

TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TRONG DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA TRÊN ĐỊA BÀN HUNG YÊN HIỆN NAY

(Nghiên cứu trường hợp công ty may Cjunionvina - Công ty may Minh Anh)

 VŨ THỊ BÍCH NGỌC*

Ngày nhận: 9/10/2017

Ngày phản biện: 16/10/2017

Ngày duyệt đăng: 06/11/2017

Tóm tắt: Khi tranh chấp lao động xuất hiện, đa số công nhân sẽ lựa chọn cách thức giải quyết là đề đạt với tổ trưởng hoặc công đoàn để giải quyết, cách giải quyết tiếp theo là gặp trực tiếp giám đốc, phối hợp với người lao động khác để đòi được quyền lợi. Nguyên nhân dẫn đến tranh chấp lao động có thể phát sinh từ vấn đề tiền lương cho đến vấn đề ứng xử của người sử dụng lao động với công nhân. Và có sự khác biệt trong cách thức giải quyết tranh chấp lao động giữa người lao động, người sử dụng lao động.

Từ khóa: Quan hệ lao động; doanh nghiệp vừa và nhỏ; tranh chấp lao động.

LABOR DISPUTES IN THE SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES IN THE AREA OF HUNG YEN NOWSADAYS
(case study of cjunionvina - Minh Anh garment company)

Abstract: When labor disputes arise, the majority of workers will choose how to deal with the team leader or union to solve, the next solution is to meet directly with the director, in collaboration with the workers. Other activities to claim benefits. The cause of the labor dispute may arise from the issue of wages to the problem of employer behavior towards workers. And there is a difference in the manner of resolving labor disputes between workers and employers.

Keywords: labor relation, small and medium enterprises, labor dispute.

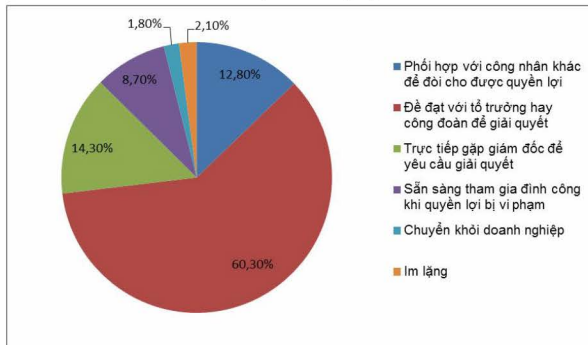
Với cột mốc từ năm 1986 đến nay, Việt Nam đã có những biến đổi và gặt hái được những thành tựu đáng kể về kinh tế, chính trị, xã hội. Sự biến đổi về mọi mặt trong đời sống xã hội đã kéo theo sự biến đổi các mối quan hệ xã hội, trong đó có quan hệ lao động. Và những biến đổi về quan hệ lao động được thể hiện trong nhiều lĩnh vực, loại hình doanh nghiệp, trong đó phải kể đến quan hệ lao động trong các loại hình doanh nghiệp vừa và nhỏ. Trong bài nghiên cứu này, chúng tôi chỉ tập trung vào tiếp cận quan hệ lao động trong doanh nghiệp vừa và nhỏ thông qua vấn đề tranh chấp lao động. Dữ liệu nghiên cứu của chúng tôi dựa vào vào dữ liệu nghiên cứu của đề tài “*Quan hệ lao động trong doanh nghiệp vừa và nhỏ trên địa bàn Hưng Yên hiện nay (Nghiên cứu trường hợp công ty may Minh Anh, công ty may Cjunionvina)*”, được thực hiện từ 1/2016 - 4/2017, với phương pháp quan sát, phỏng vấn sâu và trung cầu ý kiến. Cụ thể, chúng tôi tiến hành quan sát nhiều lần tại nơi sản xuất của hai doanh nghiệp; thực hiện 30 phỏng vấn sâu đối với người sử dụng lao động, người lao động, cán bộ công đoàn doanh nghiệp, cán bộ công đoàn khu công nghiệp; trung cầu ý kiến của 335 người, bao gồm

công nhân, cán bộ công đoàn, người sử dụng lao động, tất cả được tiến hành khảo sát tại công ty may Minh Anh (doanh nghiệp tư nhân Việt Nam) và công ty may Cjunionvina (doanh nghiệp FDI).

Nếu như J.Dunlop chủ trương xây dựng quan hệ lao động chỉ bằng thương lượng, tránh những xung đột thì theo mô hình tác động tương hỗ của Petit, tranh chấp lao động, đình công lại có ý nghĩa riêng, quan trọng để xây dựng quan hệ lao động hài hòa. Tranh chấp lao động cũng là một chỉ báo trong quan hệ lao động, xuất phát trong quá trình sử dụng lao động trong doanh nghiệp. Theo điều 3 khoản 7 Bộ luật Lao động năm 2012: “Tranh chấp lao động là tranh chấp về quyền, nghĩa vụ và lợi ích phát sinh giữa các bên trong quan hệ lao động. Tranh chấp lao động bao gồm tranh chấp lao động cá nhân giữa người lao động với người sử dụng lao động và tranh chấp lao động tập thể giữa tập thể lao động với người sử dụng lao động. Trong nghiên cứu về quan hệ lao động trong công ty may Cjunionvina - Công ty may Minh Anh, dữ liệu nghiên cứu cho thấy hành động của người lao động khi có tranh chấp lao động như *biểu đồ 1*.”

* Trường Đại học Công đoàn

Biểu đồ 1: Phản ứng của người lao động khi có tranh chấp lao động



Nguồn: Kết quả khảo sát của đề tài

Khi xuất hiện những tranh chấp lao động, 60,3% công nhân cho rằng sẽ đề đạt với tổ trưởng hoặc công đoàn để giải quyết, 14,3% công nhân được hỏi là cho rằng sẽ trực tiếp gặp giám đốc để giải quyết yêu cầu, 12,8% công nhân cho rằng sẽ phối hợp với người lao động khác để đòi được quyền lợi, 8,7% công nhân sẵn sàng đình công khi quyền lợi bị vi phạm và 1,8% sẽ chuyển khỏi doanh nghiệp, 2,1% sẽ im lặng. Về phía người sử dụng lao động, khi có tranh chấp lao động thì chủ doanh nghiệp thường sử dụng tổ trưởng hoặc Chủ tịch Công đoàn để giải quyết “*thường thì chủ doanh nghiệp sẽ giải quyết bằng cách cử người xuống, nếu vấn đề nào giải quyết được luôn thì sẽ giải quyết, còn khó khăn quá thì sẽ khuyên công nhân cứ làm việc rồi giải quyết dần. Việc cử người xuống đại diện doanh nghiệp giải quyết vấn đề tạo nên xung đột trong công nhân không phải lúc nào cũng là chủ tịch công đoàn mà chủ yếu là tổ trưởng của một tổ giải quyết. Ví dụ như cách đây khoảng 2 năm xảy ra đình công, chúng tôi đứng hết ngoài cổng, ngoài đường không vào làm, đình công đòi tăng lương, giảm giờ làm. Sau đó vài ngày thương lượng, tổ trưởng lại đứng ra kêu gọi mọi người trong tổ đi làm lại*” (PVS nữ công nhân, 32 tuổi, tốt nghiệp THCS).

Đối với công nhân của hai doanh nghiệp được chúng tôi khảo sát, cách thức giải quyết những xung đột liên quan đến quyền và lợi ích của mình được thể hiện: đa số công nhân trong công ty Cunionvina sẽ lựa chọn cách thức đề đạt với tổ trưởng hay tổ trưởng công đoàn để giải quyết (84,7%), tỷ lệ đó trong công ty Minh Anh chỉ bằng một nửa (47%). Tuy nhiên, tỷ lệ công nhân sẵn sàng trực tiếp gặp giám đốc để giải quyết những mâu thuẫn nảy sinh trong quá trình lao động ở công ty Minh Anh (19,4%) cao hơn trong công ty Cunionvina (5,1%). Như vậy, có thể thấy sự khác biệt của công nhân trong hai doanh nghiệp vừa và nhỏ trong việc giải quyết tranh

chấp lao động, mặc dù sự khác biệt không nhiều nhưng có ý nghĩa thống kê, với (Cramer's $V=0,381$; $\text{sig} < 0,001$).

Trong doanh nghiệp vừa và nhỏ, công nhân được trực tiếp phản ánh ý kiến của mình, phòng của giám đốc không có cửa, điều đó ngụ ý rằng sẵn sàng mở và đón tiếp công nhân, nếu họ có ý kiến hoặc thắc mắc trong quá trình làm việc, thậm chí công nhân nếu ngại gặp trực tiếp thì có thể nhắn tin cho giám đốc để giải quyết tranh chấp lao động hay xung đột. Bởi tranh chấp lao động và xung đột không khi nào biến mất hoàn toàn trong quan hệ lao động. Tiếp cận dưới góc độ lý thuyết xung đột của một số nhà xã hội học đầu tiên như Karl Marx và Max Weber hay Dahrendorf. Nếu như Karl Marx cho rằng xung đột giai cấp là sự phân chia cơ bản nhất trong bất cứ xã hội nào thì Max Weber lại nhìn thấy xung đột có rất nhiều cơ sở, bao gồm cả tầng lớp xã hội, tôn giáo, chủng tộc, dân tộc và nhiều hơn nữa và bên cạnh đó Weber nhìn thấy xung đột là vĩnh cửu, mặc dù nó có thể có các hình thức mới, trong khi Karl Marx cho rằng có thể kết thúc xung đột giai cấp bằng cuộc cách mạng. Và khi Dahrendorf cho rằng “lý thuyết về mâu thuẫn xung đột vẫn có ích khi xem xét về doanh nghiệp công nghiệp vì mâu thuẫn vẫn tồn tại trong tổ chức, bất chấp người quản lý là ai và kể cả khi có một hệ thống đầy đủ các quy định được thực hiện thì mâu thuẫn vẫn không triệt tiêu được giữa người quản lý và người bị quản lý” (1; 231). Thậm chí ngay cả khi công nhân trở thành cổ đông, tham gia quản lý hay cùng ra quyết định trong doanh nghiệp thì mâu thuẫn, xung đột hay tranh chấp lao động vẫn tồn tại. Và để giải quyết những tranh chấp lao động tồn tại trong doanh nghiệp vừa và nhỏ, thì cách thức người sử dụng lao động đánh giá công nhân như thế nào sẽ quyết định cách thức giải quyết xung đột nảy sinh trong doanh nghiệp. Dưới quan điểm của các nhà quản lý thì Taylor cho rằng công nhân là “con người kinh tế” tức là động cơ thúc đẩy người công nhân tích cực làm việc chỉ chỉ là do họ muốn kiếm thật nhiều tiền để thỏa mãn nhu cầu kinh tế và vật dụng. Còn Fayol trong luận thuyết quản lý hành chính của mình thì chỉ tập trung vào vai trò người quản lý doanh nghiệp mà ít tính đến sự chủ động của người công nhân. Bổ sung cách nhìn nhận phiến diện rằng công nhân chỉ cần lương mà không quan tâm đến con người xã hội của công nhân, thì một đại biểu của thuyết Quan hệ con người, Mary Parker Follett (1868 - 1993) quan tâm đến cách giải quyết xung đột nảy sinh giữa các bộ phận trong một tổ chức hay một doanh nghiệp. Bà cho rằng mâu thuẫn không phải là sự tranh chấp mà là sự khác

biệt về ý kiến. Để giải quyết tốt những xung đột cần có những tiếp xúc trực tiếp, thẳng thắn và chân tình giữa những người quản lý và thuộc cấp. Tức là lưu ý rằng mỗi con người là một tổ hợp cảm xúc, niềm tin và tình cảm [2; 40]. Tức là nhìn nhận người lao động không chỉ quan tâm đến tiền lương mà còn là con người có tâm tư, suy nghĩ. Dữ liệu nghiên cứu của chúng tôi cho thấy cách thức nhìn nhận và giải quyết tranh chấp lao động của người sử dụng lao động tương đối tốt. Họ không chỉ coi công nhân là lực lượng sản xuất cơ bản của doanh nghiệp mà còn coi người lao động như những người bạn. Người sử dụng lao động cho rằng: *“chúng tôi coi công nhân là bạn. Chúng tôi chia sẻ những khó khăn, những vướng mắc họ gặp trong cuộc sống, chúng tôi tạo điều kiện cao nhất để công nhân yên tâm làm việc, để giảm thiểu những xung đột tranh chấp lao động trong doanh nghiệp”* (PVS nữ, trưởng phòng nhân sự, 33 tuổi, tốt nghiệp đại học). Như vậy, chủ doanh nghiệp là người sử dụng lao động, rất cần người lao động để phục vụ nhu cầu sản xuất, vì thế họ cũng không muốn xuất hiện những tranh chấp lao động trong doanh nghiệp, bản thân họ rất muốn giải quyết ổn thỏa những phát sinh trong quan hệ lao động, bởi đó là cách thức duy nhất để hạn chế đình công - điều mà bất kỳ doanh nghiệp nào cũng không muốn.

Để lý giải nguồn gốc của tranh chấp lao động thì chúng ta cần nhìn nhận quan hệ lao động được xem là vừa thống nhất vừa mâu thuẫn. Sự thống nhất trong quan hệ lao động là sự gắn bó mật thiết không thể tách rời về lợi ích của người lao động và người sử dụng lao động. Người lao động cần việc làm và người sử dụng lao động cần lợi nhuận. Sự quan tâm của cả hai bên là tiền lương, lợi nhuận - chất keo để kết nối chủ thể quan hệ lao động. Nói cách khác, sự tồn tại của bên này là duy trì sự tồn tại của bên kia. Đặt trong mối quan hệ xã hội thì có vị trí của người sử dụng lao động chỉ khi có người lao động. Tuy nhiên quan hệ lao động lại mang tính mâu thuẫn. Mâu thuẫn cũng xuất phát từ chính mối quan tâm chung của cả hai bên. Nếu người sử dụng lao động muốn năng suất, lợi nhuận tối đa mà chi phí tiền lương tối thiểu thì người lao động lại ngược lại. Họ mong muốn có một mức lương tối đa có thể đáp ứng được nhu cầu của bản thân và đáp ứng nhu cầu của cả gia đình. Những mâu thuẫn đó không được giải quyết thì biến thành tranh chấp lao động. Bên cạnh đó, quan hệ lao động trong doanh nghiệp không chỉ được thể hiện qua năng suất lao động, tiền lương mà còn được thể hiện cách người lao động đối thoại, chia sẻ những nhu cầu của mình với chủ doanh nghiệp có hiệu quả hay không. Tuy nhiên, không phải lúc

nào những nhu cầu của công nhân cũng được đáp ứng đầy đủ, vì vậy những tranh chấp lao động xuất hiện. Xung đột có thể xuất phát từ phía người sử dụng lao động như: không ký hợp đồng lao động, không đóng bảo hiểm, kéo dài thời gian thử việc, tăng ca nhiều, trả lương thấp hơn luật định, không trả tiền làm ngoài giờ. Không những thế trong một số doanh nghiệp, người sử dụng lao động đối xử thô bạo với người lao động, sa thải người lao động một cách tùy tiện [5]. Hoặc đến từ cách ứng xử, xúc phạm người lao động của chủ doanh nghiệp như “trừng phạt nữ lao động vì không đi giày theo quy định của doanh nghiệp, bắt người vi phạm quỳ xuống, đập giày vào đầu cho nhớ, hoặc bắt nhiều lao động nữ vi phạm kỷ luật phải xếp hàng đứng phơi nắng, chạy nhiều vòng quanh doanh nghiệp” [4; 167], những mâu thuẫn đó có thể làm nảy sinh xung đột, tranh chấp lao động. Dữ liệu nghiên cứu của chúng tôi cho thấy tranh chấp lao động xuất phát chủ yếu từ việc lương thấp hoặc lương trả chậm so với thỏa ước lao động tập thể *“Lý do chủ yếu của tranh chấp lao động là lương thấp nên công nhân yêu cầu tăng lương. Tranh chấp lao động không được giải quyết luôn nên đã xảy ra đình công. Mặc dù đình công không lớn, chỉ xảy ra trong 2 tổ (khoảng 60 người), đình công cách đây 4 tháng. Vì tôi tham gia nên cũng rất quan tâm”* (PVS nữ, công nhân, 37 tuổi, tốt nghiệp THCS).

Tranh chấp lao động là một trong những chỉ báo thể hiện quan hệ lao động trong doanh nghiệp. Nguyên nhân dẫn đến tranh chấp lao động có thể phát sinh từ vấn đề tiền lương cho đến vấn đề ứng xử của người sử dụng lao động với công nhân. Và có sự khác biệt trong cách thức giải quyết tranh chấp lao động giữa người lao động, người sử dụng lao động. Tuy nhiên, muốn xây dựng quan hệ lao động hài hòa thì cần hạn chế những tranh chấp lao động hoặc cách thức giải quyết của người sử dụng lao động cũng cần rất uyển chuyển, hợp tình hợp lý giúp hạn chế tranh chấp lao động. □

Tài liệu tham khảo

1. Lê Ngọc Hùng (2013), *Lý thuyết xã hội học hiện đại*, Nhà xuất bản Đại học Quốc gia, Hà Nội.
2. Nguyễn Quốc Chí - Nguyễn Thị Mỹ Lộc (2015), *Đại cương khoa học quản lý*, Nhà xuất bản Đại học Quốc gia, Hà Nội.
3. Phạm Văn Quyết - Nguyễn Quý Thanh (2001), *Phương pháp nghiên cứu Xã hội học*, Nhà xuất bản Đại học Quốc gia, Hà Nội.
4. Phan Xuân Sơn (2014), *Lý thuyết xung đột xã hội và quản lý, giải tỏa xung đột xã hội ở Việt Nam*, Nhà xuất bản Lý luận Chính trị, Hà Nội.
5. Vũ Việt Hằng (2004), *Một số vấn đề quan hệ lao động tại các doanh nghiệp ngoài quốc doanh và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài ở Việt Nam trong thời kỳ chuyển đổi kinh tế*.