

Công đoàn, đình công và lương tối thiểu

Nguyễn An Nguyễn

Nghiên cứu sinh ngành Kinh tế học

Rice University

nguyenannguyen@gmail.com

Đợt đình công quy mô lớn vừa qua đã đánh động xã hội Việt Nam về một chiều xung đột mới, đã đến và sẽ sống chung lâu dài với chúng ta: xung đột lợi ích giữa chủ-thợ. Ở các nước công nghiệp “già”, sau hàng trăm năm đấu tranh, cả hai giới chủ và thợ đều kinh nghiệm “đầy mình”, tổ chức tốt và quyền lực mặc cả rất lớn. Cùng với nó, khoa học kinh tế, nhất là kinh tế học lao động đã cung cấp những cái nhìn sâu sắc và khách quan, làm cơ sở cho chính sách.

Không có lý do gì Việt Nam sẽ không phải trải qua những biến đổi tự nhiên và sâu rộng trong quan hệ mang tính rường cột này của nền kinh tế, như những gì Hàn Quốc, Trung Quốc v.v. vừa trải qua vài thập niên qua. Để đương đầu với nó, quan điểm coi các cuộc đình công vừa rồi là do bị “kích động, lôi kéo”¹ là tự bịt mắt mình. Sự coi thường nhận thức và nhu cầu thiết thân của người công nhân hoàn toàn trái với quan điểm của kinh tế học hiện đại.

Phần 1: “Đình công- ai ép ai?” nhìn từ lý thuyết mặc cả

Để tìm hiểu mối quan hệ là rường cột cho nền kinh tế này, bài viết này muốn đưa ra một góc nhìn duy lý và thận trọng từ quan điểm của lý thuyết mặc cả (bargaining theory). Những định kiến từ bất kì phía nào (dù là ủng hộ công nhân hay khuyến khích đầu tư) đều không có ích cho những chính sách dài hạn.

Quan hệ kép chủ-thợ

Quan hệ chủ-thợ là mối quan hệ kép: vừa tự nguyện hợp tác để làm cho miếng bánh lợi nhuận to ra, lại vừa luôn mặc cả để giành phần lớn hơn từ miếng bánh ấy.

Một mặt, cả chủ và thợ đều biết rằng: bất kể việc phân chia miếng bánh thế nào, nếu sản xuất đình trệ (đình công, lãn công v.v.) thì miếng bánh chung nhỏ lại, nếu ngừng hẳn thì không ai được gì (thợ mất việc làm, chủ thua lỗ hay phá sản). Mặt khác, thợ luôn muốn hưởng nhiều quyền lợi nhất có thể: lương, thưởng, bảo hiểm cao; điều kiện lao động tốt v.v., trong khi chủ muốn thu lãi cao nhất, nên tìm mọi cách kìm chi phí cho lao động ở mức tối thiểu.

Vậy quan hệ kép giữa chủ và thợ sẽ quyết định tỉ lệ ăn chia miếng bánh lợi nhuận thế nào? Đình công, với tư cách là một răn đe (threat) được dùng trong mặc cả, sẽ có vai trò ra sao? Bài toán tương chừng đơn giản này đã được đặt ra vài trăm năm, nhưng mới chỉ bắt đầu được giải quyết khi lý thuyết mặc cả được nhà kinh tế học lỗi lạc John Nash đề xướng.

Hãy xét một ví dụ thật đơn giản: người chủ thuê một máy may với giá 1 đô la/ngày. Ông ta để một chị công nhân may làm việc trong 1 ngày. Hai bên dự tính sẽ thu được 5 đô la. Giả sử, nếu không làm việc, chị công nhân có thể kiếm được một việc làm khác, với mức lương 1 đô la/ngày. (Để đơn giản hóa, ta đã gộp chung mọi yếu sách kinh tế của người công nhân, kể cả tăng bảo hiểm, giảm giờ làm, cải thiện điều kiện lao động v.v. thành lương. Bởi vì mọi yếu sách ấy cũng giống như tiền lương, cuối cùng chỉ có thể được cấu ra từ miếng bánh lợi nhuận của doanh nghiệp mà thôi).

Đạo đức của đình công: đòi lương bao nhiêu thì hợp lý?

Hiển nhiên, mỗi bên chỉ cần thu được hơn 1 đô la là họ sẵn sàng hợp tác. Vậy 3 đô-la dư ra sẽ chia thế nào? Điều ngạc nhiên là, lý thuyết mặc cả trả lời: trong trường hợp này, không có một tỉ lệ ăn chia nào “hợp lý” hay “tự nhiên” hơn cả. Bài toán có nhiều lời giải và kết quả thực tế phụ thuộc vào sức mạnh mặc cả của các bên! Ta hãy đi sâu vào những yếu tố quy định sức mạnh mặc cả:

Ai kiên nhẫn sẽ được lợi

Lẽ tự nhiên, ai cũng muốn được chia phần càng sớm càng tốt. Kéo dài cuộc mặc cả sẽ gây ra tổn thất cho mỗi bên, nhưng với mức độ khác nhau. Trên thực tế, người công nhân thường kém “kiên nhẫn” hơn: nếu việc mặc cả kéo dài vài tuần, có thể chị ta sẽ thiếu đói. Vì thế chị sẵn sàng nhường cho ông chủ phần nhiều hơn trong 3 đô la lợi nhuận trong hợp đồng lao động.

Nhưng sau khi người chủ thuê máy, thì ông ta sẽ mất toi 1 đô la cho mỗi ngày mặc cả lại mức lương. Lúc này, chưa chắc ông chủ đã kiên nhẫn hơn người công nhân (nhất là khi các hợp đồng đã đến hạn). Đây chính là thời điểm thuận lợi để người công nhân mặc cả lại hợp đồng ban đầu. Nhưng việc đó có thành công hay không còn phụ thuộc vào nhiều yếu tố:

Răn đe của bên nào đáng tin hơn?

Hãy giả định rằng ông chủ thuê 1000 máy may với giá 1 đô la/máy/ngày và để 1000 chị công nhân đứng máy. Doanh thu vẫn là 5 đô la/máy/ngày. 10 chị công nhân dọa đình công để đòi tăng lương lên 2 đô la. Ông chủ có thể dễ dàng thay thế các chị bằng cách tăng ca các công nhân khác. Bởi vì cả các chị lẫn ông chủ đều biết rằng đình công là thiệt cho các chị trước, nên răn đe của các chị là không đáng tin. Đình công sẽ không thể xảy ra. Ông sẽ chỉ trả cho mỗi chị (cũng như 990 công nhân kia) mức lương 1 đô la, vừa đủ để các chị khỏi bỏ đi làm việc khác. Ông hưởng trọn 3000 đô la lợi nhuận kia.

Bây giờ hãy giả định rằng 10 chị công nhân rủ được cả 1000 công nhân cam kết sẽ đình công nếu không được tăng lương lên 3 đô la. Giờ thì ông chủ không thể coi thường: nếu ông từ chối, thì ông sẽ mất sạch lợi nhuận và bị lỗ 1000 đô la/ngày vì tiền thuê máy. Các công nhân biết điều này, nên họ sẵn sàng thực hiện lời răn đe đình công. Vì thế, đe dọa là đáng tin. Kết cục sẽ là ông chủ sẽ chấp nhận tăng mức lương và lợi nhuận của ông giảm đi. Đình công sẽ *không xảy ra*. Đương nhiên, các chị công nhân sẽ không đòi hỏi mức lương quá 4 đô la, vì khi đó ông chủ sẽ đóng cửa nhà máy, và chẳng ai được lợi gì.

Như thế, cơ chế nào thuận lợi cho người lao động hành động tập thể sẽ làm cho đe dọa của họ đáng tin hơn, và tăng sức mặc cả cho họ. Cơ chế quan trọng nhất chính là các công đoàn cơ sở thực sự đoàn kết và mạnh (biết cách tổ chức, nắm rõ thông tin v.v.) và ít bị chi phối vì các lợi ích khác nằm ngoài doanh nghiệp. Giảm chi phí (về thời gian, thủ tục v.v.) và rủi ro (chống trả đập, đuổi việc người đình công v.v.) cũng làm tăng độ tin cậy của đe dọa đình công.

Thất nghiệp nhiều thì đình công ít

Nếu chỉ xét trong phạm vi đóng của một doanh nghiệp, thì có vẻ như công đoàn đủ sức giúp công nhân giành được phần lớn trong miếng bánh lợi nhuận (chỉ để lại cho chủ một mức lãi vừa đủ để ông không đầu tư sang ngành khác).

Để đáp trả đe dọa đình công của công nhân, ông ta có thể dọa sẽ thay thế họ bằng các công nhân mới với mức lương thấp hơn. Theo mạch ví dụ trên, giả sử trên thị trường lao động có hơn 1000 người sẵn sàng làm việc với mức lương 1 đô la/ngày. Trong trường hợp này, 1000 nữ công nhân của chúng ta dù có đe dọa đình công kiểu gì cũng không thể đòi thêm một xu nào hơn mức 1 đô la.

Chính sự dư thừa và cạnh tranh lẫn nhau giữa những người lao động làm cho giá lao động của chính họ giảm xuống (cũng hết như với việc cạnh tranh hạ giá giữa các nhà sản xuất). Mặc dù người chủ khó xoay xở trong ngắn hạn, nhưng về dài hạn, ông ta có thể làm điều này không mấy khó khăn. Thất nghiệp càng nhiều (điều mà Marx gọi là “đội quân hậu bị” của nền công nghiệp), thì công nhân càng dễ bị thay thế, và do đó đe dọa đình công càng giảm.

Đặc biệt, trong nền kinh tế như Việt Nam (đang phát triển, đông dân), thì luôn thừa lao động và thiếu tư bản. Do đó sức mặc cả của lao động nói chung là yếu. Thất nghiệp của Việt Nam bao gồm thất nghiệp trá hình (dưới dạng nông nhàn) khá cao.

Trong bối cảnh nhân mãn, chính những người lao động có tay nghề thấp nhất lại chịu nhiều thiệt thòi nhất. Bởi vì tay nghề càng thấp, chi phí đào tạo càng thấp thì người chủ càng sẵn sàng thay thế họ. Chính vì thế, họ có hầu như không có khả năng mặc cả về lương. Trớ trêu là, vì lương thấp (đôi khi ở mức sinh tồn) mà động cơ đình công đòi tăng lương của lại họ rất cao. Nhưng vì dễ bị thay thế, nên việc làm của họ lại không ổn định!

Tại sao đình công nổ ra?

Người đọc hẳn sẽ ngạc nhiên vì câu hỏi này: chẳng phải chúng ta đã bàn về đình công trong suốt ba mục vừa qua rồi sao? Đúng vậy, nhưng cho đến nay, chúng ta nói đến đình công như một *đe dọa* có ảnh hưởng mạnh đến kết quả mặc cả, nhưng không nhất thiết phải nổ ra. Thật vậy, nếu hai bên có thông tin đầy đủ về chi phí, lợi nhuận, độ kiên nhẫn của nhau v.v. thì họ sẽ đạt được thỏa thuận mà không cần đến đình công thực sự. Trên thực tế, khoảng 98% các cuộc mặc cả lao động tập thể kết thúc mà không cần đến đình công.

Đình công thường chỉ nổ ra khi các bên không có thông tin đầy đủ về nhau, nhất là về mức lợi nhuận và độ tin cậy của đe dọa mà bên kia đưa ra. Chẳng hạn, người công nhân cho rằng mức doanh thu phải là 10 đô la/máy/ngày, thay vì 5 đô la như người chủ tuyên bố. Trong trường

hợp này, công nhân có thể thử đòi mức lương 5 đô la/ngày. Nếu người chủ không chấp nhận, họ sẽ đình công thực sự. Nếu người chủ vẫn chịu đựng cuộc đình công, thì công nhân có thể kết luận là mức lợi nhuận thực tế chỉ là 5 đô la thôi. Tương tự, người chủ sẽ thử từ chối tăng lương nếu ông không tin rằng 1000 công nhân kia có thể đoàn kết với nhau để đình công cùng một lúc.

Như thế, để tránh các cuộc đình công thực tế (làm miếng bánh nhỏ đi), thì một công đoàn đủ tầm để cho doanh nghiệp thấy sức mạnh của mình, cũng như có năng lực kiểm chứng các tuyên bố về lợi nhuận mà chủ đầu tư đưa ra.

Tuy nhiên, mặc cả tập thể và đình công luôn xuất phát từ nhu cầu thiết thân và tự nhiên của người lao động: đòi được hưởng lương và điều kiện lao động tốt hơn. Các thể chế chính thức chỉ đóng vai trò như chất xúc tác làm giảm hoặc tăng chi phí của chúng. Với những nhu cầu tự nhiên như thế, các công đoàn tự phát sẽ tự tìm đường thoát khỏi mê cung của thể chế chính thức. Các cuộc đình công vừa qua, với kết quả là việc tăng lương của hầu hết các doanh nghiệp liên quan và nghị định mới về tăng lương tối thiểu, chính là một ví dụ. Tuy nhiên, một điều không ai muốn là: công đoàn tự phát không có địa vị pháp lý để thương lượng tập thể, trong khi công đoàn hợp pháp lại thiếu động lực.

Tại sao đình công lấy lan?

Chúng ta vừa nói, về lý thuyết không có một tỉ lệ ăn chia “tự nhiên” hay “hợp lý” nào cho các cuộc mặc cả. Nhưng các nghiên cứu mới đây lại chỉ ra: mức ăn chia thường xoay quanh một vài “điểm nổi bật” (focal point). Ví dụ: trong các hợp đồng giữa chủ đất và người linh canh ở Ấn Độ, phần lớn chia theo tỉ lệ 1:1, và một số ít chia theo 1:2, bất kể sự khác nhau ghê gớm về vị trí, đất, nước, độ màu mỡ giữa các thửa ruộng. Tương tự, tỉ lệ hoa hồng môi giới nhà đất ở Mỹ là 6%. Không có “căn cứ khoa học” gì cho các tỉ lệ này, ngoài thực tế là: khi mặc cả người ta thường nhìn sang người bên cạnh để tham khảo.

Lương tối thiểu dường như là một “điểm nổi bật” như thế: ông chủ doanh nghiệp FDI có thể trả lời: “Các chị nhìn xem, doanh nghiệp cạnh mình cũng làm y như vậy!” Nhưng khi Bộ LĐ-TB-XH mới chỉ đề nghị tăng lương lên khoảng 40%, thì đã có một sự dịch chuyển điểm nổi bật: các công nhân dựa vào đó để yêu sách (trong khi hoàn toàn không có quy định nào về việc đòi mức lương bao nhiêu). Và khi một vài doanh nghiệp nhượng bộ, thì đến lượt các chị công nhân hỏi: “Các ông nhìn xem, bên kia đã tăng lương rồi đấy!”. Trong khi các ông chủ cố thủ ở điểm nổi bật cũ: “[Chi cần có công văn của Chính phủ](#) là nhất định tăng lương”, thì đình công cứ việc nổ ra.

Kết luận

Từ góc nhìn của lý thuyết mặc cả, đình công là một thủ thuật trong một chiến lược có tính toán của người lao động để mặc cả với giới chủ. Đình công tự nó không thần thánh hay xấu xa, nó chỉ là một phương cách mà một nhóm thường yếu thế hơn dùng để đòi hỏi lợi ích cho mình. Nhưng rốt cuộc, nhu cầu hợp tác để tạo ra lợi nhuận vẫn luôn mạnh hơn mâu thuẫn về chia quyền lợi. Vì thế, đình công có thể được coi là những cuộc khủng hoảng nhất thời và lành mạnh của một mối quan hệ hợp tác lâu dài.

Phần 2: Công đoàn, đình công và lương tối thiểu: từ góc nhìn vĩ mô

Những ảnh hưởng vĩ mô của công đoàn, đình công và lương tối thiểu là một mảng nghiên cứu cực rộng của kinh tế học. Vì thế, bài này không có tham vọng đi sâu, mà chỉ đi qua một số kết quả đã được thừa nhận tương đối rộng rãi.

Lương tối thiểu có làm tăng thất nghiệp?

Các giáo trình kinh tế học phổ thông thường coi lao động là một hàng hóa, và mức lương sẽ điều chỉnh để cân bằng giữa cung và cầu lao động. Vì thế, khi ấn định một mức lương tối thiểu cao hơn mức tự nhiên của thị trường, giới chủ muốn thuê ít công nhân hơn, trong khi nhiều người muốn làm việc với mức lương thấp hơn lương tối thiểu sẽ không tìm được việc. Như thế, lương tối thiểu làm tăng tỉ lệ thất nghiệp. Tuy nhiên, các nghiên cứu thực nghiệm vẫn tiếp tục đưa ra các bằng chứng trái ngược. Cuối năm 2005, Tạp chí Các Quan điểm Kinh tế phỏng vấn các nhà kinh tế thuộc các trường đại học hàng đầu của Mỹ. Hai phần ba tin rằng lương tối thiểu làm tăng thất nghiệp. Sau hơn 100 năm, cuộc tranh cãi thế kỉ vẫn chưa có dấu hiệu ngã ngũ.

Lương tối thiểu có làm giảm FDI?

Câu hỏi này đến nay vẫn chưa được trả lời dứt điểm. Một nghiên cứu mới đây so sánh mức FDI giữa các bang của Ấn độ cho thấy FDI ở nước này đặc biệt nhạy cảm với tỉ lệ đình công (và sự dồi dào về nguồn vốn tại chỗ)². Trong khi đó, một nghiên cứu khác về FDI ở các vùng của Mỹ lại không cho thấy điều này³. Đây vẫn còn là một vấn đề để ngỏ của các nhà kinh tế. Nhìn vào các nước phát triển như G7, dù công đoàn rất phát triển và lương tối thiểu cao, họ vẫn thu hút phần lớn FDI của thế giới. Như vậy, có nhiều cách khác để thu hút đầu tư ngoài việc đặt giá lao động rẻ.

Trên thực tế, ở các nước đang phát triển, lương tối thiểu không phải là một định chế bền vững, mà co giãn rất nhiều cùng với môi trường kinh tế. Trong các thời kì khủng hoảng, mức lương tối thiểu thường bị hi sinh để kích thích đầu tư. Chẳng hạn, trong gần 10 năm suy thoái thập kỉ 80, trong số 48 nước mà Tổ chức Lao động Quốc tế có số liệu, có tới 38 nước đánh tụt lương tối thiểu xuống ít nhất 20%, thậm chí tới 50% như Mehico. Một lần nữa, việc giảm lương tối thiểu trong các doanh nghiệp FDI ở Việt Nam từ 50 USD vào năm 1990 xuống còn 45, 40 và 35 USD từ cuộc khủng hoảng Tài chính tiền tệ Đông Nam Á cũng không nằm ngoài thông lệ này.

Có một lo ngại là hiện nay nếu tiếp tục quy định các mức lương tối thiểu khác nhau giữa doanh nghiệp trong và ngoài nước, thì đi ngược lại xu hướng tiến tới bình đẳng giữa hai khu vực, và khó hội nhập⁴. Đây là lo ngại hoàn toàn chính đáng về mặt pháp lý. Một chiến lược vừa đảm bảo nhu cầu hội nhập vừa đảm bảo quyền của người lao động là: thay vì áp một mức lương tối thiểu thật cao cho doanh nghiệp nước ngoài, hãy tạo điều kiện cho các công đoàn cơ sở "đeo bám" từng doanh nghiệp một để đòi hỏi mức lương cao hơn mức lương tối thiểu chung.

Lương tối thiểu và tăng trưởng kinh tế?

Dường như ít có nghiên cứu về ảnh hưởng của lương tối thiểu lên tốc độ tăng trưởng dài hạn của các quốc gia. Thiếu những phân tích định lượng, khó mà đánh giá được lương tối thiểu sẽ ảnh hưởng tiêu cực hay tích cực lên tăng trưởng kinh tế. Nhìn vào sự phát triển của từng nước, ta thấy những chỉ dấu khác nhau: trong khi lương tối thiểu của Hàn Quốc tăng đều đặn trong suốt mấy thập kỉ tăng trưởng⁵, thì lương tối thiểu ở Mỹ lại giảm 29% từ năm 79 đến năm 2003 (dù lương thực tế liên tục tăng)⁶. Một mặt, lương tối thiểu có thể làm tăng thất nghiệp, giảm đầu tư (nhất là đầu tư nước ngoài), do đó ảnh hưởng xấu đến tăng trưởng. Mặt khác, lương tối thiểu có chức năng *phân phối lại thu nhập*. Các nhà kinh tế tương đối thống nhất là bình đẳng trong thu nhập thì có lợi cho phát triển.

Đình công vì bị cô lập

Một lý thuyết đình công cho rằng: nhóm xã hội bị cô lập khỏi các thành phần khác có xu hướng đình công cao hơn. Đợt đình công vừa qua tập trung vào khu vực có mức lương tối thiểu cao nhất (vừa FDI, vừa thuộc vùng kinh tế phát triển), chứ không phải khu vực khó khăn nhất (các doanh nghiệp tư nhân trong nước). Điều này cho thấy còn có các điều kiện xã hội tác động đến đình công. Sự tập trung hàng trăm ngàn công nhân vào trong một khu công nghiệp làm cho sự lan tỏa thông tin và phối hợp trong nhóm xã hội này được dễ dàng hơn. Vì thế, họ trở thành một nhóm xã hội khá vững chắc (ngược với công nhân của doanh nghiệp tư nhân trong nước, vốn phân tán vào trong xã hội). Mặt khác, với điều kiện làm việc quá tải (có khi đến 12 tiếng/ngày) làm cho công nhân bị cô lập khỏi đời sống bình thường. Người công nhân có khi [không thấy ánh mặt trời](#) vì vào công xưởng từ 6 rưỡi sáng tới 8-9 giờ khuya. Điều kiện sinh hoạt quá khó khăn bên lề trung tâm kinh tế lớn nhất nước cũng làm cho công nhân dễ coi mình là kẻ bị gạt ra lề. (Về ăn, xin xem bài *Cơm công nhân, ăn cho qua ngày đoạn tháng*⁷. Về ở, xin xem bài: *Công nhân khổ vì thiếu nhà trọ!*⁸, về yêu, xin xem *Săn tình...công nhân*⁹).

Bốn van an toàn

Quy định lương tối thiểu phổ biến ở hầu khắp các nước là kết quả của các cuộc mặc cả và gây sức ép dai dẳng của công nhân *với các nhà nước* trong hàng trăm năm nay. Nó thường do công đoàn ngành hay toàn quốc tổ chức, dưới sức ép của các cuộc tổng đình công. Nghị định về tăng lương tối thiểu vừa qua của Việt Nam cũng không phải là ngoại lệ: người công nhân thông qua đình công ở phạm vi doanh nghiệp đã ảnh hưởng tới nhà làm chính sách. Chính phủ đã thực sự cầu thị và tôn trọng ý kiến của công nhân.

Có vài điều đáng tiếc, vì bốn van an toàn đã không mở kịp thời:

Điều đáng tiếc đầu tiên là: trước và cả trong sự kiện này, hoàn toàn vắng bóng các tổ chức nghiên cứu dự báo. Chỉ có hai nhân vật chính trên sân khấu báo chí: chính quyền (Bộ LĐ-TB-XH và chính quyền địa phương), Tổng liên đoàn LĐ (Trung ương và địa phương). Người công nhân chỉ ẩn hiện trong các bài báo và phóng sự, dưới các cuộc phỏng vấn chị công nhân X, Y nào đó, để thể hiện sự bức xúc nhất thời. Chưa có những nghiên cứu cảnh báo sớm về tình trạng nghèo khổ, bất bình đẳng, sự cô lập của công nhân. Thiếu van an toàn thứ nhất này, không sớm thì muộn, các nhà làm chính sách sẽ bị đẩy vào thế bị động.

Điều đáng tiếc thứ hai, đình công đã nổ ra trước khi các bên có cơ hội thương lượng về tăng lương tối thiểu. Đáng ra, có thể tránh được đình công này mà không cần bất kì sức ép đình công nào. Chỉ cần có ai đó nhắc rằng chính phủ đang trễ hẹn với lời hứa của mình (điều chỉnh lương tối thiểu khi chỉ số giá tiêu dùng tăng 10%). Nếu như Bộ LĐ-TB-XH trì hoãn vì đang cân nhắc các yếu tố khác, có lẽ Tổng Liên đoàn Lao động- đại diện hợp pháp duy nhất của toàn bộ công nhân Việt Nam- chính là người thích hợp để nhắc nhở. Nhưng điều này đã không xảy ra. Như thế, van an toàn thứ hai (Tổng Liên đoàn LĐ) đã không mở kịp thời. Khi đó, người công nhân không còn kênh nào khác để đòi tăng lương tối thiểu. Vì mục tiêu ảnh hưởng của họ chính là các nhà làm chính sách chứ không phải doanh nghiệp, nên họ cần hành động ở quy mô ngoài doanh nghiệp. Trong khi đó, đình công lớn hơn quy mô doanh nghiệp vẫn là bất hợp pháp ở nước ta.

Đáng tiếc nữa là, các cuộc đình công này *đều* bất hợp pháp cả ở phạm vi nội bộ doanh nghiệp. Dù quy định về đình công trong quy mô doanh nghiệp tương đối cởi mở, nhưng các cuộc đình công phần lớn không do công đoàn hợp pháp lãnh đạo. Như thế, chính *thực tiễn tổ chức* là nguyên nhân chính khiến cho người có tư cách đại diện ở cơ sở lại không dám đấu tranh! Van an toàn thứ ba bị tắc.

Nhưng rốt cuộc, các cuộc đình công với quy mô hàng chục ngàn công nhân đã nổ ra. Những hành động tập thể với quy mô như thế khó có khả năng là tự phát. Các đại diện của công nhân (?) vẫn được mời đến trong các buổi thương lượng giữa chính quyền-doanh nghiệp-công nhân *sau khi* có đình công. Tức là cái có thể thay thế van an toàn thứ ba lại không thông: người dám đấu tranh thì lại không có quyền đại diện. Vì thế mà họ không thể mặc cả, và đình công đã xảy ra.

Cuối cùng, các tổ chức xã hội-từ thiện dành riêng cho công nhân (như tư vấn sức khỏe, hôn nhân, hỗ trợ nhà ở, trông con v.v.) còn quá ít, so với hàng trăm các tổ chức phi chính phủ dành cho nông dân. Đây chính là van an toàn từ xa, để người công nhân hòa nhập và chia sẻ sự thịnh vượng mà họ góp phần làm ra.

Kết luận

Vẫn chưa có câu trả lời dứt khoát liệu lương tối thiểu có ảnh hưởng đến FDI và tăng trưởng hay không. Dù sao, trong khi nền kinh tế đã tăng hơn gấp đôi thì lương tối thiểu của công nhân đã giảm tuyệt đối từ 50 USD năm 1990 xuống còn 30 USD. Xã hội không thể mãi đòi hỏi một nhóm xã hội vốn đã thiệt thòi phải tiếp tục chịu đựng thiệt thòi để các nhóm khác hưởng lợi. Đảm bảo rằng các nhóm yếu thế được hưởng những thành quả của phát triển chính là đảm bảo cho phát triển bền vững.

¹ Báo Nhân Dân đăng lại từ Sài Gòn giải phóng.

<http://www.nhandan.com.vn/tinbai/?top=37&sub=50&article=51276>

² Menon N. và D. Sanyal, Labor conflicts and foreign investments: An analysis of FDI in India.

<http://econwpa.wustl.edu:8089/eps/dev/papers/0504/0504006.pdf>

³ Xem chú thích 2

⁴ Báo Nhân dân đăng lại từ Đầu tư. <http://www.nhandan.com.vn/tinbai/?top=38&sub=56&article=51249>

⁵ Freeman, Thị trường lao động và Thể chế trong Phát triển Kinh tế, Tạp chí Kinh tế Mỹ, 1993

⁶ Theo từ điển bách khoa www.wikipedia.org

-
- ⁷ <http://www.vnn.vn/xahoi/laodong/2004/06/160240/>
⁸ <http://www.dantri.com.vn/Sukien/2005/12/94833.vip>
⁹ <http://www.tienphongonline.com.vn/Tianyon/Index.aspx?ArticleID=31450&ChannelID=4>