A and H. Wang. 2005. *Tác động của Nhà nước đối với người lao động - So sánh các doanh nghiệp Đài Loan tại Trung Quốc và Việt Nam*. Pacific Affairs.77(4).
7. Clarke, S. 2006. *Sự thay đổi tính chất trong các cuộc đình công tại Việt Nam*. Post-Communist Economies. 18(3).
8. Clarke, S. and T. Pringle. 2009. *Liệu công đoàn do Đảng lãnh đạo có thể đại diện cho đoàn viên?* Post-Communist Economies. 21(1).
9. Do Quynh Chi. 2008. *Thách thức từ bên dưới: các cuộc đình công tự phát và áp lực đối với việc đổi mới công đoàn tại Việt Nam*. Báo cáo Hội thảo, Vietnam Update: Labor in Vietnam.
10. Do Quynh Chi. 2011 *Sự tham gia của người lao động tại Việt Nam*. Báo cáo Dự án quan hệ lao động Việt Nam-ILO.
11. Do Quynh Chi, Vu Minh Tien, and Vu Thanh Duong. 2011. *Các xu thế về đình công trong năm 2010 và Quý I của năm 2011*. Báo cáo Dự án quan hệ lao động Việt Nam- ILO.
12. Hansson, E. 2003. *Cách quản lý độc đoán và lao động: Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và Đảng-Nhà nước trong đổi mới kinh tế*. In: B. Kerkvliet, H. Russell, D. Koh, eds. *In Getting Organized in Vietnam: Moving in and around the Socialist State*. Singapore: Institute of Southeast Asian Studies.
13. Kerkvliet, B. 2011. *Các phản kháng của người lao động trong xã hội Việt Nam đương đại*. In: A. Chan, ed. *Labor In Vietnam*. Singapore: Institute of Southeast Asian Studies, pp. 160-210.
14. Le Minh Nghia et al. 2003. *Bình Dương: Hình ảnh mới trong thế kỷ XXI*. Hà Nội: Nxb. Chính trị Quốc gia.
15. Lee, C. H. 2006. *Sự phát triển gần đây về quan hệ lao động tại Trung Quốc và Việt Nam: Sự chuyển dịch của quan hệ lao động trong các nền kinh tế chuyển đổi tại Đông Á*. Journal of Industrial Relations. 48(3).
16. Lee, C. K. 1998. *Giới tính và sự kỳ diệu tại Nam Trung Quốc: Hai thế giới của lao động nữ trong nhà máy*. California: University of California Press.

17. Mantsios, G. 2010. *Việt Nam tại ngã tư đường: Chủ nghĩa xã hội theo cơ chế thị trường và phong trào công nhân Việt Nam*. New Labor Forum. 19(1).
18. Marr, D. and C. White. 1988. *Hậu chiến tranh tại Việt Nam: Các tình thế khó xử trong phát triển chủ nghĩa xã hội*. Ithaca: Cornell Southeast Asia Program.
19. Nguyen Tuan Anh, Dao Thanh Hien, Vu Thanh Duong, Nguyen Tra My. 2011. *Báo cáo nghiên cứu 4 cuộc đình công*. Báo cáo Dự án quan hệ lao động Việt Nam- ILO.
20. Tran, A. 2007 *Sự xuất hiện của cánh tay thứ ba - Các Báo lao động và Phản hồi của công đoàn và Nhà nước đối với các phản kháng của người lao động tại Việt Nam Tay áo thứ ba*. Labour Studies Journal. 32(3).
21. Ủy ban Nhân dân tỉnh Bình Dương. 2006. *Thực trạng đời sống công nhân ở vùng kinh tế trọng điểm phía Nam và vấn đề đặt ra*. Tài liệu Hội thảo.
22. Ủy ban Nhân dân tỉnh Bình Dương. 2009. *Tổng quan Bình Dương & Đồng Nai*. Tài liệu xuất bản nội bộ.
23. Willis, P. 1981. *Học lao động: Làm thế nào giai cấp lao động có việc làm của giai cấp lao động*. New York: Columbia University Press.