

MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM HẠN CHẾ TÌNH TRẠNG ĐÌNH CÔNG DANG GIA TĂNG TẠI CÁC DOANH NGHIỆP NỘI NƯỚC

TRINH VIỆT TIẾN^(*)

I. Xu hướng gia tăng đình công tại các doanh nghiệp

Theo Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, từ năm 1995, khi Bộ luật Lao động có hiệu lực thi hành, đến hết tháng 4 - 2009, cả nước đã có 2.697 cuộc đình công. Trong đó, có 89 cuộc ở doanh nghiệp nhà nước (DNNN), 625 cuộc ở doanh nghiệp ngoài nhà nước, 1.983 cuộc ở doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

(Xem Bảng 1: Đình công trong các doanh nghiệp từ năm 1995 đến ngày 15-4-2009)

Giai đoạn 1995 - 1999 xảy ra 307 cuộc, chiếm 11,38%; giai đoạn 2000 - 2004 xảy ra 525 cuộc, chiếm 19,46%. Như vậy, mức độ xảy ra đình công có xu hướng tăng nhanh ở các năm về sau. Trong giai đoạn 2005 - 2009, số cuộc đình công tăng gấp 6,07 lần so với giai đoạn 1995 - 1999 và gấp 3,55 lần so với giai đoạn 2000 - 2004. Theo các kết quả nghiên cứu của một số chuyên gia của Tổ chức lao động Quốc tế (ILO) người lao động đình công vì những lý do sau: 33% do mức lương thấp hay người sử dụng lao động không tăng lương như đã cam kết; 25% do không được trả mức thưởng như đã cam kết; 25% do làm thêm giờ quá nhiều; 10% do không được

trả lương cho những giờ làm thêm và 7% do không được ký hợp đồng lao động hoặc không được đóng bảo hiểm xã hội.

Mặc dù người lao động và tập thể lao động có quyền đình công vì những lý do liên quan đến lợi ích kinh tế hoặc môi trường làm việc, tuy nhiên, đây là biện pháp không mong muốn phải dùng đến để giải quyết những bất đồng của người lao động và người sử dụng lao động. Đình công, dù tuân thủ hay không tuân thủ theo các quy định của pháp luật, đều làm gián đoạn hoạt động sản xuất kinh doanh, gây tổn thất vật chất cho doanh nghiệp, làm tổn thương mối quan hệ lao động giữa người lao động - người sử dụng lao động và phải mất rất nhiều thời gian mới khôi phục lại được.

II. Hạn chế tình trạng đình công gia tăng là yếu tố quan trọng làm môi trường kinh doanh trở nên hấp dẫn hơn.

Trong cuộc họp mới vừa được tổ chức cuối tháng 12 năm 2010 vừa qua giữa Hiệp hội Thương mại và Công nghiệp Hàn Quốc với đại diện của Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, đại diện của hơn 30 công ty Hàn Quốc tại Tp.HCM nhắc đến các vụ đình công tập thể quy mô lớn là điều mà các doanh nghiệp Hàn Quốc quan ngại nhất.

(*) TS., Giảng viên Khoa Quản lý Nhân học, Trường Cao đẳng Nội vụ, Hà Nội.

Bảng 1. Đình công trong các doanh nghiệp từ năm 1995 đến ngày 15-4-2009

Năm	Số vụ đình công	Doanh nghiệp nhà nước		DN có vốn đầu tư nước ngoài		Doanh nghiệp ngoài nhà nước	
		Số vụ	Tỷ lệ	Số vụ	Tỷ lệ	Số vụ	Tỷ lệ
1995-1999	307	42	13,68%	174	56,68%	91	29,64%
2000-2004	525	34	6,48%	354	67,42%	137	26,1%
2005-4/2009	1865	13	0,70%	1455	78,02%	397	21,28%
Tổng	2697	89	3,3%	1983	73,5%	624	23,2%

(Nguồn: Báo cáo của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội)

Ông Choong Shik Kang, Chủ tịch Hiệp hội Thương mại và Công nghiệp Hàn Quốc nói với đại diện của Ủy ban Nhân dân Tp.HCM trong cuộc họp rằng, sang năm 2011 mặc dù các nhà đầu tư Hàn Quốc vẫn rất quan tâm đến cơ hội đầu tư và kinh doanh tại Việt Nam, nhưng không loại trừ một số doanh nghiệp mới sẽ mở hãng xưởng tại Indonesia.

Như vậy, vai trò của chính quyền tại các địa phương, đặc biệt là của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội cũng như của Liên đoàn lao động địa phương là rất quan trọng trong việc tuyên truyền phổ biến pháp luật về đình công cũng như làm trung gian hòa giải tại các doanh nghiệp có nguy cơ phát sinh đình công cao. Ở các tỉnh làm tốt công tác này cho thấy, đã làm giảm rõ rệt số vụ đình công. Qua đó, thu hút mạnh hơn nguồn vốn của các doanh nghiệp nước ngoài và của các doanh nghiệp từ các tỉnh/thành phố khác đầu tư vào địa phương mình.

III. Giải pháp nhằm hạn chế đình công

1. Một số giải pháp về phía người sử dụng lao động

a- *Gặp gỡ thường xuyên giữa quản lý và người lao động:*

Việc chia sẻ thông tin và giao tiếp hai chiều là bước khởi đầu cho một mối quan hệ lao động

hài hòa tại nơi làm việc. Qua khảo sát cho thấy, đình công thường xảy ra trong những doanh nghiệp không thường xuyên có giao tiếp hai chiều giữa quản lý với người lao động. Việc thiết lập một kênh thông tin hai chiều sẽ giúp lãnh đạo doanh nghiệp hiểu những quan điểm và tâm tư nguyện vọng của người lao động, từ đó, xây dựng chính sách công ty phản ánh những quan điểm và tâm tư nguyện vọng đó.

b- *Thành lập tổ chức Công đoàn và chủ động xây dựng mối quan hệ có hiệu quả với tổ chức công đoàn ở doanh nghiệp:*

Khi không có một công đoàn hoạt động có hiệu quả và đáng tin cậy, người sử dụng lao động sẽ thiếu một đối tác tin cậy từ phía người lao động để thảo luận và chia sẻ những vấn đề khó khăn của doanh nghiệp. Ở những doanh nghiệp có công đoàn, việc người lao động bày tỏ tâm tư nguyện vọng của mình qua tổ chức này cũng sẽ có lợi cho người sử dụng lao động.

c- *Thương lượng và ký kết một thỏa ước lao động tập thể đúng nghĩa bao gồm các thỏa thuận về lương và điều kiện làm việc sẽ mang lại nhiều lợi ích cho người sử dụng lao động :*

- Thương lượng và ký kết một thỏa ước lao động tập thể có thể giúp giảm khả năng xảy ra các cuộc đình công tự phát. Ghi nhận tâm tư nguyện vọng của người lao động và người sử

dụng lao động (về các vấn đề như lương, điều kiện làm việc) trong thương lượng tập thể, khuyến khích người lao động tin tưởng sử dụng thương lượng tập thể như một quy trình hiệu quả và có trình tự để đáp ứng những nhu cầu của họ trong tương lai thay vì đình công tự phát ngay khi cảm thấy không hài lòng. Người lao động qua đó cũng cần hiểu rằng họ có những cơ hội để đàm phán định kỳ về lương và cải thiện điều kiện làm việc và giảm bớt những cuộc đình công tự phát.

- Thương lượng tập thể đem lại nhiều cơ hội cho lãnh đạo doanh nghiệp làm rõ và chia sẻ những khó khăn của doanh nghiệp với người lao động.

- Có thể đưa vào Thỏa ước lao động tập thể một điều khoản "không đình công", theo đó, người lao động cam kết không đình công nếu người sử dụng lao động thực hiện đúng những nội dung của Thỏa ước lao động tập thể.

d- Những cuộc họp định kỳ giữa lãnh đạo doanh nghiệp và công đoàn sẽ giúp xác định và đáp ứng những tâm tư nguyện vọng của người lao động trước khi chúng trở thành những vấn đề nghiêm trọng, đồng thời tăng cường trao đổi thông tin giữa hai bên.

- Quan hệ lao động tốt sẽ là một yếu tố cạnh tranh của các doanh nghiệp - đặc biệt khi người lao động ngày càng muốn có một mức lương cao hơn và cạnh tranh giữa các doanh nghiệp trở nên gay gắt hơn.

- Các cuộc họp thường xuyên sẽ tạo nên một kênh giao tiếp thiết yếu giữa người sử dụng lao động và người lao động.

- Tận dụng những buổi họp này để lắng nghe và giải quyết những khúc mắc thường ngày của người lao động. Việc giải quyết vấn đề kịp thời ngay từ khi phát sinh sẽ tạo được uy tín và sự tin tưởng lẫn nhau giữa công đoàn và ban quản lý doanh nghiệp, một yếu tố rất cần thiết để tăng cường hợp tác lâu dài tại doanh nghiệp.

- Một tổ chức công đoàn được đào tạo, được tôn trọng, có tinh thần trách nhiệm cao và được người lao động ủng hộ đồng thời cùng phấn đấu vì mục tiêu phát triển chung của doanh nghiệp chính là tài sản vô giá của doanh nghiệp.

- Khi môi trường sản xuất kinh doanh đòi hỏi ngày càng cao ở người lao động phải làm việc

linh hoạt, sáng tạo, tăng năng suất lao động thì sự hợp tác giữa người lao động và người sử dụng lao động cần phải được thiết lập và duy trì chặt chẽ.

e- Kịp thời giải quyết tranh chấp ngay khi phát sinh. Cần có một số cơ chế giải quyết tranh chấp công bằng, minh bạch và nhanh chóng để giải quyết mọi vấn đề một cách kịp thời theo những nguyên tắc sau:

- Luôn nỗ lực giải quyết vấn đề trực tiếp ở cấp thấp nhất.

- Tìm hiểu lợi ích của mỗi bên bằng cách đặt câu hỏi: "Tại sao?"

- Tôn trọng quyền của mỗi bên được mưu cầu lợi ích cho mình, dù lợi ích đó không tương đồng với lợi ích của bên mình.

- Cố gắng đạt được giải pháp có lợi cho cả hai bên và đáp ứng được tâm tư nguyện vọng của cả hai bên.

- Liên hệ ngay với hòa giải viên và các cơ quan chức năng cấp quận/huyện và tỉnh thành khi không giải quyết được tranh chấp tại doanh nghiệp.

2. Củng cố vai trò của công đoàn tại các doanh nghiệp

a- Một công đoàn hiệu quả phải có được lòng tin của các thành viên và tập thể lao động tại doanh nghiệp

- Trong những năm qua, người lao động đã đình công mà không tham khảo ý kiến của công đoàn, bởi họ cho rằng công đoàn tại doanh nghiệp không đủ mạnh để truyền đạt tiếng nói của họ đến Ban lãnh đạo một cách có hiệu quả.

- Để gây dựng được uy tín và trở thành lãnh đạo của tập thể người lao động, công đoàn tại doanh nghiệp phải hoạt động độc lập với giới sử dụng lao động để đạt được mục tiêu tối cao là đại diện cho quyền và lợi ích của người lao động trước người sử dụng lao động. Điều đặc biệt quan trọng là tập thể người lao động phải được lựa chọn một cán bộ công đoàn mà họ tin tưởng và tôn trọng. Nên khuyến khích những người lao động không nắm giữ vị trí quản lý cấp cao làm Chủ tịch Công đoàn hoặc thành viên Ban chấp hành Công đoàn. Trên cơ sở đó người lao động sẽ cảm thấy dễ xác định và tin tưởng hơn vai trò lãnh đạo của những cán bộ này.

- Công đoàn cần hợp tác với người sử dụng lao động, dù trên thực tế có thể có những mâu thuẫn về lợi ích khó tránh khỏi. Khi có bất đồng, cả hai bên cần xác định vấn đề một cách rõ ràng, tiếp thu và cùng nỗ lực giải quyết vấn đề.

b- Công đoàn có thể thương lượng để ký kết một thỏa ước lao động tập thể thực chất về lương và lợi ích với những lợi ích cao hơn những quy định trong Luật Lao động

- Thương lượng tập thể là cơ hội quan trọng nhất để công đoàn thể hiện vai trò lãnh đạo một cách ý nghĩa nhất với người lao động.

- Thỏa ước lao động tập thể là cơ hội quan trọng để người lao động đàm phán về tiền lương và một số vấn đề mà người lao động quan tâm như chế độ làm thêm giờ, an toàn lao động, chất lượng bữa ăn, cơ hội được đào tạo, nhà ở, đi lại, nghỉ ngơi giải trí và các vấn đề khác ảnh hưởng đến công việc cũng như cuộc sống của họ.

- Bất kỳ vấn đề nào có nguy cơ dẫn tới đình công đều cần phải được đàm phán và giải quyết trong quá trình thương lượng tập thể.

- Nếu người lao động thấy rằng tâm tư nguyện vọng của họ được xem xét và giải quyết trong quá trình thương lượng tập thể, họ sẽ tiếp tục sử dụng biện pháp thương lượng này một cách hiệu quả hơn để đưa ra những đòi hỏi và yêu cầu của mình trong những cuộc họp thương lượng tập thể thường kỳ sau đó, thay vì đình công tự phát.

- Hãy tham khảo ý kiến của người lao động một cách dân chủ trước khi chuẩn bị đề xuất nội dung thương lượng tập thể với người sử dụng lao động.

- Quy định họp thương lượng tập thể 2 lần trong một năm để thương lượng về các vấn đề trả lương, điều kiện làm việc, v.v.. Điều này sẽ giúp người lao động hành động có tính kỷ luật hơn về cách thức và thời điểm đưa ra đề xuất và yêu cầu của mình đối với người sử dụng lao động.

- Cán bộ công đoàn không được ký kết thỏa

ước lao động tập thể khi tập thể người lao động chưa thông qua và nhất trí với nội dung của bản thỏa ước. Việc người lao động được tham gia thông qua bản thỏa ước sẽ tạo cho họ tinh thần làm chủ và ý thức trách nhiệm đối với việc thực hiện bản thỏa ước của chính họ.

c- Trình bày tâm tư nguyện vọng và khúc mắc của các thành viên công đoàn, của tập thể lao động trong cuộc họp định kỳ với Ban lãnh đạo doanh nghiệp và Ban chấp hành công đoàn.

Họp định kỳ với lãnh đạo doanh nghiệp:

- Yêu cầu Ban lãnh đạo doanh nghiệp bố trí họp định kỳ với công đoàn. Hãy trình bày tâm tư nguyện vọng và khúc mắc của người lao động trong những cuộc họp đó. Đồng thời, lắng nghe tâm tư nguyện vọng của Ban lãnh đạo.

- Các buổi họp phải được lên kế hoạch trước và tiến hành thường xuyên. Kết quả buổi họp phải được thông báo rộng rãi tới người lao động.

Họp định kỳ với đoàn viên và tập thể lao động:

- Tổ chức họp định kỳ với các thành viên công đoàn và tập thể lao động để lắng nghe những khúc mắc và yêu cầu của họ. Từ đó, công đoàn có thể trình bày những khúc mắc đó một cách rõ ràng trong các cuộc họp với lãnh đạo doanh nghiệp.

- Công đoàn cũng cần hiểu rằng, không phải vấn đề nào cũng có thể được giới sử dụng lao động nhất trí. Đôi khi qua những bất đồng, hai bên lại hiểu rõ vấn đề hơn và tìm được giải pháp thỏa đáng.

- Thể hiện cho ban lãnh đạo doanh nghiệp thấy rằng, mối quan hệ lao động tốt sẽ là yếu tố cạnh tranh của doanh nghiệp.

- Thông báo kịp thời kết quả cuộc họp với đoàn viên và tập thể lao động.

d- Kịp thời giải quyết tranh chấp ngay khi phát sinh. Cần có một cơ chế giải quyết tranh chấp công bằng, minh bạch và nhanh chóng.

