

**ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI**

**KHOA LUẬT**

**PHẠM THỊ THU HƯƠNG**

**CẤM VÀ HẠN CHẾ ĐÌNH CÔNG  
TRONG PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM**

**LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC**

**HÀ NỘI - 2008**

## MỤC LỤC CỦA LUẬN VĂN

	Trang
<b>MỞ ĐẦU</b>	1
<b>Chương 1: MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN CHUNG CẤM, HẠN CHẾ ĐÌNH CÔNG</b>	6
1.1. Khái quát chung về đình công	6
1.1.1. Khái niệm, các dấu hiệu cơ bản và bản chất của đình công	6
1.1.1.1. Khái niệm đình công	6
1.1.1.2. Các dấu hiệu cơ bản của đình công	12
1.1.1.3. Bản chất của đình công	16
1.1.2. Những ảnh hưởng của đình công	19
1.1.2.1. Ảnh hưởng tích cực	19
1.1.2.2. Ảnh hưởng tiêu cực	20
1.2. Một số vấn đề lý luận chung về cấm, hạn chế đình công	22
1.2.1. Khái niệm cấm, hạn chế đình công	22
1.2.2. Đặc điểm của việc cấm, hạn chế đình công	24
1.2.3. Sự cần thiết phải ban hành pháp luật về cấm, hạn chế đình công	26
1.2.4. Quan điểm của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) và một số quốc gia về cấm, hạn chế đình công	29
<b>Chương 2: CẤM, HẠN CHẾ ĐÌNH CÔNG TRONG PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM VÀ THỰC TIỄN ÁP DỤNG</b>	35
2.1. Cấm đình công trong pháp luật lao động Việt Nam	37
2.2.1. Nhóm doanh nghiệp sản xuất, cung ứng các sản phẩm, dịch vụ công ích không được đình công	38
2.2.2. Nhóm doanh nghiệp có vai trò thiết yếu trong nền kinh tế quốc dân không được đình công	39
2.2.3. Nhóm doanh nghiệp an ninh, quốc phòng không được đình công	41
2.2. Hạn chế đình công trong pháp luật lao động Việt Nam	44
2.2.1. Sự hạn chế đình công thể hiện trong các khái niệm	44
2.2.2. Sự hạn chế thể hiện thông qua các quy định về điều kiện hợp pháp của cuộc đình công	47
2.2.2.1. Điều kiện về đối tượng có quyền đình công	48
2.2.2.2. Điều kiện về phạm vi đình công	49
2.2.2.3. Điều kiện về chủ thể lãnh đạo đình công	51
2.2.2.4. Điều kiện về thời điểm có quyền đình công	52
2.2.2.5. Sự hạn chế trong các quy định về trình tự, thủ tục chuẩn bị đình công	57
2.2.2.6. Sự hạn chế trong quy định về cách thức đình công	61
2.2.3. Hạn chế trong các quy định về giải quyết đình công	64
2.2.3.1. Thẩm quyền giải quyết đình công	65

2.2.3.2.	Thủ tục giải quyết đình công	67
2.3.	Thực tiễn áp dụng các quy định về cấm, hạn chế đình công tại Việt Nam	69
	<b>Chương 3: MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM NÂNG CAO TÍNH KHẢ THI CỦA CÁC QUY ĐỊNH VỀ CẤM, HẠN CHẾ ĐÌNH CÔNG TRONG PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM</b>	76
3.1.	Nhận xét chung	76
3.2.	Một số giải pháp cơ bản nhằm nâng cao tính khả thi của các quy định về cấm, hạn chế đình công trong pháp luật lao động Việt Nam	78
3.2.1.	Giải pháp mang tính định hướng	78
3.2.2.	Giải pháp cụ thể	80
3.3.	Một số kiến nghị	82
3.3.1.	Về các quy định của pháp luật	82
3.3.2.	Về quá trình tổ chức thực hiện	95
	<b>KẾT LUẬN</b>	98
	<b>DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO</b>	99

# MỞ ĐẦU

## 1. Tính cấp thiết của đề tài

Đình công là một trong những quyền cơ bản của người lao động. Trong pháp luật quốc tế, quyền đình công đã được ghi nhận cụ thể tại Điều 8 - Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa của Đại hội đồng Liên hợp quốc (năm 1966). Quyền này cũng được cụ thể hóa trong pháp luật của nhiều quốc gia trên thế giới, trong đó có Việt Nam. Tuy nhiên, giới hạn được thực hiện quyền này đến đâu lại phụ thuộc vào quan điểm của mỗi một quốc gia, một nhà nước.

Đình công là vấn đề hết sức phức tạp và nhạy cảm, tác động lớn tới nhiều lĩnh vực của đời sống như: kinh tế, văn hóa, chính trị, an ninh trật tự, an toàn xã hội... Vì lẽ đó việc điều chỉnh của pháp luật tới vấn đề nhạy cảm này cần thận trọng, không nên đưa ra những quy định quá cứng nhắc hay quá thông thoáng và phải quy định làm sao để vừa bảo đảm được quyền đình công của người lao động trong khi Nhà nước vẫn thực hiện được chức năng bình ổn xã hội của mình.

Ở Việt Nam, hiện tượng đình công đã xuất hiện từ rất lâu, nhưng diễn ra ngày càng phổ biến trong thời gian gần đây, khi đất nước thực hiện sự chuyển đổi từ nền kinh tế từ tập trung, quan liêu bao cấp sang nền kinh tế thị trường. Nguyên nhân có thể xuất phát từ phía người sử dụng lao động nhưng cũng có khi là từ chính sự thiếu hiểu biết của những người lao động hay từ sự kém hoàn thiện của hệ thống pháp luật về lao động. Đình công tập trung phần lớn trong phạm vi các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và hầu hết các cuộc đình công đó đều là đình công bất hợp pháp.

Tại sao gần như 100% cuộc đình công của người lao động Việt Nam bị xác định là bất hợp pháp? Vậy quyền lợi của người lao động được bảo vệ

như thế nào trước sức ép việc làm, tiền lương và giá cả ngày càng leo thang hiện nay? Sự can thiệp của Nhà nước thông qua chính sách, luật pháp tới việc bảo vệ quyền lợi của đối tượng được xác định là thường xuyên ở vị trí thế yếu trong quan hệ lao động này được thể hiện ra sao và ở mức độ như thế nào?

Khi hiện tượng đình công diễn ra ngày càng mạnh mẽ cùng với sự chuyển dịch nền kinh tế đất nước, Nhà nước đã kịp thời ban hành nhiều văn bản quy phạm pháp luật nhằm điều chỉnh các quan hệ xã hội trong lĩnh vực này, như Bộ luật Lao động ngày 23/6/1994, Pháp lệnh Thủ tục giải quyết tranh chấp lao động ngày 11/4/1996, Nghị định số 51/CP của Chính phủ ngày 29/8/1996 về việc giải quyết yêu cầu của tập thể lao động tại doanh nghiệp không được đình công, Nghị định số 58/CP của Chính phủ ngày 31/5/1997 về việc trả lương và giải quyết các quyền lợi khác cho người lao động tham gia đình công trong thời gian đình công... Đến 2002, cùng với việc sửa đổi Bộ luật Lao động năm 1994, Chính phủ ban hành Nghị định số 67/2002/NĐ-CP ngày 09/7/2002 sửa đổi, bổ sung danh mục các doanh nghiệp không được đình công ban hành kèm theo Nghị định số 51/CP... Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả tích cực trong việc điều chỉnh các quan hệ xã hội trong lĩnh vực đình công, các quy định pháp luật về đình công và giải quyết đình công trong thời kỳ còn bộc lộ nhiều hạn chế, khiếm khuyết. Nhằm khắc phục tình hình này, Quốc hội khóa XI, kỳ họp thứ 10 đã thông qua Luật số 74/2006/QH11 ngày 29/11/2006 sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động năm 1994 đã được sửa đổi, bổ sung lần 1 năm 2002, trong đó mục VI: Đình công và giải quyết đình công là mục được bổ sung mới. Gần đây nhất, Chính phủ ban hành Nghị định số 133/2007/NĐ-CP ngày 08/8/2007 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động về giải quyết tranh chấp lao động; Nghị định số 122/2007/NĐ-CP ngày 27/7/2007 quy định danh mục doanh nghiệp không được đình công và việc giải quyết yêu cầu của tập thể lao động ở doanh nghiệp không được đình công thay thế Nghị định 51/CP và Nghị định

67/2002/NĐ-CP. Ngày 30 tháng 01 năm 2008, Chính phủ ban hành đồng thời Nghị định số 11/2008/NĐ-CP quy định về việc bồi thường thiệt hại trong trường hợp cuộc đình công bất hợp pháp gây thiệt hại cho người sử dụng lao động và Nghị định số 12/2008/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Điều 176 của Bộ luật Lao động về hoãn, ngừng đình công và giải quyết quyền lợi của tập thể lao động.

Có thể thấy rằng, pháp luật về đình công liên tục được hoàn thiện để kịp thời điều chỉnh quan hệ xã hội về đình công trong thời kỳ mới. Mặc dù vậy, tính khả thi của những quy định mới kể trên dường như còn rất thấp nếu không muốn nói là không có sự chuyển biến đáng kể so với quy định của Bộ luật cũ; dường như quyền đình công của người lao động vẫn bị hạn chế bởi những quy tắc tương đối rườm rà, phức tạp và thiếu tính khả thi. Tuy là quy định mới được sửa đổi, bổ sung nhưng về bản chất còn khá nhiều nội dung chưa đáp ứng được yêu cầu của thực tiễn. Có lẽ đây cũng là một trong những nguyên nhân góp phần hạn chế việc thực hiện quyền đình công của người lao động.

Cùng với nhiều quy định khác của pháp luật lao động, đình công là nội dung thu hút được sự quan tâm không chỉ của các đối tượng chịu sự điều chỉnh mà của toàn xã hội; nhất là trước hiện trạng người lao động đình công ngày càng nhiều với quy mô, tốc độ và mức độ ngày một nghiêm trọng bất chấp những quy định ràng buộc, hạn chế của pháp luật lao động.

Luận văn tập trung đi sâu vào các quy định cấm, hạn chế đình công, góp phần lý giải tại sao gần như 100% cuộc đình công trên phạm vi toàn quốc đều là đình công bất hợp pháp. Trên cơ sở đó đóng góp ý kiến nhằm hạn chế phần nào những cuộc đình công trái luật, bảo vệ quyền lợi chính đáng của các bên trong quan hệ lao động, góp phần đem lại những giá trị dân chủ trong lĩnh vực lao động; bên cạnh đó vẫn bảo đảm nguyên tắc phù hợp với lợi ích chung của xã hội, không gây bất ổn về an ninh trật tự, an toàn xã hội, không ảnh hưởng tới các doanh nghiệp và các ngành kinh tế khác.

## **2. Tình hình, phạm vi nghiên cứu đề tài**

- Đình công ở Việt Nam được nhìn nhận và nghiên cứu dưới nhiều khía cạnh, góc độ khác nhau với nhiều phương thức thể hiện cụ thể như: sách, luận án tiến sĩ, bài viết, đề tài nghiên cứu... Trong số các công trình đã được công bố, đáng chú ý là: Luận án tiến sĩ Luật học của tác giả Đỗ Ngân Bình: "*Pháp luật về đình công và giải quyết đình công ở Việt Nam trong điều kiện kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế*" năm 2005; Luận án tiến sĩ Triết học của tác giả Phạm Thị Xuân Hương: "*Vấn đề đình công của công nhân ở nước ta hiện nay*" năm 2001... Ngoài ra, phải kể tới các bài viết về đình công đăng tải trên các tạp chí, đặc biệt là tạp chí chuyên ngành như: Tạp chí Nghiên cứu lập pháp, Dân chủ và pháp luật, Luật học, Nhà nước và pháp luật ...

Tuy đã có nhiều công trình nghiên cứu về đình công song đó là hướng nghiên cứu rộng xung quanh vấn đề đình công nói chung hoặc nghiên cứu trên phương diện triết học, xã hội học hay kinh tế học. Học viên trong giới hạn luận văn của mình chỉ nghiên cứu trên phương diện khía cạnh pháp lý của vấn đề "*Cấm và hạn chế đình công trong pháp luật lao động Việt Nam*".

## **3. Mục đích nghiên cứu và nhiệm vụ nghiên cứu của đề tài**

*Mục đích chung:* Qua nghiên cứu đề tài, người viết mong muốn đóng góp một số ý kiến nhằm đưa ra được cái nhìn mới, hợp lý xung quanh quy định của pháp luật lao động về đình công để các quy định đó có thể đi vào cuộc sống một cách hiệu quả nhất; qua đó, hạn chế hiện tượng đình công bất hợp pháp, bảo vệ hài hòa lợi ích của cả người lao động, người sử dụng lao động và Nhà nước.

*Mục đích cụ thể:* Đề tài nhằm hướng tới những mục tiêu cụ thể sau:

- Xác định cụ thể đối tượng được phép và không được phép đình công;
- Xác định trường hợp đình công hợp pháp và đình công bất hợp pháp;
- Mục đích, phạm vi đình công;

- Xác định chính xác, cụ thể và hợp lý chủ thể có quyền tổ chức, lãnh đạo đình công;

- Thời điểm đình công;

- Hoàn thiện pháp luật về trình tự, thủ tục đình công;

- Tham gia đóng góp ý kiến xung quanh quy định đối với những doanh nghiệp không được đình công;

#### **4. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu luận văn**

Luận văn được nghiên cứu và hình thành trên cơ sở phương pháp luận duy vật biện chứng và duy vật lịch sử của học thuyết Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh. Tác giả luận văn sử dụng các phương pháp nghiên cứu cụ thể như: phân tích, tổng hợp, đối chiếu giữa lý luận và thực tiễn, sử dụng kết quả điều tra xã hội học của các cơ quan, tổ chức có thẩm quyền ...

#### **5. Kết cấu của luận văn**

Ngoài phần mở đầu, kết luận và danh mục tài liệu tham khảo, nội dung của luận văn gồm 3 chương:

**Chương 1:** Một số vấn đề lý luận chung về cấm, hạn chế đình công.

**Chương 2:** Cấm, hạn chế đình công trong pháp luật lao động Việt Nam và thực tiễn áp dụng.

**Chương 3:** Một số giải pháp nhằm nâng cao tính khả thi của các quy định về cấm, hạn chế đình công trong pháp luật lao động Việt Nam.



## *Chương 1*

# **MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN CHUNG VỀ CẨM, HẠN CHẾ ĐÌNH CÔNG**

### **1.1. KHÁI QUÁT CHUNG VỀ ĐÌNH CÔNG**

#### **1.1.1. Khái niệm, các dấu hiệu cơ bản và bản chất của đình công**

##### ***1.1.1.1. Khái niệm đình công***

Đình công là hiện tượng phổ biến trong xã hội, nhất là trong xã hội hiện đại ngày nay. Người ta quen dần với các sự kiện như: biểu tình, đình công trên đường phố, trong các nhà máy, xí nghiệp; ở mọi ngành nghề, lĩnh vực khác nhau. Đình công có sức lôi kéo mạnh mẽ, mức độ ảnh hưởng rộng lớn, mang tính dây chuyền. Nó không chỉ dừng lại ở phạm vi một doanh nghiệp, một ngành mà có thể lan rộng ra toàn xã hội.

Do điều kiện kinh tế - xã hội, mỗi quốc gia có quan điểm khác nhau về đình công. Có quốc gia thừa nhận quyền đình công nhưng cũng có nước hiện vẫn tồn tại những quy định hạn chế, thậm chí là không thừa nhận; và cũng có quốc gia ghi nhận đình công là quyền hiến định song có quốc gia cũng mới chỉ ghi nhận đình công là quyền luật định. Sự khác biệt này xuất phát từ điều kiện đặc thù của mỗi quốc gia.

Đình công là phương tiện cuối cùng được Hiến pháp bảo đảm của người lao động và công đoàn của họ nhằm thực hiện các đòi hỏi chính đáng về thương lượng. Đình công cần tạo nên sức ép đối với giới chủ để gây áp lực cho một kết quả khả dĩ [28]. Như vậy, đình công thuộc quyền hiến định, quyền được bảo đảm bởi văn bản có giá trị pháp lý cao nhất, đó là Hiến pháp. Nó được coi là phương tiện cuối cùng để người lao động và tổ chức của họ (công đoàn) thực hiện các đòi hỏi chính đáng về thương lượng. Điều quan trọng của đình công là tạo nên sức ép với giới chủ để gây áp lực cho một kết

quả khả dĩ. Kết quả khả dĩ được đề cập ở đây chính là một thỏa ước lao động mới ra đời. Điều này cho thấy sự khác biệt trong quan niệm đình công ở các nước phát triển và các nước đang phát triển. Đình công ở các nước có nền kinh tế phát triển thường là đình công về lợi ích; ở đó cả người lao động và chủ sử dụng đều có ý thức tuân thủ, chấp hành pháp luật. Quyền lợi của người lao động theo quy định pháp luật được người sử dụng lao động nghiêm túc chấp hành. Họ đình công để đấu tranh đòi giới chủ phải thỏa mãn những lợi ích trên luật, những lợi ích mà bản thân họ cho rằng đã bị giới chủ xâm phạm; thậm chí người lao động và công đoàn còn đình công gây sức ép với chính quyền, chính phủ, phản đối chính sách do chính phủ ban hành mà theo họ là không có lợi cho người lao động (có thể lấy ví dụ về một loạt cuộc đình công vào tháng 3/2006 của người dân Pháp, đặc biệt là thanh niên, sinh viên phản đối Chính phủ Villepin ban hành đạo Luật về tuyển dụng giới trẻ, dưới tên gọi "Hợp đồng tuyển dụng đầu tiên" vì họ cho rằng việc cho phép giới chủ có thể chấm dứt hợp đồng làm việc với người lao động vào bất cứ lúc nào trong thời gian tập sự (hai năm) mà không cần viện dẫn lý do là đặt người lao động vào thế bị động [57]).

Trong Luật Quan hệ lao động của Thái Lan cho rằng, *đình công là việc những người lao động ngừng công việc hàng loạt với tính chất tạm thời do có tranh chấp lao động*. Đình công xuất phát từ tranh chấp lao động, do mâu thuẫn giữa các bên trong quan hệ lao động không được giải quyết hoặc có sự thương lượng, hòa giải nhưng sự thương lượng, hòa giải đó không làm thỏa mãn đòi hỏi của người lao động. Đình công có dấu hiệu là sự ngừng việc nhưng tính chất của sự việc này khác với sự ngừng việc trong chấm dứt quan hệ lao động. Người lao động cùng nhau ngừng việc hàng loạt để tiến hành đình công nhưng chỉ với tính chất tạm thời, sau khi kết thúc đình công, họ có thể lại tiếp tục làm việc, quan hệ lao động đã thiết lập với chủ sử dụng vẫn được duy trì; còn khi chấm dứt quan hệ lao động, người lao động không còn bất cứ mối quan hệ ràng buộc nào với chủ sử dụng. Không nêu ra một khái

niệm hay định nghĩa cụ thể về đình công, Chính phủ Philippin thể hiện quan điểm về đình công như sau: *"Đình công không chỉ bao gồm sự ngừng việc có phối hợp mà gồm cả lãn công, nghỉ việc hàng loạt, bãi công ngồi, có ý đồ hủy hoại, tiêu hủy hoặc phá hoại thiết bị, cơ sở sản xuất và những hoạt động tương tự"* [21]. Một loạt dấu hiệu để nhận biết đình công không chỉ là dấu hiệu ngừng việc có sự phối hợp. Lãn công, bãi công ngồi, nghỉ việc hàng loạt hay những hành vi thể hiện ý đồ hủy hoại, tiêu hủy hoặc phá hoại thiết bị, cơ sở sản xuất cũng được coi là dấu hiệu để nhận biết đình công ở Philippin. Như vậy, cách thức đình công mà Chính phủ nước này thừa nhận về mặt luật pháp đa dạng hơn nhiều quốc gia khác. Thực tế cho thấy nhiều nước không thừa nhận lãn công hay những hành động có ý đồ phá hoại máy móc, nhà xưởng, tài sản... của chủ sử dụng là một trong những hình thức biểu hiện của đình công và coi đây là hành vi vi phạm pháp luật lao động.

Tuy có nhiều quan điểm khác nhau về đình công, song, các quốc gia trên thế giới đã thể hiện ý chí thống nhất thông qua việc ghi nhận đình công là một trong những quyền của người lao động. Trong Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, văn hóa và xã hội (1966) mà Việt Nam gia nhập ngày 24/9/1982 ghi rõ: *"Các thành viên của Công ước cam kết bảo đảm quyền đình công với điều kiện là quyền này phải được thực hiện phù hợp với luật pháp của mỗi nước"*. Như vậy, yếu tố kinh tế - văn hóa - xã hội có tác động trực tiếp tới việc các quốc gia thực thi công ước và chuyển hóa các quy định của công ước thành pháp luật quốc gia. Yêu cầu mà Đại hội đồng Liên hợp quốc đặt ra đối với các thành viên gia nhập công ước đó là việc cam kết bảo đảm việc thực hiện quyền đình công; tuy nhiên mức độ bảo đảm thực hiện đến đâu còn phải tính tới đặc thù của mỗi nước.

Đình công là quyền cơ bản của người lao động. Đó là thông điệp mà Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) muốn truyền tải tới những quốc gia đã và sẽ gia nhập Công ước về các quyền kinh tế, văn hóa và xã hội. Đã có sự thừa nhận về mặt pháp lý nhưng ILO chưa đưa ra một khái niệm thống nhất về đình

công, có lẽ tổ chức này còn tính tới yếu tố quốc gia và điều kiện, hoàn cảnh của mỗi nước; vì thế để mỗi quốc gia chủ động đưa ra khái niệm đình công.

ILO bảo vệ quyền đình công của người lao động trên cơ sở Công ước lao động quốc tế số 87 (1948) về các quyền tự do liên kết và quyền tổ chức, Công ước số 98 (1949) về quyền tổ chức và thương lượng tập thể. ILO có hai cơ cấu đặc biệt giám sát vấn đề tự do liên kết (kể cả đình công) của người lao động là: Ủy ban về quyền tự do liên kết của Hội đồng quản trị ILO và Hội đồng điều tra, hoà giải về quyền tự do liên kết. Quan điểm của ILO về vấn đề đình công được thể hiện tập trung trong bản tổng khảo sát về quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể do Ủy ban các chuyên gia về việc áp dụng Công ước và khuyến nghị của ILO trình bày tại Hội nghị lao động quốc tế kỳ họp thứ 69 (1983).

ILO nhận định: Đình công là một trong những biện pháp thiết yếu mà người lao động và các tổ chức của họ có thể sử dụng để xúc tiến và bảo vệ các lợi ích kinh tế và xã hội của mình, không chỉ nhằm đạt tới những điều kiện làm việc tốt hơn hoặc có những yêu cầu tập thể mang tính nghề nghiệp, mà còn nhằm tìm ra những giải pháp cho các vấn đề chính sách kinh tế - xã hội và các vấn đề lao động bất kỳ loại nào mà người lao động trực tiếp quan tâm [47, tr. 31].

Với cách hiểu như trên thì đình công không chỉ có ý nghĩa đối với người lao động mà còn có ý nghĩa đối với toàn xã hội. Không những đem lại điều kiện làm việc tốt hơn cho người lao động, đình công còn nhằm tìm ra những giải pháp cho các vấn đề chính sách kinh tế - xã hội hay các vấn đề lao động bất kỳ loại nào mà người lao động trực tiếp quan tâm. Đó là ý nghĩa xã hội lớn lao mà đình công hướng tới. Vậy tại sao có những quốc gia cho tới thời điểm hiện nay vẫn đưa ra các quy định nhằm hạn chế quyền đình công. Phải chăng hiểu đình công như thế nào còn phụ thuộc vào quan điểm lập pháp và ý thức chính trị của nhà cầm quyền.

Theo quan điểm của ILO, đình công là loại quyền kinh tế - xã hội, là một trong những biện pháp thiết yếu để người lao động sử dụng nhằm mục đích gây sức ép buộc chủ sử dụng phải thỏa mãn các yêu sách về kinh tế. Đình công là quyền của người lao động, gắn với quan hệ lao động. Tuy nhiên, đình công chỉ được xác định là hành vi hợp pháp nếu nó được thực hiện bởi cả tập thể người lao động. Một cá nhân thực hiện hành vi yêu cầu người sử dụng lao động (hoặc Nhà nước) đáp ứng các lợi ích kinh tế và xã hội của bản thân không được coi là thực hiện quyền đình công. Quyền đình công là quyền của người lao động nhưng phải gắn với tập thể lao động, với tổ chức của họ.

Văn phòng lao động quốc tế Geneva quan niệm về đình công như sau: "Đình công là thương lượng không có kết quả, không thể tiếp tục quá trình thương lượng tập thể. Quyền đình công là một trong những biện pháp thiết yếu mà người lao động và tổ chức của họ có thể sử dụng để xúc tiến và bảo vệ các lợi ích kinh tế - xã hội của mình" [32, tr. 161]. Khái niệm trên chỉ ra rằng, đình công là loại quyền kinh tế - xã hội, là bước tiếp theo của quá trình thương lượng tập thể không thành; là biện pháp cuối cùng mà người lao động và tổ chức của họ sử dụng để bảo vệ lợi ích kinh tế - xã hội của mình. Như vậy, sự thương lượng, thỏa thuận bao giờ cũng được đặt lên hàng đầu trong quan hệ lao động; người lao động chỉ đình công khi không thể sử dụng biện pháp đấu tranh đòi quyền lợi nào khác và đình công được đề cập ở đây là đình công về lợi ích.

Từ các khái niệm trên đây có thể hiểu đình công theo nghĩa chung nhất như sau: Đình công là hiện tượng ngừng việc hoàn toàn (ngừng việc triệt để) có tổ chức của tập thể lao động nhằm gây thiệt hại hoặc đe dọa gây thiệt hại về kinh tế buộc người sử dụng lao động hay một chủ thể khác phải thỏa mãn những yêu sách gắn với quyền và lợi ích của tập thể lao động. Tuy nhiên việc vận dụng khái niệm này trong quá trình ban hành pháp luật cần rất thận trọng, bởi việc giữ nguyên hay thu hẹp khái niệm trên còn phụ thuộc vào quan điểm, lập trường và sự định hướng của mỗi nhà nước.

Ở Việt Nam, tại Điều 172 Bộ luật Lao động 2006 đã đưa ra khái niệm về đình công như sau: "Đình công là sự ngừng việc tạm thời, tự nguyện và có tổ chức của tập thể lao động để giải quyết tranh chấp lao động tập thể" [13]. Với khái niệm này, để được coi là đình công phải đảm bảo các điều kiện như: Là sự ngừng việc có tính tạm thời; do những người lao động tự nguyện tiến hành và nhằm giải quyết tranh chấp lao động tập thể giữa những người lao động và người sử dụng lao động. Đây là những đặc điểm rất quan trọng để phân biệt đình công với lãn công và đình công với biểu tình.

Như vậy có thể nhận thấy, khái niệm đình công trong pháp luật lao động Việt Nam được quy định theo hướng hẹp hơn so với khái niệm đình công theo nghĩa chung (như đã nêu). Điều này đồng nghĩa với việc nếu xảy ra các trường hợp ngừng việc tạm thời nhằm đòi yêu sách với một chủ thể khác không phải là người lao động, hoặc ngừng việc không nhằm giải quyết tranh chấp lao động tập thể thì không được coi là đình công theo quy định của Bộ luật Lao động Việt Nam.

#### ***1.1.1.2. Các dấu hiệu cơ bản của đình công***

*\* Đình công là sự phản ứng của những người lao động thông qua hành vi ngừng việc tạm thời.*

Đình công là phản ứng không tích cực của tập thể lao động đối với người sử dụng khi họ nhận thấy rằng quyền và lợi ích của mình bị xâm phạm. Tính không tích cực đó được thể hiện thông qua sự ngừng việc tập thể. Có thể hiểu ngừng việc là biểu hiện đầu tiên và rõ nét của hiện tượng đình công. Người lao động không thể vừa làm việc vừa tiến hành đình công. Khi xảy ra tranh chấp, người lao động vẫn thực hiện nghĩa vụ của mình, tuân thủ các cam kết đã thỏa thuận. Tuy nhiên, do mâu thuẫn không được giải quyết, các bên không tìm được tiếng nói chung trong quá trình thương lượng, tập thể lao động chọn giải pháp đình công. Người lao động nghỉ việc bộ phận hoặc đồng loạt, thể hiện thái độ bất bình trước sự vi phạm nghĩa vụ của giới chủ hay

trước sự từ chối giao kết một thỏa ước lao động mới. Người lao động buông dụng cụ, ngừng việc làm cho hoạt động sản xuất, kinh doanh bị ngừng trệ, thậm chí rơi vào tình trạng tê liệt, có thể gây thiệt hại nghiêm trọng đối với hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp, rộng hơn là cả ngành, cả nền kinh tế. Do đó, đình công là biện pháp đấu tranh hữu hiệu được tập thể lao động lựa chọn để gây sức ép với giới chủ nhằm thỏa mãn những yêu sách về quyền, lợi ích mà họ cho rằng họ xứng đáng được hưởng thụ. Nếu tập thể lao động làm việc cầm chừng, khi làm, khi nghỉ thì không được coi là đang thực hiện hành vi đình công. Đó là hành vi vi phạm kỷ luật lao động. Ngừng việc để tiến hành đình công phải là ngừng việc triệt để. Tuy nhiên, ngừng việc không có nghĩa là chấm dứt quan hệ lao động, sự ngừng việc ở đây chỉ mang tính chất tạm thời và quan hệ lao động chỉ tạm ngưng trong thời gian tập thể lao động tiến hành đình công. Khi đình công chấm dứt, người lao động có thể tiếp tục làm việc, quan hệ lao động tiếp tục được duy trì.

*\* Đình công do tập thể lao động tự nguyện tiến hành*

Tính tập thể của hiện tượng đình công được thể hiện thông qua hai dấu hiệu nhận biết sau:

*Thứ nhất:* Có sự tham gia của nhiều người lao động.

*Thứ hai:* Giữa những người lao động này có sự liên kết, phối hợp chặt chẽ, đồng bộ với nhau.

Sự ngừng việc ở dấu hiệu thứ nhất được thể hiện rõ nét hơn nhờ tính tập thể ở dấu hiệu thứ hai. Không cần phải giải thích nhiều bởi bản thân từ tập thể đã nói lên phần nào về số lượng người lao động tham gia đình công. Khi hiện tượng đình công xảy ra, không chỉ có một hoặc một số ít người lao động ngừng việc mà có sự tham gia của đông đảo người lao động. Có thể là người lao động trong phạm vi một doanh nghiệp, có thể ở phạm vi ngành, lĩnh vực, thậm chí đình công có thể diễn ra trên phạm vi toàn quốc; tùy thuộc vào quy mô, phạm vi của cuộc đình công, số lượng người lao động tham gia là khác nhau.

Nếu nhiều người lao động ngừng việc nhưng giữa họ không có sự liên kết, ngừng việc nhưng không xuất phát cùng một động cơ, mục đích hành động thì không thể coi là hành vi đình công của tập thể lao động. Biểu hiện bên ngoài là ngừng việc hàng loạt song mỗi người lao động ngừng việc là xuất phát từ động cơ cá nhân. Hình thức biểu hiện giống nhau, tương tự nhau nhưng bản chất, nguyên nhân khiến những người lao động ngừng việc là khác nhau. Giữa họ không có sự phối hợp chặt chẽ, đồng bộ; sự ngừng việc của họ không vì mục tiêu chung. Đó không được coi là dấu hiệu nhận biết tính tập thể của đình công.

Như vậy, đình công không chỉ đơn thuần là sự ngừng việc của nhiều người lao động. Đình công đòi hỏi giữa những người lao động đã tự nguyện ngừng việc phải có sự liên kết mật thiết. Theo tôi, dấu hiệu thứ hai là dấu hiệu quan trọng để khẳng định tính tập thể của một cuộc đình công. Rõ ràng, tiêu chí về số lượng người lao động tham gia chưa đủ. Đa số pháp luật các nước đều cho rằng tính tập thể của một cuộc đình công phải đồng thời thể hiện cả hai dấu hiệu là có sự tham gia của nhiều người lao động và giữa họ có sự liên kết mật thiết, cùng ngừng việc vì mục tiêu chung. Tuy nhiên, pháp luật Cộng hòa Pháp còn thừa nhận sự ngừng việc của một cá nhân người lao động vì những mục đích mang tính tập thể là đình công [18, tr. 34]. Phán quyết ngày 29/3/1995 của Tòa án ghi nhận: "Việc thực hiện quyền đình công không bị coi là mang tính cá nhân nếu người lao động tuân theo một lệnh tổng đình công toàn quốc". Hay phán quyết ngày 13/11/1996 cho rằng: "Trong trường hợp doanh nghiệp chỉ có một lao động thì người này là đại diện duy nhất bảo vệ các yêu sách nghề nghiệp của mình, có thể thực hiện một cách hợp pháp quyền đình công đã được công nhận".

*\* Đình công được thực hiện có tính tổ chức*

Tính tổ chức trong đình công đòi hỏi: *Thứ nhất*, đình công phải có chủ thể lãnh đạo; *thứ hai*, đình công phải có yêu sách rõ ràng và phải có sự chuẩn



bị từ trước về mọi mặt. Một cuộc đình công tự phát, do người lao động nhất thời nóng vội, phản ứng gay gắt với chủ sử dụng lao động, buông dụng cụ trong khi làm nhiệm vụ không được coi là cuộc đình công hợp pháp. Đáp ứng điều kiện về chủ thể lãnh đạo chưa đủ, tính tổ chức còn phải được thể hiện thông qua việc tập thể lao động đưa ra yêu sách, thông qua quá trình chuẩn bị trước đình công.

Chủ thể lãnh đạo đình công có thể là tổ chức đại diện cho người lao động như công đoàn hay nghiệp đoàn, có thể chỉ là một số người lao động được tập thể lao động tín nhiệm bầu và giao giữ vị trí lãnh đạo đình công. Thông thường luật pháp các nước thường thừa nhận công đoàn, nghiệp đoàn; linh động hơn là thừa nhận đại diện của tập thể lao động là những thành phần hợp pháp để lãnh đạo đình công. Trên thực tế, thành phần lãnh đạo đình công đa dạng, phong phú hơn rất nhiều. Có nhiều quốc gia coi đây là một trong những tiêu chí để đánh giá đình công là hợp pháp.

Trong pháp luật nhiều quốc gia, thủ tục chuẩn bị đình công được quy định khá chặt chẽ. Điều đó thể hiện tính tổ chức của một cuộc đình công. Để đạt được mục đích cuối cùng là gây áp lực buộc giới chủ phải thực hiện các yêu sách của mình, tập thể lao động phải có sự chuẩn bị tương đối đầy đủ về cả nhân lực, vật lực. Việc lấy ý kiến của tập thể lao động, việc chuẩn bị các yêu sách, lựa chọn phương án đình công, gửi thông báo đình công tới người sử dụng lao động hoặc chủ thể có liên quan... là những công việc cần thiết và vô cùng quan trọng để có một cuộc đình công hợp pháp và hứa hẹn nhiều thắng lợi. Không có cuộc đình công nào không trải qua giai đoạn chuẩn bị; có thể được chuẩn bị một cách cẩn thận, kỹ lưỡng; cũng có thể giai đoạn chuẩn bị sơ sài, chớp nhoáng và chỉ mang tính hình thức. Tính tổ chức là một trong những yêu cầu có tính bắt buộc trong các quy định của pháp luật quốc gia. Tuy nhiên, khâu tổ chức tốt sẽ tạo cơ hội để tập thể lao động đạt được "một kết quả khả dĩ" như mong đợi.

*\* Đình công nhằm mục đích đạt được yêu sách về quyền và lợi ích của tập thể lao động*

Mục đích của đình công là gây sức ép buộc giới chủ phải thực hiện những yêu sách gắn với quyền và lợi ích của tập thể lao động nhưng việc gây sức ép không đồng nghĩa với việc gây thiệt hại hoặc đe dọa gây thiệt hại với giới chủ. Quan điểm của Tổ chức Lao động quốc tế cũng như của nhiều quốc gia là hướng tới và ủng hộ những cuộc đình công hòa bình, trên cơ sở thiện chí, hạn chế tới mức thấp nhất những thiệt hại cho các bên. Khi tiến hành đình công, điều mà tập thể lao động hướng tới là được thỏa mãn những yêu cầu mà bản thân họ cho là chính đáng. Tuy nhiên tập thể lao động có nhiều cách để thực hiện quyền đình công. Có cách thức đình công ôn hòa nhưng cũng có những biểu hiện thái quá, gây thiệt hại về vật chất, tinh thần; thậm chí có những thiệt hại rất nghiêm trọng không chỉ đối với doanh nghiệp nơi tập thể đình công mà còn ảnh hưởng trực tiếp tới cả nền kinh tế, xã hội của một quốc gia. Việc có thừa nhận hay không cách thức đình công loại này còn phụ thuộc vào quan điểm chính trị, lập pháp của từng nước. Tuy nhiên hành lang pháp lý, rào cản về luật pháp dường như không ngăn cản được việc người lao động đình công.

Người lao động ngừng việc chỉ là hình thức biểu hiện bên ngoài của những đòi hỏi về quyền và lợi ích. Mục đích cuối cùng của sự ngừng việc là gây sức ép để giới chủ phải thực hiện những yêu sách gắn với quyền và lợi ích của tập thể lao động. Chủ thể bị gây sức ép trong đình công có thể là người sử dụng lao động trong doanh nghiệp mà tập thể lao động tiến hành đình công, cũng có thể là chủ một doanh nghiệp khác (trong trường hợp đình công ủng hộ) hoặc Nhà nước trong trường hợp Nhà nước đưa ra những chính sách hoặc pháp luật gây ảnh hưởng đến lợi ích của người lao động hoặc giới lao động. Hình thức đấu tranh này tuy không xuất phát từ tranh chấp lao động tập thể nhưng theo quan niệm của ILO và một số nước khác (như Pháp, Đức) vẫn được coi là đình công.

### ***1.1.1.3. Bản chất của đình công***

#### ***\* Dưới góc độ kinh tế - xã hội***

Đình công được hiểu là quyền kinh tế - xã hội của người lao động; là biện pháp đấu tranh kinh tế của người lao động nhằm gây sức ép để đạt được những yêu sách nhất định gắn với lợi ích kinh tế hoặc lợi ích nghề nghiệp. Cụ thể là yêu sách xoay xung quanh vấn đề thu nhập (lương, thưởng, các khoản phụ cấp), thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, bảo hiểm xã hội, bảo hộ lao động và các khoản phúc lợi khác... trong đó tăng thu nhập luôn luôn là vấn đề nóng bỏng, là nguyên nhân chính của nhiều cuộc đình công. Người lao động đình công yêu cầu giới chủ phải thực hiện đúng các điều khoản về nghĩa vụ theo luật định hoặc nhằm xác lập một thoả ước lao động mới với những điều khoản có lợi hơn cho giới thợ.

Đình công được coi là vũ khí lợi hại nhất của tập thể lao động; nó được sử dụng khi các bên thương lượng hoà giải không thành. Đình công có thể gây thiệt hại hoặc đe dọa gây thiệt hại về kinh tế cho người sử dụng như: làm ngưng trệ sản xuất, đảo lộn trật tự quản lý doanh nghiệp, làm giảm năng suất, chất lượng sản phẩm; hơn thế nữa hiện tượng này còn có thể ảnh hưởng tới uy tín của doanh nghiệp trên thương trường. Vì lẽ đó, chủ sử dụng bắt buộc phải chấp nhận yêu sách (thường là yêu sách kinh tế) của tập thể lao động nhằm đổi lấy những lợi ích kinh tế khác to lớn và lâu dài hơn.

#### ***\* Dưới góc độ pháp lý***

Đình công là quyền của người lao động được pháp luật thừa nhận. Có quốc gia ghi nhận quyền đình công trong văn bản pháp lý có giá trị cao nhất là Hiến pháp như: Cộng hoà Liên bang Đức, Pháp; đại đa số các quốc gia khác ghi nhận quyền đình công trong Bộ luật Lao động hay các văn bản pháp lý có giá trị tương đương như Đạo luật về quan hệ lao động của Thái Lan (1975), Luật về Thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể của Cộng hoà

Liên bang Nga (1995). Bộ luật Lao động 2006 của Việt Nam cũng chính thức ghi nhận về đình công; theo đó đình công là sự ngừng việc tạm thời, tự nguyện và có tổ chức của tập thể lao động để giải quyết tranh chấp lao động tập thể.

Pháp luật trao cho người lao động quyền được đình công nghĩa là họ có quyền ngừng việc tập thể, quyền ngưng dụng cụ, quyền tập hợp lực lượng để đấu tranh đòi quyền lợi trước giới chủ. Khi mâu thuẫn, bất đồng không thể giải quyết thông qua thương lượng, hòa giải; tập thể lao động có quyền sử dụng công cụ đấu tranh hữu hiệu nhất là đình công. Phải thừa nhận rằng phần lớn đình công xuất phát từ tranh chấp lao động tập thể song không thể khẳng định đình công luôn gắn liền và là sản phẩm của tranh chấp lao động tập thể. Có những cuộc đình công diễn ra hoàn toàn không phải trên cơ sở của tranh chấp lao động tập thể, chẳng hạn như đình công ủng hộ. Cũng không thể khẳng định mục đích của đình công là nhằm giải quyết tranh chấp lao động tập thể. Đình công có mối quan hệ mật thiết với tranh chấp lao động tập thể và như trên đã nói đình công chủ yếu bắt nguồn từ loại tranh chấp lao động này. Song tập thể lao động chỉ đình công khi tranh chấp lao động đã trở nên quá căng thẳng, xung đột giữa các bên không thể giải quyết bằng biện pháp hòa bình, thương lượng, hòa giải. Đình công là bước tiếp theo của tranh chấp lao động tập thể, xảy ra khi giải quyết tranh chấp lao động tập thể không thành nhưng đình công không phải là một dạng biểu hiện của tranh chấp lao động, càng không phải là biện pháp giải quyết tranh chấp lao động. Đây là hai hiện tượng khác biệt hoàn toàn về bản chất. Về bản chất đình công là hình thức tập thể lao động ngừng việc hàng loạt hoặc bộ phận nhằm gây sức ép với giới chủ để hướng tới mục đích cuối cùng là được bảo đảm về quyền và lợi ích. Chính vì thế, khi người lao động ý thức được quyền, lợi ích của mình bị xâm hại, khi họ nhận thấy cần có một sự giao kết mới để đảm bảo chắc chắn cho mối quan hệ đã xác lập với giới chủ, khi những yêu sách (mà họ cho là chính đáng) không được thỏa mãn, họ lựa chọn phương thức đình công. Rõ

ràng, đây là một trong những cách mà tập thể lao động gây sức ép để đạt được mục đích cuối cùng là đòi được bảo đảm về quyền, lợi ích. Việc bảo đảm này có thể được thể hiện thông qua việc người sử dụng lao động thực hiện đúng các quy định của pháp luật lao động, nội quy hay thỏa ước tập thể (đối với đình công về quyền); cũng có thể là sự ra đời của một thỏa ước lao động tập thể mới với những điều khoản có nội dung tương tự hoặc gần giống với những yêu sách của tập thể lao động trong đình công về lợi ích. Dù là đình công về quyền hay về lợi ích, mục đích mà người lao động hướng tới thường là những đòi hỏi về kinh tế. Nếu là đình công về quyền thì tập thể lao động yêu cầu người sử dụng phải thực hiện đúng các điều khoản đã cam kết trong hợp đồng, trong nội quy, thỏa ước lao động và rộng hơn và các quy định của pháp luật lao động về tiền lương, thưởng, các điều kiện làm việc khác, các chế độ như bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, thất nghiệp... Nếu là đình công về lợi ích thì tập thể lao động mong muốn cùng giới chủ thiết lập một thỏa ước lao động mới trong đó có thể có những đòi hỏi chính đáng nhưng chưa có cơ sở pháp lý vững chắc vì chưa được quy định trong luật hoặc chưa có thỏa thuận hợp pháp nào được ghi nhận.

Dưới những góc độ tiếp cận khác nhau, chúng ta có được cách hiểu khác nhau về đình công. Bản chất thực tế, khách quan của đình công khác với những dấu hiệu được nhận biết trên phương diện pháp lý. Và đình công dưới góc độ kinh tế, xã hội cũng được nhìn nhận không giống với đình công chính trị, pháp lý. Có quốc gia ghi nhận đình công là quyền hiến định, là loại quyền chính trị, không chỉ của riêng người lao động nhưng có quốc gia chỉ thừa nhận đình công là quyền luật định, quyền kinh tế - xã hội chỉ người lao động mới được thực hiện. Như vậy, *đình công là sự ngừng việc hoàn toàn (ngừng việc triệt để), có tổ chức của tập thể lao động nhằm mục đích gây sức ép buộc giới chủ phải thực hiện những yêu sách gắn với quyền và lợi ích của tập thể lao động*. Tuy nhiên, sự ngừng việc trong đình công chỉ là sự ngừng việc mang tính tạm thời.

## **1.1.2. Những ảnh hưởng của đình công**

### ***1.1.2.1. Ảnh hưởng tích cực***

Đình công là một trong những quyền của người lao động. Thừa nhận quyền này đồng nghĩa với việc Nhà nước đã trao cho họ một phương tiện để tự bảo vệ, huy động được sức mạnh tập thể, tạo lực và thế trong quan hệ với người sử dụng lao động. Nói cách khác, ý nghĩa lớn lao mà đình công đem lại là không khí dân chủ trong quan hệ lao động. Điều này có ý nghĩa quan trọng đối với người lao động trong hoàn cảnh họ thường ở vào vị trí thế yếu so với chủ sử dụng.

Không khí dân chủ trong doanh nghiệp tạo nên mối quan hệ bình đẳng, tiếng nói của người lao động trở nên có trọng lượng, tầm ảnh hưởng của họ tới giới chủ cũng có sự thay đổi. Sự bình đẳng, dân chủ tạo điều kiện để tập thể lao động được thẳng thắn nói lên tâm tư, nguyện vọng, đòi hỏi, mong muốn của bản thân với người sử dụng lao động; sự thỏa hiệp nhờ đó cũng trở nên dễ dàng, thuận lợi. Quan hệ lao động được duy trì trên cơ sở sự cân bằng về lợi ích giữa các bên. Có sự dân chủ, được bình đẳng với người sử dụng lao động làm cho quan hệ lao động khác biệt về bản chất.

Đình công còn mang lại cho người lao động ý thức làm chủ - Ý thức làm chủ trong việc duy trì và phát triển quan hệ lao động. Như trên đã nói, người lao động thường ở vào vị trí thế yếu, lệ thuộc vào sự quyết định của chủ sử dụng lao động. Với nhu cầu về việc làm, thu nhập, người lao động thường hạn chế việc đề xuất yêu cầu, đòi hỏi chính đáng về lợi ích; thậm chí ngay cả khi bị người sử dụng lao động vi phạm nghĩa vụ lao động. Đình công là hành vi của tập thể lao động, là phương thức kết nối sức mạnh tập thể của người lao động để bảo vệ chính mình trước sức ép mà giới chủ tạo ra. Thông qua đình công, người lao động được thẳng thắn bày tỏ nguyện vọng, đưa ra yêu sách buộc giới chủ phải thỏa mãn để có một kết quả khả dĩ. Đây là cách mà người lao động hay tổ chức đại diện cho họ thể hiện ý chí làm chủ của mình. Không

chỉ thể hiện được ý thức làm chủ, qua đình công, người lao động còn trưởng thành hơn về nhận thức pháp luật, hiểu rõ hơn quyền, nghĩa vụ của mình trong quan hệ lao động trong doanh nghiệp.

Đình công là một kênh để người lao động được trưởng thành hơn về nhận thức pháp luật, hiểu rõ hơn quyền và nghĩa vụ của bản thân khi tham gia quan hệ lao động (dù đây là một kênh mà cả người lao động cũng như người sử dụng lao động không mong muốn). Ngay từ giai đoạn đầu chuẩn bị đình công - giai đoạn tập hợp lực lượng cho đình công, người lao động đã được tuyên truyền, phổ biến về pháp luật lao động thông qua việc những người lãnh đạo đình công, cụ thể là phân tích quyền, nghĩa vụ, chỉ ra sự vi phạm của người sử dụng lao động; qua đó người lao động nhận thức được quyền được hưởng cũng như nghĩa vụ phải thực hiện và xác định chính xác hành vi, cách thức đình công.

#### ***1.1.2.2. Ảnh hưởng tiêu cực***

Bên cạnh những ảnh hưởng tích cực, đình công còn có những tác động tiêu cực không tránh khỏi không chỉ đối với quan hệ lao động mà với cả nền kinh tế, xã hội.

◆ Đình công xảy ra điều đầu tiên có thể nhìn thấy rõ ràng, đó là thiệt hại về mặt kinh tế cho doanh nghiệp và chính bản thân người lao động. Hiện tượng đình công làm cho hoạt động sản xuất kinh doanh bị ngưng trệ, ảnh hưởng trực tiếp tới kế hoạch kinh doanh, giảm sút năng suất lao động, lợi ích kinh tế sụt giảm là điều không tránh khỏi. Ngoài ra phải tính tới những thiệt hại gián tiếp như thiệt hại do vỡ hợp đồng, mất hợp đồng, thiệt hại đến uy tín của doanh nghiệp trên thương trường... Thực tế này tác động ngay tới lợi ích của người lao động. Đó là lương, thưởng và các chế độ phúc lợi khác. Chưa hẳn lợi ích mà tập thể lao động được hưởng sau đình công đã tương xứng với lợi ích lẽ ra họ sẽ được hưởng nếu không tiến hành đình công.

◆ Đình công xảy ra để lại những rạn nứt trong mối quan hệ giữa tập thể lao động hoặc tổ chức của họ với chủ doanh nghiệp. Đình công làm giảm

lòng tin giữa các bên tham gia quan hệ lao động, giữa những người lao động tham gia đình công với nhóm người lao động không tham gia đình công, đòi hỏi một khoảng thời gian cần thiết để khôi phục lại tình hình. Đó là chưa tính tới trường hợp đình công nhưng không đem lại kết quả tích cực như mong muốn ban đầu của tập thể lao động.

◆ Đình công ảnh hưởng trực tiếp và nghiêm trọng tới môi trường đầu tư. Dù đình công đúng hay không đúng luật đều có những tác động không khả quan đối với môi trường này. Sức ảnh hưởng của nó không còn giới hạn trong phạm vi một doanh nghiệp, một vùng, miền mà có tác động trên phạm vi toàn quốc. Đình công cho thấy sự ổn định hay không ổn định của môi trường đầu tư. Điều này lý giải tại sao nhiều chính phủ tìm mọi cách để hạn chế đình công, đặc biệt là đình công trái luật.

◆ Ngoài ra phải tính tới những hậu quả mà đình công gây ra cho xã hội. Có rất nhiều cuộc đình công làm cho hệ thống giao thông vận tải bị đình trệ, ách tắc; rối loạn trật tự công cộng, đời sống kinh tế và chính trị, an toàn xã hội. Đình công không chỉ để lại hậu quả khôn lường đối với chủ doanh nghiệp, với mỗi người lao động, hiện tượng này còn để lại những hậu quả không mong muốn đối với toàn xã hội.

Xét trên phương diện pháp lý, đình công cũng để lại những hậu quả nhất định. Khi có sự tham gia của cơ quan có thẩm quyền, có sự phán quyết của Tòa án trên cơ sở hành vi của mỗi bên liên quan đến đình công, các bên có thể phải chịu trách nhiệm hành chính, trách nhiệm kỷ luật, thậm chí là trách nhiệm hình sự theo quy định của pháp luật hiện hành. Tuy nhiên, việc mỗi bên phải thực hiện trách nhiệm của mình trước pháp luật là cần thiết, mang tính chất răn đe, giáo dục ý thức tuân thủ và chấp hành nghiêm chỉnh pháp luật lao động và hơn thế nữa đây là biện pháp bảo vệ quyền lợi chính đáng của bản thân họ.

Như vậy, đình công có ý nghĩa quan trọng đối với người lao động, là công cụ sắc bén được tập thể lao động lựa chọn sử dụng khi cần thiết để bảo



vệ quyền và lợi ích chính đáng của mình. Song, như trên đã phân tích, dường như những tác động tiêu cực mà hiện tượng đình công đem lại cũng có những ảnh hưởng không tốt đối với chính người lao động cũng như mối quan hệ giữa họ với giới chủ. Việc thừa nhận đình công là quyền cơ bản và không thể thiếu của người lao động là cần thiết, tuy nhiên, cũng cần định hướng cho người lao động sử dụng quyền này đúng luật nhằm đạt được hiệu quả cao nhất, bảo vệ tối ưu quyền lợi của tập thể lao động trước sức ép của giới chủ; đồng thời vẫn duy trì được an ninh trật tự, an toàn xã hội.

## **1.2. MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN CHUNG VỀ CẤM, HẠN CHẾ ĐÌNH CÔNG**

### **1.2.1. Khái niệm cấm, hạn chế đình công**

Cấm và hạn chế đình công là vấn đề nhạy cảm vì đình công không chỉ đơn thuần là quyền kinh tế - xã hội của người lao động; đình công rất gần và dễ biến tướng thành cuộc biểu tình mang màu sắc chính trị. Về nguyên tắc khi đã được thừa nhận là quyền trong các văn bản pháp lý, không thể tồn tại những hạn chế đối với đối tượng thực hiện. Tuy nhiên nhằm hạn chế những ảnh hưởng tiêu cực mà đình công đem lại, các nhà lập pháp của ở tất cả quốc gia trên thế giới đã dự liệu trước một số tình huống hay nói cách khác là đưa ra một số quy phạm trong đó thu hẹp giới hạn việc thực hiện hành vi đình công của người lao động.

Hạn chế là giữa lại, ngăn lại trong một giới hạn nhất định, không để cho vượt qua [50]. Trong đình công, hạn chế chính là sự thu hẹp giới hạn việc thực hiện quyền nói trên. Chủ thể có thẩm quyền quyết định việc này không ai khác chính là Nhà nước. Bằng pháp luật, Nhà nước quy định cụ thể hành vi được phép, không được phép; những điều kiện đi kèm mà người lao động phải thoả mãn nếu quyết định tiến hành đình công. Người lao động có quyền đình công nhưng chỉ được đình công trong phạm vi, giới hạn, khuôn khổ đã được các nhà lập pháp xây dựng nên; Nếu vượt qua rào cản pháp lý đó, đình công của người lao động sẽ trở thành đình công bất hợp pháp. Vậy, có thể

*hiều hạn chế đình công là cách mà Nhà nước giới hạn việc thực hiện quyền đình công của người lao động, không cho phép họ đình công vượt quá những khuôn khổ nhất định.*

Pháp luật của hầu hết các nước ít nhiều đều có những quy định cấm, hạn chế đình công. Có một số biện pháp được áp dụng khá phổ biến đó là:

- Đặt ra những quy định chặt chẽ về trình tự, thủ tục, điều kiện đình công.
- Hạn chế quyền đình công của một số loại lao động bằng việc đưa ra danh mục những doanh nghiệp mà ở đó người lao động không được đình công.
- Tạo điều kiện cho sự tác động của cá nhân, tổ chức có thẩm quyền như ra lệnh hoãn, ngừng đình công, yêu cầu Tòa án xem xét.
- Áp dụng chế tài hành chính (phạt tiền) hoặc chế tài hình sự (phạt tù) nếu đình công không hợp pháp.
- Áp dụng những giới hạn về mục đích, phạm vi, phương pháp tổ chức đình công và những điều cấm.

Xác định đối tượng không được phép (cấm) đình công là một phần của những quy định hạn chế quyền đình công. Các nhà lập pháp thường "căn cứ vào tính chất công việc mà người lao động đang đảm nhiệm, mức độ ảnh hưởng đến những lợi ích chung của xã hội do sự ngừng trệ công việc đó gây ra" để kịp thời ban hành những quy định cấm đình công hợp lý nhằm hạn chế đến mức thấp nhất những ảnh hưởng tiêu cực của đình công.

Cấm được hiểu là không cho phép làm việc gì đó [50]. Vậy, *cấm đình công là việc Nhà nước không cho phép người lao động thực hiện hành vi đình công*. Tuy nhiên, Nhà nước chỉ cấm đình công trong một số trường hợp đặc biệt.

Cấm đình công là tuyệt đối không cho phép đình công, nghĩa là dù ở bất kỳ điều kiện, hoàn cảnh nào, người lao động cũng không được đình công. Người lao động thuộc đối tượng cấm, nếu đình công sẽ bị coi là vi phạm pháp luật lao động và phải gánh chịu những hình phạt tương ứng với mức độ vi phạm.

Phạm vi cấm đình công hẹp, chỉ áp dụng đối với một số đối tượng, lĩnh vực nhất định, thông thường là nhóm doanh nghiệp hoạt động công ích, doanh nghiệp có vai trò thiết yếu trong nền kinh tế hoặc doanh nghiệp an ninh quốc phòng.

Hạn chế đình công là đưa ra giới hạn và chỉ cho phép người lao động được thực hiện quyền đình công trong giới hạn đó. Không cấm tuyệt đối người lao động đình công, trong hạn chế đình công Nhà nước vẫn trao cho họ quyền được đình công nhưng có một số rào cản pháp lý buộc họ không được vượt quá. Pháp luật quy định cho giới thợ có quyền được đình công để đòi giới chủ phải đáp ứng những đòi hỏi mà họ cho là hợp lý. Họ có quyền được tập hợp lực lượng, quyền được nghỉ việc để đình công, quyền để gây sức ép với giới chủ... nhưng đồng thời họ cũng phải có nghĩa vụ không được thực hiện những hành vi bị pháp luật ngăn cấm trước, trong và thậm chí cả sau quá trình đình công. Đó là những quy định nhằm hạn chế quyền đình công của người lao động.

Đình công là quyền của người lao động đã được pháp luật bảo vệ. Cấm hay hạn chế đình công đều là ngăn cản việc thực hiện quyền của giới thợ. Vì những mục đích khác nhau, việc cấm và hạn chế kể trên vẫn được thừa nhận một cách hợp pháp. Việc các quốc gia đặt ra những hạn chế nhất định đối với quyền đình công của người lao động không nằm ngoài mục đích bảo vệ những lợi ích công cộng, giảm bớt những ảnh hưởng tiêu cực của đình công.

### **1.2.2. Đặc điểm của việc cấm, hạn chế đình công**

*\* Chủ thể ban hành quy định về cấm và hạn chế đình công*

Nhà nước là chủ thể duy nhất có quyền ban hành các quy định về cấm và hạn chế đình công. Tuy nhiên, đình công là quyền của người lao động được pháp luật quốc tế và pháp luật quốc gia ghi nhận. Do đó, việc đưa ra quy định cấm và hạn chế đình công phải trong khuôn khổ cho phép của luật pháp quốc tế; phù hợp với điều kiện hoàn cảnh của quốc gia và điều quan trọng, nó không nhằm mục đích triệt tiêu quyền được đình công của người lao động.

Nếu quá lạm dụng các quy định về cấm và hạn chế đình công sẽ vi phạm quyền được luật pháp quốc tế thừa nhận của người lao động. Sự hạn chế là cần thiết nhằm phục vụ những mục đích xã hội khác nhau, vì lợi ích chung của cả cộng đồng nhưng không đồng nghĩa với việc ngăn cản bất hợp pháp người lao động được sử dụng quyền này buộc chủ sử dụng phải thoả mãn những yêu sách về quyền, lợi ích.

*\* Đối tượng điều chỉnh của quy định về cấm và hạn chế đình công*

Đối tượng chịu sự điều chỉnh của quy định về cấm và hạn chế đình công là những người lao động làm công ăn lương, đã xác lập quan hệ lao động với chủ sử dụng. Họ có quyền được đình công nhưng quyền này bị hạn chế hoặc cấm tuyệt đối bởi nhiều lý do được các nhà cầm quyền viện dẫn. Là người lao động chịu sự điều chỉnh bởi các quy phạm về đình công điều tất yếu sẽ là đối tượng bị hạn chế đình công. Các quy định hạn chế quyền này nằm rải rác trong các quy định về điều kiện hợp pháp của một cuộc đình công như: điều kiện về trình tự, thủ tục đình công, thời điểm đình công, chủ thể lãnh đạo, cách thức tiến hành đình công... Sự hạn chế được thể hiện một cách tế nhị, ẩn đằng sau những quy định cho phép người lao động đình công. Người lao động bị cấm sẽ không có bất cứ cơ hội nào được tiến hành đình công; đa số họ là người làm việc trong các đơn vị sử dụng lao động, những ngành, khu vực đặc biệt có ảnh hưởng tới đời sống nhân dân và có yêu cầu về an ninh, quốc phòng.

*\* Mục đích của việc cấm và hạn chế đình công*

Quy định về cấm, hạn chế đình công do Nhà nước ban hành nhằm mục đích bảo vệ lợi ích chung của xã hội, đảm bảo hài hòa lợi ích của các bên trong quan hệ lao động.

Đình công được xem như là một đặc quyền mà pháp luật trao cho tập thể lao động để họ bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình, song đặc quyền đó không phải là tuyệt đối bởi nó còn có những giới hạn nhất định. Đó

là lợi ích chung của xã hội, là quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng. Lợi ích của người lao động đặt cạnh quyền hợp pháp của người sử dụng và dung hoà với lợi ích chung của cả cộng đồng. Cấm và hạn chế đình công sẽ là hợp pháp nếu được xây dựng nhằm mục đích chính đáng kể trên.

### **1.2.3. Sự cần thiết phải ban hành pháp luật về cấm, hạn chế đình công**

Cấm, hạn chế phụ thuộc vào quan điểm của mỗi quốc gia về đình công. Các quốc gia thiên về xu hướng bảo vệ người lao động nhiều hơn so với người sử dụng lao động sẽ có những quy định thông thoáng hơn về đình công (ví dụ như đưa ra các điều kiện đình công hợp pháp tạo thuận lợi cho người lao động và tổ chức của họ trong quá trình đình công). Một số quốc gia khác quan tâm nhiều hơn tới việc bảo vệ các lợi ích công cộng và tôn trọng quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động thì đưa ra những quy định chặt chẽ hơn với mục đích hạn chế việc thực hiện quyền đình công của người lao động; thông thường luật pháp các nước quy định chặt chẽ về thủ tục, trình tự đình công, chủ thể lãnh đạo và tiến hành đình công, các hành vi bị cấm trong quá trình đình công...

Quyền đình công của người lao động đã được pháp luật quốc gia, pháp luật quốc tế thừa nhận. Tuy nhiên vẫn tồn tại những quy định cấm, hạn chế đình công trong luật pháp của nhiều nước. Cấm, hạn chế đình công xét ở một khía cạnh nhất định là điều cần thiết. Có thể đưa ra một số lý giải sau:

*Thứ nhất*, đình công là hiện tượng phức tạp. Bên cạnh những tác động tích cực mà đình công đem lại cho người lao động và tổ chức của họ, các nhà lập pháp cũng phải tính tới những hậu quả không mong muốn mà hiện tượng này gây ra cho người sử dụng lao động và cho xã hội nói chung. Bảo vệ người lao động là điều cần thiết và rất quan trọng đối với mỗi Nhà nước, nhất là khi họ luôn bị đặt vào vị trí thế yếu so với giới chủ. Trao cho người lao động quyền đình công là khoác cho họ tấm áo bảo hộ trước những sức ép mà giới

chủ gây ra; tuy nhiên, được đình công không có nghĩa là người lao động sẽ được đáp ứng mọi đòi hỏi, yêu cầu mà họ đã đề ra. Đối với một Nhà nước, việc bảo vệ giới thợ là cần thiết nhưng việc bảo đảm một môi trường đầu tư ổn định, ít biến động cũng có ý nghĩa quan trọng không kém đối với sự phát triển của cả nền kinh tế. Hiện tượng này có những ảnh hưởng nhất định đến môi trường đầu tư, trong khi đó đây lại là khu vực có những đóng góp đáng kể vào tốc độ tăng trưởng kinh tế. Không phải mọi cuộc đình công đều hợp pháp, đều xuất phát từ những lý do chính đáng cần được giới chủ đáp ứng; và cũng có không ít cuộc đình công được tiến hành do sự thiếu hiểu biết về pháp luật lao động nói chung và pháp luật về đình công nói riêng. Lợi dụng sự thông thoáng trong các quy phạm pháp luật, nhiều người lao động đã lạm dụng đình công, tiến hành đình công tràn lan, gây ảnh hưởng tiêu cực đến tình hình kinh tế xã hội. Do đó, việc dung hòa giữa lợi ích của các bên trong quan hệ lao động gắn liền với lợi ích chung của xã hội cần được thể hiện rõ ràng và đầy đủ trong các văn bản pháp lý có liên quan.

*Thứ hai*, hầu hết các quốc gia trên thế giới đều thừa nhận đình công là quyền kinh tế xã hội nhưng hiện tượng này lại có liên quan chặt chẽ đến vấn đề chính trị.

Theo Từ điển Bách khoa Việt Nam - tập I thì "Đình công là một dạng bãi công ở quy mô nhỏ trong một hay nhiều xí nghiệp, cơ quan, thường không kèm theo những yêu sách về chính trị". Về bản chất, đình công khác hoàn toàn với bãi công; tuy nhiên đình công dễ biến tướng thành bãi công, biểu tình ở quy mô rộng, mang màu sắc chính trị rõ nét. Trong trường hợp Nhà nước không có sự điều chỉnh hợp lý và kịp thời thông qua các quy phạm pháp luật phù hợp, đình công có thể bị các phần tử chống đối lợi dụng để biến thành công cụ đấu tranh chính trị. Khi đó hậu quả mà đình công gây ra cho xã hội là vô cùng lớn, an ninh chính trị bị đảo lộn, đời sống người dân bị đe dọa, kéo theo đó là những tác động không mong muốn đối với nền kinh tế, xã hội... Những cuộc đình công kể trên có thể là ngòi nổ cho những bạo loạn chính trị

của những đảng phái, phe cánh đối lập. Như vậy, không chỉ có quan hệ lao động bị đe dọa mà sự bình ổn của cả nền chính trị cũng có những mầm mống của sự bất ổn. Không thể cấm triệt để người lao động đình công vì đình công là quyền đã được pháp luật không chỉ của quốc gia mà pháp luật quốc tế cũng đã thừa nhận. Vấn đề đặt ra là đảm bảo để đình công chỉ đơn thuần là biện pháp đấu tranh kinh tế vì những lợi ích mang tính nghề nghiệp của người lao động. Việc Nhà nước đưa ra những quy định cấm trước, trong và sau đình công, quy định cấm không được đình công đối với một số đối tượng đặc thù hay những quy định nhằm hạn chế việc thực hiện quyền đình công của người lao động là cần thiết. Trước tiên là bảo vệ chính người lao động, định hướng để họ thực hiện quyền của mình theo đúng các quy định của Nhà nước nhằm đạt được hiệu quả đấu tranh cao nhất có thể, đồng thời tránh hiện tượng các phần tử phản động, đối lập lợi dụng đình công nổi loạn; sau là bảo vệ chính sự ổn định của nền chính trị quốc gia. Thông thường luật pháp các nước có những quy định chặt chẽ về các nội dung: Mục đích đình công, chủ thể lãnh đạo đình công, trình tự, tục, phạm vi đình công...

*Thứ ba*, cần có quy định hạn chế đình công đối với một số đối tượng như: lao động làm việc trong một số doanh nghiệp có tầm quan trọng đặc biệt đối với kinh tế, an ninh quốc phòng hoặc làm công việc đòi hỏi phải có sự liên tục, nhất quán. Đình công trong những thời điểm nhạy cảm về chính trị như khi đất nước đang trong tình trạng thiết quân luật, khủng hoảng kinh tế hay bất ổn về chính trị cũng cần phải được hạn chế bởi những giới hạn pháp lý... Nhà nước phải dự liệu trước những tình huống kể trên và kịp thời đưa ra những quy định cấm, hạn chế đình công. Mục đích là để bảo vệ lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động, đảm bảo đình công không nhằm mục đích tiêu diệt đối phương và quan trọng hơn là bảo vệ những lợi ích chung của xã hội.

Cấm, hạn chế đình công phải bảo đảm những yêu cầu nhất định. Bởi lẽ, người ta cần phòng ngừa đình công bất hợp pháp song không thể phòng ngừa đình công nói chung vì đó là quyền cơ bản của người lao động; nếu quá

lạm dụng quyền năng và biện minh bởi những lý do không phù hợp để đưa ra quy định cấm, hạn chế đình công là xâm phạm quyền của người lao động. Đây là điều tối kỵ trong xây dựng pháp luật nói chung và pháp luật về đình công nói riêng.

#### **1.2.4. Quan điểm của tổ chức lao động quốc tế (ILO) và một số quốc gia về cấm, hạn chế đình công**

Tổ chức lao động quốc tế thừa nhận "*Quyền đình công với điều kiện là quyền này phải được thực hiện phù hợp với luật pháp của mỗi nước*". ILO bảo vệ quyền tự do tổ chức nghiệp đoàn, quyền tổ chức và thương lượng tập thể của giới thợ và không có điều luật nào chỉ ra rằng quyền đình công của giới thợ sẽ bị giới hạn. Mặc dù vậy, ILO cũng khẳng định: trong khi thi hành những quyền mà Công ước đã thừa nhận cho mình, người lao động, người sử dụng lao động và các tổ chức tương ứng của họ, cũng như mọi người và mọi tập thể có tổ chức khác, đều phải tôn trọng pháp luật trong nước.

Không quy định cấm, hạn chế đình công nhưng ILO thừa nhận việc các quốc gia đưa ra những định chế pháp luật đình công phù hợp với đặc thù của nước mình. Việc quy định cấm, hạn chế đình công nếu phù hợp và trong giới hạn luật pháp quốc tế cho phép thì không thể coi là xâm phạm quyền đình công của người lao động. Tuy nhiên, trong mọi trường hợp không một điều khoản nào của Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa cũng như các công ước có liên quan cho phép một nước thành viên giải thích quá rộng để vi phạm quyền đình công của người lao động.

Một số quốc gia chỉ rõ đối tượng cụ thể không được đình công như: Ấn Độ quy định cấm thành phần công chức làm việc cho Chính phủ đình công, nếu vi phạm sẽ bị sa thải. Một số ngành nghề bị cấm không được đình công tại Pháp như thẩm phán hay cảnh sát. Tại Cộng hòa Liên bang Đức, do không có điều khoản chung hay riêng về đình công trong công vụ nên mặc nhiên hiểu là cấm đình công đối với người lao động là công chức.



Bộ luật Lao động năm 1975 của Philippin chỉ rõ đình công phải trải qua giai đoạn thương lượng tập thể và phải có sự thông báo trước cho Bộ Lao động và việc làm. Đối với những doanh nghiệp hoạt động trong những ngành công nghiệp thiết yếu hoặc đe dọa nghiêm trọng tới lợi ích quốc gia, nếu xảy ra tranh chấp và tranh chấp đó đã được giải quyết bởi quyết định của Tổng thống, Bộ trưởng Bộ Lao động và việc làm hay Ủy ban trọng tài tự nguyện, Ủy ban trọng tài bắt buộc thì tổ chức Công đoàn đại diện cho người lao động làm việc tại những doanh nghiệp này không được tiến hành đình công. Những người lao động, cán bộ Công đoàn tham gia đình công bất hợp pháp cũng như tham gia những hành động bất hợp pháp trong thời gian đình công có thể bị mất việc làm và bị sa thải [21].

Pháp luật lao động của Thái Lan ghi nhận song song quyền đình công của người lao động với quyền sử dụng giải công, bế xưởng của người sử dụng. Sự hạn chế quyền đình công của người lao động được Chính phủ Thái Lan quy định gắn liền và đồng nghĩa cũng là những hạn chế đối với quyền bế xưởng của người sử dụng. Đạo luật quan hệ lao động của Thái Lan, chương III về "Bế xưởng và Đình công" chỉ rõ người lao động không được đình công trong một số trường hợp như: khi vụ tranh chấp đang chờ Ủy ban quan hệ lao động giải quyết; khi có quyết định của Bộ trưởng hoặc quyết định của Ủy ban quan hệ lao động (đối với trường hợp được lệnh giải quyết của Bộ trưởng) hay khi đang chờ quyết định của các Trọng tài... Và trong bất cứ trường hợp nào người lao động cũng không được tiến hành đình công nếu như họ không thông báo cho Hòa giải viên lao động cũng như phía bên kia biết trước ít nhất là 24 giờ trước khi họ nhận được thông báo. Trong trường hợp Bộ trưởng xét thấy rằng việc đình công có thể gây ảnh hưởng xấu đến nền kinh tế đất nước hoặc gây khó khăn cho công chúng hoặc gây thiệt hại đối với an ninh của đất nước hoặc chống lại trật tự công cộng thì Bộ trưởng có quyền ra lệnh cho những người lao động tham gia đình công quay trở lại làm việc. Quyền đình công của người lao động cũng bị giới hạn trong trường hợp có thông báo cấm

đình công của Bộ trưởng được đăng trên công báo của Chính phủ (thông báo cấm đình công được ban hành khi có lệnh tuyên bố thiết quân luật theo Luật thiết quân luật hoặc tình trạng giới nghiêm theo Luật về quản lý các công việc của Chính phủ). Đối với trường hợp này, người lao động phải trở lại làm việc trong thời hạn do Bộ trưởng ấn hành [25].

Khi nghiên cứu tài liệu tham khảo do dự án STAR - VIETNAM cung cấp phục vụ nghiên cứu sửa đổi Bộ luật Lao động Việt Nam, chúng tôi thấy:

Luật Quan hệ Lao động Quốc gia (NLRA) của Hoa Kỳ ghi nhận: Quyền đình công, cho dù là tranh chấp về quyền hay tranh chấp lợi ích, là quyền cơ bản trong luật. Một số hình thức đình công, ví dụ tẩy chay thứ cấp khi công đoàn cố tình gài bẫy người sử dụng lao động trung lập trong một tranh chấp với người sử dụng ban đầu, là bị cấm, cũng như hình thức đình công bằng cách giảm tốc độ sản xuất và đình công ngồi chiếm xưởng. Người sử dụng lao động có quyền tương ứng để ngăn người lao động tham gia tranh chấp làm việc - được gọi là "không cho làm việc" cho đến khi tranh chấp đó được giải quyết. Việc thuê người thay thế những người những người tham gia đình công trong các tranh chấp về lợi ích cũng được phép thực hiện trong một số trường hợp, và quy tắc "không làm việc, không có lương" áp dụng đối với những người tham gia đình công.

Luật điều chỉnh các Quan hệ Lao động và Công đoàn (TULRAA) của Hàn Quốc cho phép Công đoàn tập hợp người lao động tiến hành đình công trong trường hợp giải quyết tranh chấp lao động theo thủ tục hòa giải không thành, tuy nhiên hành động này sẽ chỉ được tiến hành nếu đa số công đoàn viên đồng tình với đề xuất hành động bằng cách bỏ phiếu kín. Trong thời gian đình công, các công đoàn viên có thể từ chối đi làm, song không được phép chiếm nhiệm sở hoặc ngăn cản công nhân hoặc cán bộ quản lý khác làm việc hoặc ra vào địa điểm làm việc hoặc trụ sở văn phòng, cho dù bằng bất cứ hình thức gì vũ lực hay đe dọa bằng lời nói. Nếu các hoạt động của công đoàn được thực hiện trong trụ sở của công ty làm ảnh hưởng tới hoạt động bình

thường của công ty trong quá trình thực hiện một hành động tập thể sẽ được coi là trái pháp luật. Hàn Quốc cũng áp dụng nguyên tắc trong đình công là "không làm việc không trả lương".

Cũng như nhiều quốc gia đang phát triển khác, pháp luật lao động Việt Nam cũng tồn tại nhiều quy định hạn chế quyền đình công của người lao động. Những hạn chế đó nằm rải rác trong các điều luật quy định cụ thể về đình công trong Bộ luật Lao động Việt Nam, tạo thành khung pháp lý nhất định giới hạn việc thực hiện quyền của người lao động. Thực tế cho thấy, đình công ở Việt Nam thường xuyên vi phạm các quy định khung kể trên, đặc biệt là vi phạm các quy định về trình tự, thủ tục, thời điểm đình công. Có nhiều nguyên nhân để lý giải cho hiện tượng này, đó là do sự thiếu hiểu biết về pháp luật lao động của người lao động; sự thiếu hoàn thiện trong các quy định pháp luật về đình công nói riêng và pháp luật lao động nói chung; người lao động quá bức xúc trước sự vi phạm quyền cơ bản của người sử dụng; Công đoàn hoạt động yếu kém, chưa trở thành người đại diện và bảo vệ quyền lợi hợp pháp của người lao động; công tác quản lý nhà nước về lao động, việc làm còn nhiều bất cập; đời sống của người lao động nói chung bị suy giảm do vật giá ngày càng gia tăng... Ở nước ta xu hướng đình công ngày càng gia tăng. Từ năm 1995 đến 2007, cả nước đã xảy ra 1.925 cuộc đình công, trong đó khu vực doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài là 1.358 cuộc, doanh nghiệp dân doanh là 478 cuộc, doanh nghiệp nhà nước là 89 cuộc [22, tr. 24]. Các cuộc đình công yêu cầu chủ doanh nghiệp thực hiện đầy đủ các quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, trước hết và chủ yếu là giải quyết vấn đề tiền lương. Điều đáng quan tâm là tất cả các cuộc đình công đều không do công đoàn cơ sở đứng ra tổ chức và đều diễn ra không đúng theo trình tự quy định của pháp luật hiện hành.

Các cuộc đình công ở Việt Nam dường như có tính chất mùa vụ. Thời điểm đình công xảy ra nhiều nhất là vào những ngày giáp Tết với những đòi hỏi về tiền thưởng Tết và các phúc lợi đi kèm hoặc vào thời điểm tăng lương theo quy định của Nhà nước hoặc theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động

giữa người lao động và chủ doanh nghiệp. Dịp Tết Nguyên đán 2008 đã xảy ra hàng loạt vụ đình công; rất nhiều doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài đã được xướng tên trên các phương tiện thông tin đại chúng. Phải kể tới các khu công nghiệp như: Khu công nghiệp Bình Dương, Biên Hoà, Đồng Nai, Tân Thuận, Tây Ninh, Thuận Đạo (Long An)... Gần đây, khu công nghiệp Bắc Ninh, Nam Thăng Long, Thụy Vân (Việt Trì, Phú Thọ)... Công nhân đình công chủ yếu diễn ra tại các doanh nghiệp Đài Loan, Hàn Quốc, Nhật Bản... Đình công không loại trừ các doanh nghiệp trong nước. Ngày 15/11/2007, Công nhân Công ty Cổ phần dịch vụ Môi trường Thăng Long đã đình công đòi tăng lương với lý do là trước cơn bão giá đang hoành hành thì mức lương 1,1 - 1,2 triệu đồng không đủ trang trải những nhu cầu thiết yếu trong đời sống thường nhật [58]. 331 công nhân Công ty Cổ phần may Lê Trục đã đồng loạt đình công trước cổng công ty ở số 8B Lê Trục, quận Ba Đình, Hà Nội [59]. Lý do dẫn đến cuộc đình công tập thể này được nhiều công nhân trình bày là do công ty chuẩn bị di chuyển đến trụ sở mới ở cụm công nghiệp Ninh Hiệp, huyện Gia Lâm, Hà Nội nhưng việc thông báo và giải quyết chế độ trợ cấp thôi việc cũng như chế độ cho người tiếp tục làm việc ở trụ sở mới không rõ ràng, không đảm bảo quyền lợi chính đáng cho người lao động, nhất là những công nhân đã gắn bó hàng chục năm với công ty.

Có nhiều lý do dẫn tới việc người lao động đình công và cũng có muôn vàn phương cách họ tổ chức đình công. Điều đáng bàn là hầu hết các cuộc đình công đã diễn ra đều không được coi là hợp pháp, vi phạm các quy định cấm, hạn chế đình công. Đình công là hiện tượng khách quan, là hệ quả tất yếu của của nền kinh tế phát triển, do đó không thể kìm hãm đình công. Vấn đề là hạn chế đình công không đúng luật, hạn chế những hậu quả tiêu cực mà hiện tượng này gây ra cho xã hội, doanh nghiệp và chính người lao động. Luật có thể bằng điều khoản này hay điều khoản khác để hạn chế quyền đình công của người lao động nhưng thực tế ở Việt Nam gần như 100% các cuộc đình công đều đưa ra những đòi hỏi, yêu sách chính đáng. Tính bất hợp pháp phải chăng

tồn tại trong các quy định về trình tự, thủ tục đình công. Các quy định hiện hành về cấm và hạn chế đình công có thực sự phù hợp, có góp phần ngăn cản những ảnh hưởng tiêu cực mà đình công gây ra cho xã hội, cho nền kinh tế hay lại chính là rào cản lớn nhất đối với việc thực hiện quyền của người lao động.

Tóm lại, đình công là hành vi ngừng việc triệt để, có tổ chức của tập thể lao động nhằm mục đích gây sức ép buộc giới chủ phải thực hiện những yêu sách gắn với quyền và lợi ích của tập thể lao động. Đình công có thể gây thiệt hại hoặc đe dọa gây thiệt hại về mặt vật chất đối với giới chủ nhưng đó không phải là mục đích mà tập thể lao động hướng tới khi đình công. Bên cạnh những tác động tích cực mà đình công đem lại cho người lao động, hiện tượng này cũng gây nên những tác động tiêu cực đối với người sử dụng và toàn xã hội. Vì lẽ đó chúng ta đặt ra các quy phạm nhằm hạn chế tới mức thấp nhất những hậu quả do đình công gây ra (quy phạm cấm và hạn chế đình công).

Pháp luật Việt Nam cũng như pháp luật của nhiều quốc gia khác trên thế giới đều ít nhiều đặt ra các quy định hạn chế quyền đình công của người lao động. Tuy nhiên, đây hoàn toàn không phải là sự vi phạm quyền của người lao động vì mục đích của sự hạn chế là nhằm bảo vệ lợi ích chung của toàn xã hội và cũng không vượt quá giới hạn mà luật pháp quốc tế cho phép.

Cấm đình công là một dạng biểu hiện của quy phạm hạn chế đình công nhưng ở mức độ hà khắc hơn là triệt tiêu quyền đình công của người lao động. Đối tượng bị cấm không có quyền thực hiện bất cứ hành vi nào trong đình công nhưng trong hạn chế đình công, người lao động vẫn có quyền được đình công nhưng việc thực hiện quyền này phải trong khuôn khổ luật định. Mặc dù vậy, đình công như con ngựa bất kham vượt qua mọi rào cản luật pháp để đạt được mục đích cuối cùng là gây sức ép buộc giới chủ phải thỏa mãn những yêu sách về quyền và lợi ích mà họ cho là chính đáng. Điều này cho thấy sự bất ổn bên trong các rào cản mà nhà làm luật đã đặt ra hay nói cách khác là sự thiếu khả thi trong các quy định về cấm, hạn chế đình công.

## *Chương 2*

### **CẤM, HẠN CHẾ ĐÌNH CÔNG TRONG PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM VÀ THỰC TIỄN ÁP DỤNG**

Cấm, hạn chế đình công là một trong những nội dung của pháp luật lao động Việt Nam. Bên cạnh việc quan tâm đến quyền được hưởng và những hành vi được thực hiện khi đình công, người lao động cũng cần chú ý tới những nghĩa vụ mà mình phải thực hiện, những hành vi không được làm nếu tiến hành đình công. Nói cách khác, không chỉ có những quy định liên quan đến quyền đình công mới được người lao động chú ý mà những quy định cấm, hạn chế đình công cũng không nằm ngoài phạm vi cần phải tìm hiểu, nghiên cứu.

Các quy định của pháp luật Việt Nam về cấm , hạn chế đình công không nằm ngoài những quy định về đình công nói chung , chúng nằm xen kẽ , rải rác trong các điều luật cụ thể . Khi nghiên cứu các văn bản pháp luật thực định về đình công sẽ tìm thấy những hạn chế đối với quyền này .

Quyền đình công là quyền cơ bản , quyền vốn có của người lao động . Ngay từ thời kỳ Pháp thuộc , người công nhân Việt Nam đã biết sử dụng kết hợp quyền đình công với quyền đấu tranh về chính trị để lật đổ chính quyền đô hộ, giành độc lập dân tộc . Quyền đình công của công nhân Việt Nam được thừa nhận lần đầu tiên trong Sắc lệnh số 29/SL ngày 12/3/1947 (Điều 174). Theo đó, "công nhân có quyền tự do tự do kết hợp và bãi công . Một sắc lệnh sau sẽ ấn định phạm vi sử dụng những quyền này cùng cách thức hòa giải và trọng tài". Tuy nhiên, phạm vi áp dụng của Sắc lệnh chỉ bao gồm những cơ sở kinh tế ngoài khu vực Nhà nước . Do điều kiện chiến tranh , Sắc lệnh kể trên cũng không được hướng dẫn thi hành bởi một văn bản pháp lý nào .

Khi đất nước chuyển đổi từ nền kinh tế từ tập trung , quan liêu bao cấp sang nền kinh tế thị trường , hiện tượng đình công diễn ra ngày càng diễn ra phổ biến hơn. Nhà nước đã kịp thời ban hành nhiều văn bản quy phạm pháp

luật nhằm điều chỉnh các quan hệ xã hội trong lĩnh vực này. Bộ luật Lao động 1994 ra đời đáp ứng yêu cầu, đòi hỏi của nền kinh tế thị trường, trong đó có thị trường sức lao động. Lần đầu tiên trong một văn bản pháp lý cao nhất của Nhà nước ta, quyền đình công ghi nhận "Người lao động có quyền đình công theo quy định của pháp luật" (khoản 4 Điều 7 Bộ luật Lao động) nhằm cụ thể hóa quyền đình công của người lao động, Pháp lệnh Thủ tục giải quyết tranh chấp lao động ngày 11/4/1996, Nghị định số 51/CP của Chính phủ ngày 29/8/1996 về việc giải quyết yêu cầu của tập thể lao động tại doanh nghiệp không được đình công (sau đây gọi tắt là Nghị định số 51), Nghị định số 58/CP của Chính phủ ngày 31/5/1997 về việc trả lương và giải quyết các quyền lợi khác cho người lao động tham gia đình công trong thời gian đình công (sau đây gọi tắt là Nghị định số 58)... Đến 2002, cùng với việc sửa đổi Bộ luật Lao động năm 1994, Chính phủ ban hành Nghị định số 67/2002/NĐ-CP ngày 09/7/2002 sửa đổi, bổ sung danh mục các doanh nghiệp không được đình công ban hành kèm theo Nghị định số 51/CP (sau đây gọi tắt là Nghị định số 67)... Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả tích cực trong việc điều chỉnh các quan hệ xã hội trong lĩnh vực đình công, các quy định pháp luật về đình công và giải quyết đình công trong thời kỳ còn bộc lộ nhiều hạn chế, khiếm khuyết. Nhằm khắc phục tình hình này, Quốc hội khóa XI, kỳ họp thứ 10 đã thông qua Luật số 74/2006/QH11 ngày 29/11/2006 sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động năm 1994 đã được sửa đổi, bổ sung lần 1 năm 2002 (gọi tắt là Bộ luật Lao động 2006), trong đó mục VI: Đình công và giải quyết đình công là mục được bổ sung mới. Gần đây nhất, Chính phủ ban hành Nghị định số 133/2007/NĐ-CP ngày 08/8/2007 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động về giải quyết tranh chấp lao động (gọi tắt là Nghị định số 133); Nghị định số 122/2007/NĐ-CP ngày 27/7/2007 quy định danh mục doanh nghiệp không được đình công và việc giải quyết yêu cầu của tập thể lao động ở doanh nghiệp không được đình công thay thế Nghị định 51/CP và Nghị định 67/2002/NĐ-CP

(sau đây gọi tắt là Nghị định số 122). Ngày 30 tháng 01 năm 2008, Chính phủ ban hành đồng thời Nghị định số 11/2008/NĐ-CP quy định về việc bồi thường thiệt hại trong trường hợp cuộc đình công bất hợp pháp gây thiệt hại cho người sử dụng lao động (sau đây gọi tắt là Nghị định số 11) và Nghị định số 12/2008/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Điều 176 của Bộ luật Lao động về hoãn, ngừng đình công và giải quyết quyền lợi của tập thể lao động (sau đây gọi tắt là Nghị định số 12).

Có thể thấy rằng, pháp luật về đình công liên tục được hoàn thiện để kịp thời điều chỉnh quan hệ xã hội về đình công trong thời kỳ mới. Mặc dù vậy, tính khả thi của những quy định mới kể trên dường như còn rất thấp nếu không muốn nói là không có sự chuyển biến đáng kể so với quy định của Bộ luật cũ; dường như quyền đình công của người lao động vẫn bị hạn chế bởi những quy tắc tương đối rườm rà, phức tạp và thiếu tính khả thi. Tuy là quy định mới được sửa đổi, bổ sung nhưng về bản chất còn khá nhiều nội dung chưa đáp ứng được yêu cầu của thực tiễn. Có lẽ đây cũng là một trong những nguyên nhân góp phần "hạn chế" việc thực hiện quyền đình công của người lao động.

Cùng với nhiều quy định khác của pháp luật lao động, đình công là nội dung thu hút được sự quan tâm không chỉ của các đối tượng chịu sự điều chỉnh mà của toàn xã hội; nhất là trước hiện trạng người lao động đình công ngày càng nhiều với quy mô, tính chất và mức độ ngày một nghiêm trọng, bất chấp những quy định ràng buộc, hạn chế của pháp luật lao động.

Cấm, hạn chế đình công trong pháp luật lao động Việt Nam được quy định ra sao và những quy phạm này có ảnh hưởng như thế nào đến việc thực hiện quyền đình công của người lao động Việt Nam là một vấn đề lớn cần phải được nghiên cứu, trao đổi trên bình diện lý luận và thực tiễn.

## **2.1. CẤM ĐÌNH CÔNG TRONG PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM**

Quy định về cấm đình công được thể hiện một cách ngắn gọn tại Điều 75 Bộ luật Lao động 2006: "Không được đình công ở một số doanh nghiệp cung



ứng các sản phẩm dịch vụ công ích và doanh nghiệp thiết yếu cho nền kinh tế quốc dân hoặc an ninh, quốc phòng theo danh mục do Chính phủ quy định". Danh mục doanh nghiệp cụ thể không được đình công được quy định chi tiết tại Nghị định số 122/2007/NĐ-CP ngày 27/7/2007 của Chính phủ.

Có ba nhóm doanh nghiệp mà ở đó người lao động không được tiến hành đình công. Đó là: doanh nghiệp sản xuất, cung ứng các sản phẩm, dịch vụ công ích; doanh nghiệp có vai trò thiết yếu trong nền kinh tế quốc dân và doanh nghiệp an ninh, quốc phòng. Tuy nhiên, không phải doanh nghiệp nào hoạt động trong ba nhóm kể trên đều không được thực hiện đình công. Chỉ những doanh nghiệp liệt kê trong danh mục doanh nghiệp không được đình công (ban hành kèm theo Nghị định 122) là không có quyền đình công.

### **2.1.1. Nhóm doanh nghiệp sản xuất, cung ứng các sản phẩm, dịch vụ công ích không được đình công**

Doanh nghiệp sản xuất, cung ứng các sản phẩm, dịch vụ công ích là những doanh nghiệp hoạt động nhằm mục đích phục vụ những lợi ích công cộng cho xã hội như: cấp nước, thoát nước, chiếu sáng, vệ sinh môi trường... Nhóm doanh nghiệp này có tác động trực tiếp đến đời sống sinh hoạt của cộng đồng dân cư. Do đó, Nghị định số 122 liệt kê một loạt doanh nghiệp hoạt động trong những lĩnh vực kể trên không được tiến hành đình công. Đó là các công ty điện lực 1, 2, 3; các công ty điện lực ở các thành phố lớn như Hà Nội, Thành phố Hồ Chí Minh, Đà Nẵng, Hải Phòng, Đồng Nai và một số tỉnh thành khác Hải Dương, Ninh Bình. Đây là những tỉnh, thành phố tập trung đông dân cư; là nơi diễn ra nhiều hoạt động kinh tế, chính trị, xã hội quan trọng của đất nước. Các công ty truyền tải điện, Trung tâm điều độ hệ thống điện quốc gia cũng thuộc danh mục doanh nghiệp không được đình công. Nghị định 122 giành nhiều "đất" cho các doanh nghiệp dịch vụ đô thị hoạt động trên địa bàn các thành phố loại đặc biệt, loại I và loại II. Thông thường là các công ty môi trường đô thị, công ty thoát nước đô thị hay kinh doanh nước sạch, công ty công trình đô thị, quản lý và phát triển nhà...; thậm chí công ty công trình công cộng và

dịch vụ du lịch hoạt động trên địa bàn thành phố Hải Phòng cũng được liệt kê vào danh mục doanh nghiệp không có quyền đình công. Có tới 19 tỉnh, thành phố có doanh nghiệp dịch vụ đô thị được liệt kê vào danh mục kể trên. Hầu hết là các tỉnh, thành phố lớn; đặc biệt là Thành phố Hồ Chí Minh có rất nhiều doanh nghiệp không được tiến hành đình công. Những doanh nghiệp này nếu ngừng việc để tiến hành đình công sẽ ảnh hưởng không chỉ tới đời sống sinh hoạt của người dân sinh sống tại tỉnh, thành phố nơi doanh nghiệp hoạt động mà còn ảnh hưởng tới đời sống xã hội của cư dân cả nước.

So với danh mục doanh nghiệp không được đình công ban hành kèm theo Nghị định số 67, danh mục lần này đã có sự điều chỉnh cho phù hợp với tình hình mới. Bổ sung thêm các công ty điện lực hoạt động trên địa bàn thành phố Đà Nẵng, Ninh Bình và Hải Dương vào danh mục doanh nghiệp không được đình công. Đây là những địa phương có tốc độ tăng trưởng kinh tế nhanh, tập trung nhiều khu công nghiệp, là địa bàn trọng điểm về kinh tế - văn hóa - xã hội của nước ta; các công ty điện lực này còn có trách nhiệm cung cấp nguồn điện phục vụ cho hoạt động sản xuất, kinh doanh, tiêu dùng của các tỉnh, thành lân cận. Nếu các doanh nghiệp này ngừng việc đình công sẽ có ảnh hưởng trực tiếp tới sinh hoạt của người dân, hoạt động sản xuất, kinh doanh của hàng loạt cơ quan, tổ chức, nhà máy, xí nghiệp. Các doanh nghiệp dịch vụ đô thị được liệt kê chi tiết và cụ thể hơn so với Nghị định số 67. Số lượng doanh nghiệp (tưới và tiêu nước) khai thác các công trình thủy lợi nay gọi là các doanh nghiệp thuộc ngành nông, lâm, ngư nghiệp không được đình công đã giảm xuống chỉ còn 03 doanh nghiệp. Đó là công ty trách nhiệm hữu hạn nhà nước một thành viên khai thác công trình thủy lợi hồ Dầu Tiếng - Tây Ninh, Bắc Hưng Hải, Bắc Nam Hà.

### **2.1.2. Nhóm doanh nghiệp có vai trò thiết yếu trong nền kinh tế quốc dân không được đình công**

Đây là những doanh nghiệp hoạt động trong các ngành kinh tế quan trọng hoặc có ý nghĩa quyết định đối với sự phát triển của nền kinh tế quốc

dân. Việc các doanh nghiệp này đình công không chỉ gây thiệt hại cho chính doanh nghiệp đó mà còn ảnh hưởng nghiêm trọng tới hoạt động sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp khác, đồng thời cũng gây nên những thiệt hại nghiêm trọng đối với cả nền kinh tế.

Các doanh nghiệp thuộc ngành giao thông vận tải (đường sắt, đường thủy, đường hàng không); các doanh nghiệp thuộc ngành dịch vụ bưu chính viễn thông; các doanh nghiệp thuộc ngành công nghiệp như các công ty sản xuất điện (thủy điện, nhiệt điện), công ty điện lực, công ty chế biến và kinh doanh các sản phẩm khí...

Do điều kiện kinh tế, xã hội thay đổi, danh mục doanh nghiệp không được đình công cũng có những thay đổi nhất định để phù hợp với tình hình thực tế. Một số tên doanh nghiệp đã bị loại bỏ, một số khác được bổ sung mới. Trong lĩnh vực vận tải đường sắt đã có sự thu hẹp số lượng các công ty xí nghiệp, nhà ga không được đình công. Hiện chỉ còn giới hạn đối với các nhà ga thuộc Công ty vận tải hành khách đường sắt Hà Nội, Sài Gòn, Công ty vận tải hàng hóa đường sắt; Công ty quản lý đường sắt; Công ty thông tin tín hiệu đường sắt... Tương tự như nhóm doanh nghiệp kinh doanh trong lĩnh vực giao thông đường sắt, số lượng doanh nghiệp bị cấm đình công trong lĩnh vực hàng không cũng đã giảm từ con số mười ba (13) xuống còn ba (03) đối tượng. Đó là trung tâm quản lý bay dân dụng Việt Nam, các cụm cảng hàng không miền Bắc, miền Trung và miền Nam và công ty cung ứng xăng dầu hàng không. Đây là tín hiệu đáng mừng cho doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực giao thông vận tải. Nhóm các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực hàng hải ít có biến động hơn hai lĩnh vực giao thông đường sắt và hàng không. Các doanh nghiệp vận tải biển và cảng biển không thuộc đối tượng bị cấm đình công, song Nghị định số 122 lại quy định theo hướng liệt kê chính xác tên doanh nghiệp kinh doanh dịch vụ hàng hải không được đình công (điểm khác biệt so với những quy định chung chung trong Nghị định số 67).

Lấy ví dụ về nhóm doanh nghiệp hoa tiêu (Nghị định số 67) đã được cụ thể hóa trong Nghị định số 122 như sau: Các công ty hoa tiêu I, II, III, IV, V; Công ty cổ phần hoa tiêu hàng hải - TKV, Xí nghiệp hoa tiêu Vũng Tàu.

Một số doanh nghiệp Bưu chính viễn thông cũng được xếp vào loại doanh nghiệp không được đình công như công ty viễn thông liên tỉnh, quốc tế, công ty bưu chính liên tỉnh và quốc tế, công ty phát hành báo chí trung ương, cục bưu điện trung ương. Số lượng doanh nghiệp bị cấm đình công thuộc nhóm này cũng đã giảm so với Nghị định số 67.

Một số doanh nghiệp sản xuất, cung ứng, truyền tải điện có truyền thống trong danh sách các doanh nghiệp không được đình công.

### **2.1.3. Nhóm doanh nghiệp an ninh quốc phòng không được đình công**

Doanh nghiệp an ninh, quốc phòng thông thường là các doanh nghiệp sản xuất những sản phẩm trực tiếp phục vụ cho việc bảo vệ an ninh, quốc phòng quốc gia như sản xuất, sửa chữa vũ khí, khí tài, trang bị chuyên dùng cho quốc phòng, an ninh; trang thiết bị, tài liệu kỹ thuật và cung ứng dịch vụ bảo mật thông tin bằng kỹ thuật nghiệp vụ mật mã. Nếu các doanh nghiệp này ngừng hoạt động sẽ gây ảnh hưởng đến năng lực phòng thủ và an ninh quốc gia.

Danh mục những doanh nghiệp thuộc loại này sẽ do Thủ tướng Chính phủ quyết định theo đề nghị của Bộ trưởng Bộ Quốc phòng và Bộ trưởng Bộ Công an.

Như vậy, danh mục doanh nghiệp không được đình công theo Nghị định số 122 có sự thay đổi ít nhiều so với Nghị định số 67. Có những nhóm ngành có nhiều doanh nghiệp bị bổ sung vào danh mục doanh nghiệp không được đình công nhưng cũng có những doanh nghiệp đã được loại bỏ khỏi danh mục đen. Căn cứ vào mức độ quan trọng của từng nhóm ngành cũng như sự thay đổi của tình hình kinh tế - xã hội, Chính phủ quyết định bổ sung thêm hay loại bỏ bớt một số doanh nghiệp khỏi danh mục không được đình công

nhằm đạt được hiệu quả cao nhất trong việc phòng ngừa và hạn chế những hậu quả tiêu cực mà đình công có thể gây ra.

Danh mục trên có thể được thay đổi (sửa đổi, bổ sung) theo đề nghị của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ trưởng Bộ Quốc phòng và Bộ trưởng Bộ Công an.

Cơ quan quản lý nhà nước (Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh) phải định kỳ (06 tháng một lần) tổ chức nghe ý kiến của đại diện tập thể lao động và người sử dụng lao động ở các doanh nghiệp này để kịp thời giúp đỡ và giải quyết những yêu cầu chính đáng của tập thể lao động. Đối với những doanh nghiệp loại này do không được phép đình công nên yêu cầu chính đáng của tập thể lao động khi được đề xuất phải được cả người sử dụng lao động cũng như các cơ quan Nhà nước có thẩm quyền kịp thời giải quyết. Khoản 3, 4 Điều 4 Nghị định số 122 chỉ rõ: *Khi có yêu cầu của tập thể lao động, người sử dụng lao động chủ trì, phối hợp với Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở để giải quyết. Trong thời hạn 3 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được yêu cầu mà các bên không giải quyết được thì người sử dụng lao động phải báo cáo với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội; Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở phải báo cáo với tổ chức công đoàn cấp trên trực tiếp để phối hợp giải quyết. Trong thời hạn 3 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được yêu cầu, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì, phối hợp với tổ chức công đoàn và cơ quan có liên quan để giải quyết. Trường hợp không giải quyết được hoặc vượt quá thẩm quyền thì Sở Lao động - Thương binh và Xã hội phải báo cáo ngay với Ủy ban nhân dân cấp tỉnh để phối hợp với Bộ, ngành có liên quan giải quyết.*

Như vậy, ở đây có sự tham gia khá đông đảo và cần thiết của các cơ quan quản lý trong việc giải quyết quyền lợi của người lao động tại các doanh nghiệp không được đình công. Và thời hạn giải quyết cũng được rút ngắn so với thời hạn giải quyết yêu cầu của tập thể lao động tại doanh nghiệp có

quyền đình công. Quy định kể trên xuất phát từ tính cấp bách, yêu cầu phải giải quyết nhanh chóng những đòi hỏi của những người lao động. Họ không được đình công, không được thực hiện quyền của giới thợ; đó là thiệt thòi của người lao động làm việc trong những doanh nghiệp sản xuất, cung ứng các sản phẩm, dịch vụ công ích và doanh nghiệp có vai trò thiết yếu trong nền kinh tế quốc dân cũng như doanh nghiệp an ninh, quốc phòng; vì vậy quyền lợi của họ phải được giải quyết nhanh chóng và kịp thời. Dường như đây là cách cơ quan luật pháp lựa chọn để dung hòa quyền lợi giữa tập thể lao động không được đình công với chủ doanh nghiệp (doanh nghiệp ở đây thực chất là Nhà nước vì hầu hết các doanh nghiệp thuộc danh mục không được đình công đều do Nhà nước thành lập hoặc góp vốn thành lập nên).

Trong trường hợp có tranh chấp lao động tập thể thì mỗi bên hoặc cả hai bên tranh chấp có quyền yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết. Nếu một hoặc cả hai bên không đồng ý với quyết định của Hội đồng trọng tài lao động thì có quyền yêu cầu Toà án nhân dân giải quyết theo quy định của pháp luật.

Không thể để hiện tượng đình công diễn ra tại các doanh nghiệp thuộc danh mục đã liệt kê. Như trên đã nói, ở những doanh nghiệp này đòi hỏi sự phối kết hợp giữa người lao động với người sử dụng lao động và cơ quan quản lý Nhà nước trong việc giải quyết quyền lợi chính đáng của người lao động cũng như giải quyết tranh chấp (nếu tranh chấp xảy ra). Nếu để đình công xảy ra, không những tập thể lao động phải chịu chế tài do đình công bất hợp pháp gây ra mà còn để lại những hậu quả nghiêm trọng đối với nền kinh tế, chính trị, xã hội của đất nước. Đình công tại doanh nghiệp không được đình công là một trong những trường hợp đình công bất hợp pháp quy định tại Điều 173 Bộ luật Lao động 2006. Như vậy, tập thể lao động đã tiến hành đình công sẽ phải bồi thường thiệt hại nếu việc đình công bất hợp pháp của họ gây thiệt hại cho chủ sử dụng lao động. Việc quy định về bồi thường thiệt hại được các nhà lập pháp cụ thể hóa

trong Nghị định số 11 và Thông tư liên tịch số 07/2008/TTLT-BLĐTBXH-BTC ngày 30/5/2008 giữa Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Tài chính hướng dẫn thực hiện Nghị định số 11 về bồi thường thiệt hại trong trường hợp cuộc đình công bất hợp pháp gây thiệt hại cho người sử dụng lao động .

## **2.2. HẠN CHẾ ĐÌNH CÔNG TRONG PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM**

Cũng giống như pháp luật của nhiều quốc gia khác, pháp luật Việt Nam không chỉ rõ những trường hợp cụ thể mà người lao động bị hạn chế quyền đình công; sự hạn chế sẽ được tìm thấy ngay trong chính khái niệm đình công, mục đích, phạm vi, đối tượng và trình tự, thủ tục tiến hành đình công.

### **2.2.1. Sự hạn chế đình công thể hiện trong các khái niệm**

*Đình công là sự ngừng việc tạm thời, tự nguyện và có tổ chức của tập thể lao động để giải quyết tranh chấp lao động tập thể* (Điều 172 Bộ luật Lao động 2006).

Đình công là sự ngừng việc tạm thời, tự nguyện và có tổ chức của tập thể lao động. Về bản chất, đình công là biện pháp đấu tranh kinh tế của tập thể lao động nhằm gây sức ép buộc người sử dụng phải thực hiện những yêu sách về quyền và lợi ích. Đình công chỉ được sử dụng khi thương lượng giữa hai bên không thành. Đình công không có nghĩa là chấm dứt quan hệ lao động giữa người lao động và người sử dụng vì nếu sau đình công, quan hệ lao động chấm dứt thì liệu người lao động có cần thiết phải đòi hỏi quyền lợi và người sử dụng có cần thiết phải đáp ứng những đòi hỏi đó nữa hay không. Đình công vì lẽ đó chỉ là sự ngừng việc tạm thời của tập thể lao động để đưa ra các yêu sách đòi giới chủ phải thực hiện. Sự ngừng việc tạm thời này được thực hiện trên cơ sở sự tự nguyện của những người lao động cùng ý chí, mục đích, nguyện vọng. Không ai có quyền ép buộc người lao động buông dụng cụ, ngừng việc để đình công; tất cả đều xuất phát từ ý chí chủ quan, từ sự tự nguyện, từ mong muốn được đấu tranh để giành quyền lợi của người lao

động. Họ cùng nhau tập hợp lại trong một tập thể và sự đình công của họ được tiến hành với những tôn chỉ, mục đích rõ ràng, có thời gian chuẩn bị và kế hoạch chi tiết, cụ thể. Đình công đòi hỏi phải được tổ chức một cách cẩn thận, kỷ lưỡng, trên cơ sở sự am hiểu các quy định luật pháp, hiểu rõ quyền mình được hưởng và những nghĩa vụ phải thực hiện. Đình công phải gắn với những cơ sở vững chắc mới đảm bảo tính khả thi hay nói cách khác, khi đó yêu sách mà người lao động đề xuất mới chắc chắn được đáp ứng.

Các nhà lập pháp nước ta quan niệm đình công là để giải quyết tranh chấp lao động tập thể. Theo quy định của pháp luật Việt Nam, đình công không phát sinh từ tranh chấp lao động tập thể không được coi là đình công hợp pháp (Điều 173 Bộ luật Lao động 2006). Điều đó có nghĩa là đình công phải xuất phát từ tranh chấp lao động tập thể; mọi cuộc đình công nếu không có nguyên nhân từ tranh chấp lao động tập thể đều không được thừa nhận là đình công hợp pháp. Rất nhiều cuộc đình công không chỉ của Việt Nam mà trên cả thế giới đều có khởi nguồn từ những tranh chấp, mâu thuẫn tập thể, tuy nhiên, sự thực đó không đồng nghĩa với việc thừa nhận cuộc đình công nào cũng phải phát sinh từ tranh chấp lao động tập thể. Sự khẳng định này càng đúng hơn đối với những quốc gia có lịch sử đình công lâu đời như: Pháp, Đức, Anh, Hoa Kỳ.... Đình công là biện pháp gây sức ép với giới chủ của giới thợ nhằm mục đích buộc giới chủ phải thỏa mãn những yêu cầu , đòi hỏi chứ không chỉ là biện pháp giải quyết tranh chấp lao động tập thể . Hiểu đình công là biện pháp để giải quyết tranh chấp lao động tập thể là không chính xác.

*Tập thể lao động là những người lao động cùng làm việc trong một doanh nghiệp hoặc một bộ phận của doanh nghiệp* (khoản 4 Điều 157 Bộ luật Lao động 2006).

Vậy những người lao động trong các Tổng Công ty , Tập đoàn kinh tế , hãng, ngành có được liên kết tạo thành tập thể lao động hay không ? Thực tế có hình thành những nhóm tập thể này , tên gọi cụ thể được xác định như thế



nào? Trong khi đó Bộ luật Lao động có thừa nhận Công đoàn cấp ngành và Luật Doanh nghiệp 2005 ngoài các loại hình doanh nghiệp truyền thống cũng đã ghi nhận về mặt pháp lý Tập đoàn kinh tế .

Tập thể lao động là khái niệm quan trọng và gắn liền với khái niệm đình công. Việc các nhà làm luật đưa ra cách hiểu về tập thể lao động như trên đã gián tiếp hạn chế quyền đình công của của một số người lao động . Hiểu tập thể lao động là những người lao động cùng làm việc trong một doanh nghiệp hoặc một bộ phận doanh nghiệp là cách hiểu quá hẹp . Trong điều kiện kinh tế thị trường ngày càng phát triển với sự hội nhập về mọi mặt , với những đòi hỏi nhất định và mang tính tất yếu của xu thế quốc tế hóa , toàn cầu hóa, nền kinh tế Việt Nam không chỉ tồn tại những doanh nghiệp hoạt động nhỏ lẻ và độc lập. Sự xuất hiện những Tổng Công ty , Tập đoàn kinh tế , hãng, ngành là điều không thể tránh khỏi . Do đó, không thể chỉ thừa nhận tập thể lao động ở phạm vi doanh nghiệp vì điều này có ảnh hưởng không nhỏ tới phạm vi thực hiện quyền đình công của người lao động .

Đình công là quyền của người lao động tuy nhiên quyền này sẽ chỉ được thực hiện trên thực tế nếu nó gắn liền với tập thể lao động . Pháp luật Việt Nam không thừa nhận quyền đình công của một người lao động . Nếu khái niệm tập thể lao động bị giới hạn thì phạm vi người lao động được thực hiện quyền đình công cũng sẽ chịu sự tác động . Trong trường hợp này , phạm vi đình công của người lao động chỉ được giới hạn trong một doanh nghiệp ; không tồn tại đình công ngành , hãng hay lĩnh vực . Điều này cũng đồng nghĩa với việc chúng ta không thừa nhận việc những người lao động trong một Tổng Công ty, một Tập đoàn kinh tế được quyền liên kết lại để đình công . Đây là điểm hạn chế đồng thời cũng là "lỗ hổng" của pháp luật về đình công của Việt Nam .

Bàn về khái niệm tập thể lao động , TS. Đỗ Ngân Bình cho rằng : Việc hiểu khái niệm tập thể lao động như khoản 4 Điều 157 có thể thu hẹp phạm vi sử dụng quyền đình công , chỉ thừa nhận tính hợp pháp của đình công trong

doanh nghiệp, không thừa nhận tính hợp pháp của đình công liên kết, đình công ngành và đình công toàn quốc. Cách xác định đó tuy không đồng nhất với quan điểm của ILO và không giống với pháp luật một số nước, nhưng trong bối cảnh kinh tế - xã hội hiện nay ở Việt Nam, cách xác định này là phù hợp. Tác giả lý giải như sau: *Thứ nhất*, nó sẽ góp phần hạn chế sự lan rộng của đình công, tạo thuận lợi cho việc nhanh chóng giải quyết đình công và khắc phục những hậu quả của đình công. *Thứ hai*, cách xác định như trên phù hợp với quan điểm có tính định hướng của Đảng đối với vấn đề lao động, việc làm nói chung, giải quyết tranh chấp lao động và đình công nói riêng [18, tr. 235].

### **2.2.2. Sự hạn chế thể hiện thông qua các quy định về điều kiện hợp pháp của cuộc đình công**

Bộ luật Lao động không chỉ rõ các tiêu chí của một cuộc đình công hợp pháp. Tuy nhiên cuộc đình công nếu thuộc một trong những trường hợp sau là bất hợp pháp:

1. Không phát sinh từ tranh chấp lao động tập thể;
2. Không do những người lao động cùng làm việc trong một doanh nghiệp tiến hành;
3. Khi vụ tranh chấp lao động tập thể chưa được hoặc đang được cơ quan, tổ chức giải quyết theo quy định của Bộ luật lao động;
4. Không lấy ý kiến người lao động về đình công theo quy định tại Điều 174a hoặc vi phạm các thủ tục quy định tại khoản 1 và khoản 3 Điều 174b của Bộ luật Lao động;
5. Việc tổ chức và lãnh đạo đình công không tuân theo quy định tại Điều 172a của Bộ luật Lao động;
6. Tiến hành tại doanh nghiệp không được đình công thuộc danh mục do Chính phủ quy định;
7. Khi đã có quyết định hoãn hoặc ngừng đình công [13].

Các trường hợp nêu trên có liên quan tới phạm vi, đối tượng đình công, trình tự, thủ tục chuẩn bị cũng như tiến hành đình công; tiêu chí về số lượng người lao động trong doanh nghiệp đồng ý tham gia đình công, thời điểm tiến hành đình công. Những quy định hiện hành gần như triệt tiêu tính chất hợp pháp của một cuộc đình công. Cách tiếp cận này đã đưa đình công - một hiện tượng kinh tế xã hội mang tính chất thời cơ vào một khuôn khổ gò bó. Nếu thỏa mãn những tiêu chí đó, đình công không còn là đình công nguyên nghĩa và chắc chắn tính chất nóng bỏng của nó cũng đã trở nên nguội lạnh.

### **2.2.2.1. Điều kiện về đối tượng có quyền đình công**

Khoản 4 Điều 7 Bộ luật Lao động khẳng định: "Người lao động có quyền đình công theo quy định của pháp luật". Việt Nam cho phép người lao động làm việc trong các doanh nghiệp hoạt động trên lãnh thổ Việt Nam được phép đình công. Một số đối tượng là người lao động như cán bộ công chức nhà nước, lao động làm thuê tại các trang trại, hộ gia đình, cá nhân không được trao cho quyền này. Phải khẳng định đây là điểm rất hạn chế trong quy định về đối tượng đình công. Ngay quy định ban đầu về quyền đình công của người lao động đã thể hiện điều đó; người lao động chỉ có quyền đình công theo quy định của pháp luật. Trong khi Điều 6 đưa ra cách hiểu khá rộng về người lao động (là người ít nhất đủ 15 tuổi, có khả năng lao động và có giao kết hợp đồng lao động) thì Điều 157 đã thu hẹp quyền của một số lượng không nhỏ trong số họ. Có vô vàn người lao động từ đủ 15 tuổi có khả năng lao động và có giao kết hợp đồng lao động dưới nhiều hình thức khác nhau (giao kết bằng lời nói, hành động, văn bản...); họ làm việc trong những môi trường đa dạng không chỉ là doanh nghiệp nhưng mặc nhiên họ không được nhắc tới trong các quy phạm pháp luật về đình công. Sự bỏ ngỏ không có nghĩa là cấm những đối tượng kể trên không được đình công vì họ không thuộc đối tượng bị cấm theo Nghị định số 122 song cũng không có nghĩa họ được Nhà nước, được các nhà làm luật trao cho thứ vũ khí sắc bén và cuối cùng như bao người lao động khác. Trong trường hợp này có thể hiểu những đối tượng kể

trên không có quyền đình công . Rõ ràng đối tượng gắn liền với phạm vi được phép đình công theo quy định của Bộ luật Lao động là quá nhỏ hẹp .

Cùng quy định về vấn đề này , các nước trên thế giới có những quan điểm khác Việt Nam . Đối với họ , giáo viên hay nhân viên ngành y tế - một trong những dịch vụ công cộng phục vụ nhân dân cũng có quyền đình công . Ngày 24/4/2008, hơn 20.000 giáo viên Anh đình công (đình giảng một ngày) đòi tăng lương 2,45% từ tháng 9-2008 và 2,3% vào năm 2009 và 2010. Từ ngày 16/4/2008 đến 18/4/2008, khoảng 23.000 nhân viên tại thủ đô Copenhagen và một số thành phố khác của Đan Mạch đã đình công từ đòi tăng thêm 15% lương [63]. Ở Việt Nam, trong lịch sử đình công chưa thấy có cuộc đình công nào của cán bộ công chức nhà nước đòi Chính phủ tăng lương hay giảm giờ làm .

#### ***2.2.2.2. Điều kiện về phạm vi đình công***

Điều kiện về phạm vi đình công gắn liền với điều kiện về đối tượng được phép đình công . Phạm vi ở đây được hiểu theo hai nghĩa : Địa điểm nơi người lao động có thể đình công và quy mô của cuộc đình công . Phạm vi đình công mà pháp luật cho phép hiện nay là ở doanh nghiệp và trong giới hạn doanh nghiệp (có thể hiểu là một doanh nghiệp ) về mọi nghĩa . Tập thể lao động là tập hợp những người lao động cùng làm việc trong một bộ phận doanh nghiệp hoặc một doanh nghiệp . Tranh chấp lao động là tranh chấp giữa người lao động với người sử dụng lao động của chính doanh nghiệp nơi họ làm việc . Trong khi đó đình công được quy định là quyền của người lao động gắn với tổ chức của họ (hay tập thể lao động ) và bắt buộc phải phát sinh trên cơ sở tranh chấp lao động tập thể . Điều đó có nghĩa người lao động chỉ có quyền đình công ở doanh nghiệp , tại doanh nghiệp và trong phạm vi doanh nghiệp nơi mình làm việc - một phạm vi thực hiện quyền quá nhỏ hẹp .

Các quốc gia có lịch sử phát triển đình công như Pháp , Đức tôn trọng quyền tự định đoạt của người lao động trong đình công nên không đưa ra quy

đình có tính chất bắt buộc về phạm vi đình công . Những nước này ghi nhận đình công là quyền hiến định - quyền của mọi công dân tương tự như việc Nhà nước Việt Nam ghi nhận quyền tự do ngôn luận tự do kinh doanh, quyền bất khả xâm phạm về thân thể , chỗ ở của công dân trong Hiến pháp 1992. Người lao động dưới sự lãnh đạo của tổ chức đại diện được thực hiện quyền đình công ở mọi nơi, mọi lúc, mọi cấp bậc, ngành nghề khác nhau (trừ một số trường hợp hạn chế tuy nhiên sự hạn chế ở mức tối thiểu nhất ). Đình công ngành , đình công toàn quốc , đình công liên kết được thừa nhận miễn là các cuộc đình công này tuân thủ các điều kiện hợp pháp của cuộc đình công [18, tr. 153].

Đình công liên kết là hiện tượng đình công có sự liên kết , phối hợp giữa các tổ chức đại diện cho người lao động ở nhiều doanh nghiệp khác nhau. Chẳng hạn , liên kết giữa các doanh nghiệp trong một khu công nghiệp , liên kết giữa các doanh nghiệp cùng hoạt động trong một lĩnh vực hoặc những lĩnh vực có sự tương hỗ , phụ thuộc nhất định với nhau . Sự liên kết này nhằm phản đối chính sách do những người chủ đưa ra , ví dụ như giờ giấc làm việc , làm thêm giờ , chính sách tiền lương , tiền thưởng... Đình công liên kết đem lại những hiệu quả nhiều khi vượt xa sự mong đợi của người lao động . Không có đình công liên kết , quyền lợi , yêu sách của người lao động tại một doanh nghiệp chưa hẳn đã được người sử dụng tại doanh nghiệp đó đáp ứng .

Đình công ở phạm vi ngành , Tổng Công ty , Tập đoàn kinh tế là hiện tượng đình công diễn ra ở quy mô rộng lớn hơn đình công tại doanh nghiệp . Vượt qua giới hạn doanh nghiệp cả về mặt không gian cũng như việc đưa ra những đòi hỏi , yêu sách, người lao động đề xuất với giới chủ của toàn ngành những yêu sách trên phương diện của một ngành , lĩnh vực. Yêu sách đó là sự thống nhất ý chí của tập thể lao động ngành , là mong muốn , ước nguyện của đại đa số người lao động làm việc trong ngành đó . Yêu sách do tập thể ngành đưa ra nhằm gây sức ép với giới chủ toàn ngành và có thể làm thay đổi được chiến lược, chính sách trong toàn ngành . Đình công ngành đem lại hiệu quả to lớn và có ý nghĩa cho nhiều người lao động .

Trên thế giới , đình công ngành là hiện tượng phổ biến và thường xuyên. Có thể thấy cuộc đình công trong toàn ngành dầu mỏ tại Brazil ngày 17/7/2008 với kế hoạch được lập ra một cách công khai , chi tiết và hoàn hảo . Các công nhân dầu mỏ đã bắt đầu một cuộc bãi công kéo dài 5 ngày vào ngày thứ 2 để yêu cầu có thêm 1 ngày nghỉ cho mỗi ca làm việc hai tuần của họ trên dàn khoan , với lý do đưa ra là họ thường phải mất đến nguyên một ngày để tới nơi làm việc và một ngày nữa để trở về . Trong khi đó , các công nhân nhà máy lọc dầu ở Brazil cũng đang lên kế hoạch làm chậm tiến độ sản xuất trong hai ngày thứ 5 và thứ 6 để ủng hộ những đồng nghiệp ngoài khơi của họ và yêu cầu khoản chia lớn hơn trong lợi nhuận của công ty. Theo ông Alessandra Morteira - phát ngôn viên của Liên đoàn công nhân dầu mỏ Quốc gia, hầu hết những công nhân khác của Petrobras đã được lên kế hoạch để tiến hành một cuộc tổng đình công với quy mô lớn hơn vào ngày mùng 5 tháng 8 nhằm cải thiện chế độ làm việc và tăng những khoản lợi nhuận được chia [55].

Bộ luật Lao động của nước ta cho phép thương lượng và ký kết thỏa ước tập thể ngành , thừa nhận Công đoàn ngành thuộc Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam - một tổ chức đại diện , bảo vệ cho người lao động Việt Nam nhưng cho tới nay chưa thừa nhận đình công cấp ngành. Thực trạng này phần nào đã hạn chế quyền được tiến hành đình công trên phạm vi toàn ngành của tập thể lao động, làm giảm khả năng gây sức ép với giới chủ toàn ngành để đi đến ký kết một thỏa ước mới có lợi hơn cho người lao động

### ***2.2.2.3. Điều kiện về chủ thể lãnh đạo đình công***

Bộ luật Lao động 2002 ghi nhận Công đoàn cấp ngành và hiện nay trong cơ cấu tổ chức hệ thống Công đoàn Việt Nam đều có Công đoàn ngành, Công đoàn Tổng Công ty , Tập đoàn kinh tế . Tổ chức này ra đời để bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của người lao động . Nhưng đến thời điểm này , Công đoàn ngành , Tổng Công ty , Tập đoàn kinh tế chưa được trao quyền tổ chức và lãnh đạo đình công đối với những cuộc đình công cấp ngành , Tổng Công ty và Tập đoàn kinh tế . Đình công là đấu tranh để đòi quyền lợi cho

người lao động, vì thế việc Công đoàn ngành, Tổng Công ty và Tập đoàn kinh tế quyết định, tổ chức và lãnh đạo người lao động toàn ngành đình công là điều hoàn toàn hợp lý.

#### **2.2.2.4. Điều kiện về thời điểm có quyền đình công**

Ở Việt Nam, đối với đình công về quyền: Thời điểm tập thể lao động có quyền đình công là khi tranh chấp lao động tập thể đã được giải quyết bởi thủ tục hòa giải (không quá ba ngày làm việc) và bởi chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện (không quá năm ngày làm việc) nhưng không thành; đối với đình công về lợi ích: Thời điểm tập thể lao động có quyền đình công là khi tranh chấp lao động tập thể đã được giải quyết bởi thủ tục hòa giải tại Hội đồng hòa giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động (không quá ba ngày làm việc) và Hội đồng trọng tài lao động (không quá bảy ngày làm việc) nhưng không thành.

Pháp luật của nhiều nước không quy định về thời điểm có quyền đình công như pháp luật Việt Nam. Người lao động ở những quốc gia này thông qua tổ chức đại diện cho mình đưa ra yêu sách, công khai tuyên bố sẽ tiến hành đình công nếu đại diện giới chủ không giải quyết trong một thời hạn nhất định nào đó đã được nêu rõ trong kế hoạch đình công. Các bên sẽ tiến hành đàm phán, thương lượng để tìm ra một giải pháp phù hợp nhất, dung hòa được quyền lợi của cả giới chủ và giới thợ. Tại những quốc gia phát triển, việc tập thể lao động gửi bản yêu sách tới giới chủ không phải là sự gây chiến mang tính hiềm khích, đó được coi như một lời đề nghị mở đầu cho quá trình thương lượng để đi đến thiết lập một thỏa ước lao động mới với những điều khoản có liên quan đến quyền và lợi ích của người lao động. Đại diện người sử dụng lao động tiếp nhận bản yêu sách với thái độ thiện chí. Việc họ tìm kiếm phương thức giải quyết trong trường hợp này cần thiết hơn là việc hành động đơn phương chống lại, ngăn cản việc thực hiện quyền đình công của phía bên kia. Thủ tục dẫn tới thời điểm mà tập thể lao động có thể đình công

đơn giản hơn so với quy định của nước ta . Và điều thú vị hơn cả là ở đó chỉ có sự xuất hiện của hai bên trong quan hệ lao động và tổ chức đại diện cho họ , mặc nhiên không có sự tham gia của những chủ thể thứ ba như Hội đồng hòa giải lao động cơ sở hay Hòa giải viên lao động , Hội đồng trọng tài lao động , Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện. Sự tham gia của những chủ thể này liệu có thật sự cần thiết và phù hợp . Tranh chấp lao động nên và cần giải quyết thông qua hòa giải , thương lượng vì đây là biện pháp giải quyết tranh chấp ôn hòa, ít gây thiệt hại vì thế bảo đảm được lợi ích của hai bên tranh chấp , ổn định sản xuất , kinh doanh , trật tự và an toàn xã hội . Người lao động chỉ tiến hành đình công khi phương pháp kể trên không đem lại hiệu quả như mong đợi. Vậy khi đã hòa giải không thành , các bên (đặc biệt là người lao động ) không thấy thỏa mãn và không chấp nhận kết quả hòa giải , liệu có cần đưa ra quy định buộc tập thể lao động phải trải qua thêm một công đoạn giải quyết nữa hay không ? Nếu giai đoạn Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện hoặc Hội đồng trọng tài lao động giải quyết tranh chấp lao động tập thể nhưng không thành thì người lao động phải mất thêm một khoảng thời gian nữa , ít nhất là năm ngày và nhiều là bảy ngày trong khi không thu được kết quả như mong muốn. Đình công là biện pháp gây sức ép của giới thợ đối với giới chủ , là một hình thức đấu tranh về bản chất là hoàn toàn dân chủ . Đình công được thực hiện khi tranh chấp giữa các bên trong quan hệ lao động không thể tự giải quyết theo hướng hòa bình , thương lượng . Việc bắt buộc họ phải giải quyết tranh chấp bởi một chủ thể khác và theo phương thức hòa giải liệu có thực sự cần thiết? Và khi tranh chấp lên tới đỉnh điểm , tập thể lao động có đủ kiên nhẫn để thực hiện thêm hai bước giải quyết nữa trước khi tiến hành đình công.

Đình công là hiện tượng mang tính thời cơ . Tính thời cơ có ý nghĩa quyết định đối với sự thành công của nhiều cuộc đình công . Việc Bộ luật Lao động đưa ra quy định tập thể lao động phải giải quyết tranh chấp qua hai bước trước khi đưa ra quyết định đình công nhằm mục đích làm nguôi đi những bức xúc của người lao động. Nhưng quy định này lại làm triệt tiêu tính thời cơ



trong đình công . Đây phải chăng là cách hạn chế việc thực hiện quyền của người lao động . Thời hạn ba ngày cho Hội đồng hòa giải cơ sở hoặc Hòa giải viên làm việc và thời hạn năm ngày cho Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện giải quyết đối với tranh chấp lao động về quyền , bảy ngày cho Hội đồng trọng tài lao động giải quyết đối với tranh chấp về lợi ích . Tiếp đó là ít nhất năm ngày, trước ngày bắt đầu đình công , Ban Chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động phải cử đại diện để trao quyết định đình công và bản yêu cầu cho người sử dụng lao động , đồng thời gửi một bản cho cơ quan lao động cấp tỉnh và một bản cho Liên đoàn lao động cấp tỉnh . Thời gian trước khi thực hiện quyền dường như là quá dài cho những dự định và kế hoạch buộc giới chủ phải thỏa mãn những yêu cầu , đòi hỏi . Khi mà đình công ở nước ta chủ yếu là đình công về quyền với những yêu sách hoàn toàn hợp lý và chính đáng xoay quanh những vấn đề nóng bỏng như lương , thưởng, làm thêm giờ , các chế độ phụ cấp, bảo hiểm xã hội... việc quy định thời điểm đình công như trên có thực sự hợp lý?

Thời điểm đình công còn được xem xét trong trường hợp hoãn , ngừng đình công theo quy định tại Điều 176 Bộ luật Lao động sửa đổi , bổ sung năm 2006 và Nghị định số 12 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành điều luật này.

Hoãn đình công là lùi thời điểm bắt đầu thực hiện cuộc đình công mà Ban Chấp hành Công đoàn hoặc đại diện tập thể lao động đã ấn định trong bản yêu cầu gửi người sử dụng lao động, cơ quan lao động cấp tỉnh và Liên đoàn Lao động cấp tỉnh sang thời điểm khác muộn hơn theo quyết định của Thủ tướng Chính phủ.

Ngừng đình công là việc tạm thời chấm dứt có thời hạn cuộc đình công đang diễn ra cho đến khi không còn nguy cơ xâm hại nghiêm trọng nền kinh tế quốc dân và lợi ích công cộng theo Quyết định của Thủ tướng Chính phủ.

Các cuộc đình công nếu rơi vào một trong những trường hợp sau sẽ bị hoãn hoặc ngừng bởi Quyết định của Thủ tướng Chính phủ :

- Đình công dự kiến tổ chức vào những ngày lễ của quốc gia đã được quy định trong Bộ luật Lao động hoặc tại huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh, nơi đang diễn ra hội nghị quốc tế do Nhà nước Việt Nam đăng cai tổ chức.

- Đình công tại các doanh nghiệp cung ứng các sản phẩm dịch vụ công ích từ 03 ngày trở lên có nguy cơ gây mất an toàn tới sức khoẻ, đời sống của nhân dân trong khu vực quận, huyện, thị xã, thành phố thuộc tỉnh.

- Đình công tại công trình trọng điểm quốc gia đang thi công.

- Đình công vào thời điểm xuất hiện tình trạng khẩn cấp do thảm hoạ thiên tai, dịch bệnh trên địa bàn xảy ra đình công.

- Cuộc đình công diễn biến không đúng với mục đích tranh chấp lao động như trong bản yêu cầu của tập thể lao động mà Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động (nơi không có tổ chức công đoàn) đã gửi cho người sử dụng lao động, cơ quan lao động cấp tỉnh và Liên đoàn lao động cấp tỉnh.

Như vậy, hoãn đình công là lùi thời điểm bắt đầu thực hiện cuộc đình công sang một thời điểm khác muộn hơn theo Quyết định của Thủ tướng Chính phủ. Thời hạn hoãn tối đa không quá năm mươi ngày . Ngày ngừng đình công là việc tạm thời chấm dứt có thời hạn cuộc đình công đang diễn ra cho đến khi không còn nguy cơ xâm hại nghiêm trọng đối với nền kinh tế quốc dân và lợi ích công cộng theo quyết định của Thủ tướng Chính phủ . Thời hạn ngừng không quá sáu mươi ngày . Do quyết định hoãn , ngừng đình công được ban hành vào thời điểm nhạy cảm trong khi tinh thần đấu tranh giành quyền lợi của người lao động đang rất quyết liệt , biện pháp giải quyết ôn hòa được các nhà lập pháp sử dụng là cho chủ thể quản lý nhà nước tham gia . Đối với tranh chấp về quyền thì Thủ tướng Chính phủ giao cho Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh giải quyết theo quy định của pháp luật, nếu nguyên nhân đình công xuất phát từ tranh chấp về lợi ích thì Thủ tướng Chính phủ giao cho Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh yêu cầu các bên thương lượng, hoà giải có sự tham gia của cơ quan lao động cấp tỉnh và Liên đoàn lao động cấp tỉnh để giải

quyết thoả đáng các yêu cầu hợp pháp của tập thể lao động. Hết thời hạn hoãn hoặc ngừng đình công theo quyết định của Thủ tướng Chính phủ mà người sử dụng lao động không giải quyết thoả đáng yêu cầu hợp pháp của tập thể lao động theo sự giải quyết và hướng dẫn của các cơ quan có thẩm quyền thì tập thể lao động có quyền tiếp tục thực hiện cuộc đình công. Nghị định cũng quy định tổ chức Công đoàn, đại diện tập thể lao động và người sử dụng lao động có trách nhiệm chấp hành nghiêm chỉnh quyết định hoãn hoặc ngừng đình công của Thủ tướng Chính phủ. Người có hành vi kích động, lôi kéo, ép buộc người lao động đình công, người tham gia đình công trái với quyết định của Thủ tướng Chính phủ thì tùy theo mức độ vi phạm bị xử phạt hành chính hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự theo quy định của pháp luật.

Việc giải quyết quyền lợi của tập thể lao động trong thời gian đình công, Nghị định chỉ dẫn ngắn gọn "giải quyết theo quy định tại Điều 174d của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung năm 2006". Tuy nhiên, Điều 176 Bộ luật Lao động và Nghị định số 12 không chỉ rõ khi có quyết định hoãn hoặc ngừng đình công của Thủ tướng Chính phủ thì ngoài việc người lao động không được tiếp tục đình công, họ có phải trở lại làm việc hay không? Có hai cách hiểu về nội dung này:

*Thứ nhất:* Khi có quyết định hoãn hoặc ngừng đình công, người lao động tham gia đình công ngay lập tức phải trở lại làm việc, chờ thời cơ và kết quả giải quyết tranh chấp lao động từ cơ quan có thẩm quyền.

*Thứ hai:* Khi có quyết định hoãn hoặc ngừng đình công, tổ chức công đoàn dừng ngay việc lãnh đạo tập thể lao động đình công nhưng người lao động không trở lại làm việc, họ tiếp tục ngừng việc chờ đến khi tranh chấp được giải quyết hoặc hết thời hạn hoãn, ngừng đình công, tập thể lao động tiếp tục đình công.

Cách hiểu thứ nhất được xem là hợp lý và phù hợp với tinh thần của ILO - đình công trên cơ sở tinh thần thiện chí, hợp tác và tuân thủ theo đúng

quy định của pháp luật về đình công . Thực hiện theo quy trình thứ nhất sẽ có lợi cho người lao động , họ sẽ được hưởng lương khi quay trở lại làm việc trong thời hạn hoãn , ngừng đình công ; đồng thời quan hệ lao động giữa người lao động và người sử dụng cũng được củng cố , duy trì thường xuyên . Tuy nhiên, việc giải quyết của cơ quan có thẩm quyền chưa hẳn đã đem lại kết quả như mong đợi trong khi đó thời hạn hoãn , ngừng đình công quá dài , liệu khi được phép đình công trở lại , tập thể lao động có còn giữ được nhiệt huyết ban đầu để tiếp tục đình công ?

#### ***2.2.2.5. Sự hạn chế trong các quy định về trình tự, thủ tục chuẩn bị đình công***

Sự định hướng của Nhà nước trong việc mở rộng hay thu hẹp quyền đình công được xem như là yếu tố quan trọng nhất, chi phối các quy định về thủ tục chuẩn bị đình công. Theo quy định tại Điều 174a, Điều 174b Bộ luật Lao động 2006, quá trình chuẩn bị đình công được tiến hành thông qua các bước sau:

Sự định hướng của Nhà nước trong việc mở rộng hay thu hẹp quyền đình công được xem như là yếu tố quan trọng nhất, chi phối các quy định về thủ tục chuẩn bị tiến hành đình công. Theo quy định tại Điều 174a, Điều 174b Bộ luật Lao động năm 2006, quá trình chuẩn bị đình công được tiến hành thông qua các bước sau đây:

*Thứ nhất*, Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động tổ chức lấy ý kiến để đình công. Đối với doanh nghiệp hoặc bộ phận doanh nghiệp có dưới ba trăm người lao động thì lấy ý kiến trực tiếp của người lao động; tỷ lệ người lao động trong doanh nghiệp hoặc bộ phận doanh nghiệp đồng ý tham gia đình công phải đạt trên 50%. Đối với doanh nghiệp hoặc bộ phận doanh nghiệp từ ba trăm người lao động trở lên thì lấy ý kiến của thành viên Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở, Tổ trưởng tổ công đoàn và Tổ trưởng tổ sản xuất; trường hợp không có công đoàn cơ sở thì lấy ý kiến

của Tổ trưởng, Tổ phó sản xuất. Tỷ lệ yêu cầu trong trường hợp này là trên 75% số người được lấy ý kiến.

*Thứ hai*, khi đạt được tỷ lệ người lao động đồng ý đình công kể trên, Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động ra quyết định đình công và lập bản yêu cầu. Quyết định đình công phải nêu rõ thời điểm bắt đầu đình công, địa điểm đình công và có chữ ký của đại diện chủ thể lãnh đạo đình công. Bản yêu cầu phải nêu rõ: Những vấn đề tranh chấp lao động tập thể đã được cơ quan, tổ chức giải quyết nhưng tập thể lao động không đồng ý, kết quả lấy ý kiến đình công, thời gian, địa điểm đình công, địa chỉ người cần liên hệ để giải quyết. Quyết định đình công và bản yêu cầu phải được gửi đến người sử dụng lao động, cơ quan lao động cấp tỉnh, Liên đoàn lao động cấp tỉnh trước ngày bắt đầu đình công ít nhất là năm ngày. Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động chỉ được tổ chức và lãnh đạo đình công khi hết thời hạn báo trước mà người sử dụng không chấp nhận giải quyết.

So với quy định của Bộ luật Lao động 1994 và Pháp lệnh Thủ tục giải quyết các tranh chấp lao động năm 1996, quy định tại Điều 174a và 174b có một số thay đổi. Trước đây, chủ thể khởi xướng đình công có thể là Ban chấp hành công đoàn hoặc 1/3 số người lao động trong tập thể của doanh nghiệp hoặc quá nửa số người lao động trong một bộ phận cơ cấu doanh nghiệp đề nghị; tỷ lệ người lao động đồng ý đình công là quá nửa tập thể lao động. So sánh có thể thấy, quy định của lần sửa đổi, bổ sung mới chặt chẽ và chi tiết hơn quy định cũ rất nhiều. Trình tự chuẩn bị đình công đều phải trải qua các bước khởi xướng, tổ chức lấy ý kiến và ra quyết định đình công và gửi các chủ thể có liên quan. Bộ luật sửa đổi, bổ sung năm 2006 chia ra thành hai trường hợp để lấy ý kiến tán thành đình công. Tỷ lệ người lao động tán thành đình công mà các nhà làm luật yêu cầu cho thấy doanh nghiệp càng lớn, càng đông công nhân, càng chia thành nhiều bộ phận, phân xưởng thì quyền đình công của người lao động làm việc tại đó càng bị bóp nghẹt.

Có nhiều lý do lý giải cho việc đưa ra những quy định khắt khe đối với người lao động khi thực hiện quyền đình công. Đó là việc bảo đảm quyền tự định đoạt của người lao động về việc họ có hay không tham gia đình công cùng những người lao động khác. Đồng thời việc quy định thời hạn báo trước với người sử dụng, cơ quan quản lý cấp tỉnh, Liên đoàn lao động cấp tỉnh trước khi đình công cũng như việc lấy ý kiến đình công người lao động là cách tạo điều kiện cho người sử dụng cân nhắc, dự liệu những thiệt hại mà doanh nghiệp có thể phải gánh chịu khi tập thể lao động tiến hành đình công, trên cơ sở đó xem xét, giải quyết những yêu sách mà tập thể lao động đã đề xuất. Đây cũng là sự thông báo đến các cơ quan quản lý nhà nước có thẩm quyền để các cơ quan này có sự can thiệp kịp thời nhằm xoa dịu mâu thuẫn, bất đồng và giúp các bên thương lượng, thỏa thuận để tránh một cuộc đình công không cần thiết. Trong trường hợp không ngăn nổi đình công thì những cơ quan này cũng kịp thời đề ra phương án giải quyết hậu quả sau đình công hiệu quả nhất. Thời gian này cũng là cơ hội để phía người lao động chuẩn bị kỹ càng mọi điều kiện (nhân lực, vật lực) cần thiết để đình công. Sự lý giải trên cũng có cơ sở để thuyết phục. Tuy nhiên đặt vấn đề ngược trở lại: Trên thực tế gần như 100% các cuộc đình công ở Việt Nam đều trái pháp luật, trong đó sự vi phạm về thủ tục chuẩn bị đình công chiếm đa số. Đặc biệt trong thời điểm lạm phát tăng cao như hiện nay, hàng loạt cuộc đình công đã nổ ra không tuân theo trình tự, thủ tục luật định. Thủ tục mà tập thể lao động tiến hành ngắn gọn và nhanh chóng, thậm chí cũng không cần đến một Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở họ mới có thể đình công. Khi yêu cầu của tập thể được đề xuất lên ban lãnh đạo doanh nghiệp không được giải quyết, người lao động có thể tập hợp lực lượng ngay lập tức, tổ chức đình công. Thủ tục lấy ý kiến nhanh gọn, tập thể lao động vẫn tiến hành đình công ngay khi tỷ lệ tán thành đình công không đạt theo quy định tại Điều 174a, 174b. Hầu hết các cuộc đình công của người lao động Việt Nam đều đòi hỏi những yêu cầu chính đáng như tiền lương, tiền thưởng, tiền trả làm thêm giờ hay chế độ bảo hiểm

xã hội... Đây là những quyền cơ bản được quy định trong pháp luật lao động Việt Nam, những quyền tối thiểu mà bất cứ người lao động nào cũng đều được hưởng. Những chủ doanh nghiệp bằng cách này hay cách khác đã hạn chế tối đa những quyền lợi chính đáng đó. Cắt xén quyền lợi, trốn tránh nghĩa vụ phải thực hiện với người lao động, bóc lột tối đa đến kiệt cùng sức lực của công nhân trong khi không trả cho họ những đồng lương xứng đáng. Đòi hỏi của cuộc sống ngày một tăng cao, đồng lương mà chủ doanh nghiệp chi trả là quá ít ỏi, mọi nhu cầu tối thiểu được người lao động tinh giản một cách tối đa. Những yêu cầu bức xúc đó liệu có tuân thủ được các bước chuẩn bị quá phức tạp theo quy định của Bộ luật Lao động hay không? Thực tế đã khẳng định không có cuộc đình công nào diễn ra ở Việt Nam là tuân thủ đúng trình tự, thủ tục chuẩn bị đình công. Nếu tiến hành đầy đủ các bước thì thời hạn quy định cụ thể cũng sẽ bị rút ngắn. Tập thể lao động không thể để sự hăng hái của họ chờ đợi cho đến khi hết thời hạn quy định của pháp luật mới thực hiện đình công.

Theo quy định của Bộ luật Lao động sửa đổi, bổ sung năm 2006, trước khi đình công ít nhất năm ngày, Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động phải gửi quyết định đình công và bản yêu cầu tới người sử dụng lao động. Thực tế không cuộc đình công nào chấp hành nghiêm thời hạn kể trên. Ngày 15/8/2008, đại diện các bộ phận quản lý, sản xuất kinh doanh của Công ty cổ phần Bông Bạch Tuyết gửi văn bản thông báo về việc họ sẽ đình công vào ngày 18/8/2008 nếu kiến nghị của họ không được ban lãnh đạo giải quyết. Kiến nghị của tập thể lao động tại Công ty này liên quan đến việc đảm bảo việc làm và đời sống cho gần 500 cán bộ công nhân viên lao động toàn công ty; trước mắt là đề nghị Dệt may Gia Định thông qua phương án phát hành cổ phiếu tăng vốn điều lệ cứu công ty trên bờ vực phá sản. Người lao động công ty cũng khẩn thiết đề nghị các cấp quản lý có biện pháp giải quyết để đảm bảo công ăn việc làm cho toàn thể nhân viên. Họ ra tuyên bố sẽ đình công kể từ ngày 18/7 cho đến khi ý nguyện của nhân viên được giải

quyết [64]. Như vậy, ngày 15/8 đưa ra thông báo về vi ệc đình công ; nếu tuân thủ theo đúng quy định thì đến ngày 20/8 tập thể lao động công ty Bông Bạch Tuyết mới được quyền đình công ; tuy nhiên tuyên bố về thời điểm đình công được tập thể lao động đưa ra là ngày 18/8. Điều này cho thấy người lao động chưa nắm rõ được các quy định của pháp luật hiện hành về thời điểm đình công; đồng thời cũng chứng minh một thực tế rằng họ không thể chờ đợi theo đúng thời hạn luật định mới tiến hành đình công .

Quy định của pháp luật nước ta về đình công qua nhiều lần sửa đổi vẫn không thể khắc phục được mâu thuẫn giữa yêu cầu đảm bảo ý chí tự nguyện của người lao động khi thực hiện quyền đình công với những quy định gò bó về thủ tục lấy ý kiến tập thể lao động trước khi tiến hành đình công [18, tr. 143], thậm chí lần sửa đổi sau còn đưa ra những quy phạm hà khắc hơn nhằm hạn chế thêm nữa khả năng thực hiện quyền đình công của người lao động. Các cuộc đình công đều là bất hợp pháp, tuy nhiên cần phải thấy rằng đòi hỏi của người lao động Việt Nam lại là những đòi hỏi hợp pháp, chính đáng và cần phải được bảo vệ kịp thời. Không nên hạn chế đình công bằng các quy định chặt chẽ về thủ tục khi mà về nội dung tất cả các cuộc đình công đều thỏa mãn. Cần giải quyết tốt những xung đột khi chưa xảy ra đình công. Đó chính là cách hạn chế những ảnh hưởng tiêu cực của đình công tối ưu nhất.

#### ***2.2.2.6. Sự hạn chế trong quy định về cách thức đình công***

Cách thức tiến hành đình công được hiểu là phương thức ngừng v iệc của người lao động kể từ thời điểm chính thức đình công (buông dụng cụ) cho đến khi tiếp tục trở lại làm việc [18, tr. 158]. Nói cách khác , cách thức đình công là hoạt động người lao động tiến hành trong quá trình họ đình công.

Cách thức tiến hành đình công của tập thể lao động cũng như theo quy định của pháp luật lao động vô cùng đa dạng . Tùy vào quan điểm lập pháp của từng nước mà pháp luật nước đó thừa nhận những cách thức đình công



khác nhau. Một số quốc gia không quy định về cách thức đình công và để cho người lao động tự do lựa chọn phương thức đình công nhằm được xác định là những hoạt động người lao động được phép làm trong thời gian đình công. Việt Nam không quy định cụ thể cách thức đình công trong một điều luật cụ thể nào nhưng có quy định về những hành vi được phép và không được phép làm trong quá trình đình công. Điều 174 đã liệt kê những hành vi bị cấm trước, trong và sau đình công:

- Cản trở việc thực hiện quyền đình công hoặc kích động, lôi kéo, ép buộc người lao động đình công; cản trở người lao động không tham gia đình công đi làm việc;
- Dùng bạo lực; làm tổn hại máy móc, thiết bị, tài sản của doanh nghiệp;
- Xâm phạm trật tự, an toàn công cộng;
- Chấm dứt hợp đồng lao động hoặc xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động, người lãnh đạo đình công hoặc điều động người lao động, người lãnh đạo đình công sang làm công việc khác, đi làm việc ở nơi khác vì lý do chuẩn bị đình công hoặc tham gia đình công;
- Trù dập, trả thù đối với người lao động tham gia đình công, người lãnh đạo đình công;
- Tự ý chấm dứt hoạt động của doanh nghiệp để chống lại đình công;
- Lợi dụng đình công để thực hiện hành vi vi phạm pháp luật.

Những hành vi trên áp dụng chung cho cả người lao động và người sử dụng lao động. Nhưng để hiểu theo phương diện cách thức tiến hành đình công thì những quy định trên chưa thỏa đáng. Hiện có nhiều cách hiểu khác nhau về đình công và người lao động Việt Nam cũng tiến hành đình công theo nhiều kiểu khác nhau.

Với những quy định hiện hành có thể hiểu cách thức tiến hành đình công gắn với phạm vi đình công và chủ thể lãnh đạo đình công. Điều đó có

nghĩa là tập thể lao động được quyền tiến hành đình công trong phạm vi hàng rào doanh nghiệp như tại trụ sở doanh nghiệp, trong khuôn viên doanh nghiệp... Tuy nhiên, cách thức tiến hành đình công không chỉ dừng ở cách hiểu nhỏ hẹp đó. Người lao động Việt Nam sẽ được thực hiện những hành vi như thế nào trong quá trình họ đình công. Người lao động ngồi tại chỗ không làm việc, làm việc cầm chừng, bỏ việc không đến cơ quan, xí nghiệp hay tụ tập tại công doanh nghiệp có được coi là hình thức đình công hợp pháp hay không? Việc Công nhân Công ty trách nhiệm hữu hạn Epic Designers (vốn Ấn Độ) đình công với "mưa"... mắt tôm và trứng thối trong suốt nhiều ngày [60] (bắt đầu từ ngày 12/8) sẽ được liệt kê vào dạng đình công như thế nào? Mặc dù lãnh đạo Cty đã nhất trí phương án tăng thêm 100.000 đồng vào lương cơ bản, thêm 75.000 đồng trợ cấp đi lại, và tăng tiền ăn từ 7.000 đến 7.500 đồng nhưng đến ngày thứ ba công nhân Cty Epic Designers vẫn đình công; thay bằng việc trở lại làm việc những công nhân này đã tạo "mưa" trứng thối, mắt tôm vào những công nhân đang tan ca.

Từ ngày 01/8 đến ngày 06/8/2008, khoảng một nghìn công nhân Công ty Shila Bags chuyên về may túi xách, xã Đức Lập Thượng, huyện Đức Hoà, tỉnh Long An đã đình công đòi chủ doanh nghiệp tăng mức tiền thu nhập tăng thêm nhưng ban lãnh đạo công ty không đồng ý và ra thông báo đến ngày 08/8/2008, nếu ai không đi làm coi như tự ý bỏ việc. Công nhân công ty trong quá trình đình công đã quá khích đập phá máy móc, gây tổn hại cho doanh nghiệp [52]. Hành vi của một số công nhân công ty Shila Bags rơi vào một trong những hành vi bị cấm thực hiện trong quá trình đình công quy định tại Điều 174đ. Những công nhân này có thể sẽ phải bồi thường cho chủ doanh nghiệp theo quy định tại Nghị định số 11 về bồi thường thiệt hại trong trường hợp cuộc đình công bất hợp pháp gây thiệt hại cho người sử dụng lao động và pháp luật có liên quan.

Có rất nhiều cách để người lao động thể hiện sự bức xúc đối với giới chủ, có những người đã đại dột đùa với chính tính mạng của mình, họ đình

công bằng cách tuyệt thực, mong muốn qua đó chủ sử dụng sẽ đáp ứng yêu cầu, đòi hỏi rất chính đáng của bản thân và đồng nghiệp .

Đình công đang ngày càng trở nên phức tạp và diễn ra phổ biến và thường xuyên hơn với nhiều hình thức khác nhau . Trong khi đó pháp luật hiện hành không chỉ rõ người lao động được làm gì , thực hiện những hành vi cụ thể ra sao trong quá trình họ đình công . Những hành vi bị cấm thực hiện trong quá trình đình công không bao quát hết được giới hạn mà cách thức đình công cần phải được quy định . Sự khiếm khuyết này đã dẫn đến nhiều cách hiểu khác nhau về cách thức đình công và thực tế là chúng ta không thể xác định cách đình công nào là hợp pháp hay bất hợp pháp. Mặc dù điều 174đ có quy định không được lợi dụng đình công để thực hiện hành vi vi phạm pháp luật hay xâm phạm trật tự , an toàn công cộng nhưng đây là quy định mang tính chung chung , không cụ thể ; mặt khác học viên cho rằng đối tượng mà quy phạm đó hướng tới không chỉ là người lao động tham gia đình công mà là tất cả các đối tượng khác nhau trong xã hội . Khoản 3, 7 Điều 174đ dự liệu tình huống có những phần tử lợi dụng đình công nhằm hướng tới những mục đích chính trị đen tối .

Trước tình hình đình công diễn biến ngày một phức tạp , việc quy định cách thức đình công cụ thể trong pháp luật lao động là điều cần thiết . Những quy định này như kim chỉ nam , định hướng hành vi của tập thể lao động trong quá trình đình công . Đồng thời cũng hạn chế được phần nào những hậu quả tiêu cực mà hiện tượng nhạ cảm này đem lại cho toàn xã hội . Dưới góc độ quản lý, các nhà quản lý cũng bớt phần nào gánh nặng trong việc ngăn ngừa , giải quyết hậu quả của đình công .

### **2.2.3. Hạn chế trong các quy định về giải quyết đình công**

Mục IV, chương XIV giành khá nhiều các quy định cho vấn đề giải quyết đình công . Tuy nhiên, các quy định này không có sự khác biệt đáng kể so với Pháp lệnh giải quyết các tranh chấp lao động 1996. Việc quy định mới

về giải quyết đình công trong Bộ luật Lao động sửa đổi , bổ sung năm 2006 chẳng qua là "bình mới rượu cũ", tính khả thi thấp nếu không muốn nói là bế tắc. Tính từ thời điểm các nhà lập pháp soạn thảo , ban hành ra các quy định về giải quyết đình công đến nay , dường như Tòa Lao động trên khắp cả nước vẫn "thất nghiệp" trong lĩnh vực hoạt động là giải quyết đình công . Luật pháp quy định các chủ thể được quyền yêu cầu Tòa án xem xét tính hợp pháp của các cuộc đình công nhưng hầu như không có chủ thể nào sử dụng quyền này . Sự bất khả thi đã được thử nghiệm trong vòng mười năm mà vẫn được các nhà làm luật lựa chọn. Có lẽ sự thay đổi của thời cuộc không tác động tới quan điểm lập pháp của họ và dường như quyền lợi chính đáng của người lao động gắn với hàng loạt cuộc đình công diễn ra trên khắp cả nước không làm lay chuyển được những ý tưởng phi thực tế của những con người sản sinh ra luật lệ. Các cuộc đình công của người lao động xét về nội dung là hoàn toàn hợp pháp nhưng cho tới nay vẫn vấp phải sự hạn chế của các quy phạm luật định.

#### ***2.2.3.1. Thẩm quyền giải quyết đình công***

Khoản 1 Điều 177 Bộ luật Lao động sửa đổi , bổ sung 2006 quy định Tòa án nhân dân có thẩm quyền xét tính hợp pháp của cuộc đình công là Tòa án nhân dân cấp tỉnh nơi xảy ra đình công. Nhưng trong thực tế chủ thể chủ yếu tham gia giải quyết đình công thường là : các cơ quan quản lý lao động tại địa phương, cơ quan quản lý ngành , công đoàn và công an trong khi đó pháp luật hiện hành của nước ta lại chưa thừa nhận các chủ thể này. Điều đáng nói là trong suốt khoảng thời gian mười năm từ khi Pháp lệnh giải quyết đình công năm 1996 cho đến khi Bộ luật Tố tụng dân sự ra đời , tiếp sau đó là Bộ luật Lao động 2006, thực trạng về giải quyết đình công kể trên vẫn diễn ra thường xuyên , càng về những năm gần đây tình trạng đó càng trở nên phổ biến. Theo quy định, Tòa án chỉ tham gia giải quyết đình công khi có đơn yêu cầu của các chủ thể có quyền nhưng hiếm khi có cuộc đình công nào các chủ thể có quyền nộp đơn yêu cầu Tòa giải quyết . Trong khi đó , các cuộc đình công cần phải được giải quyết kịp thời , nhanh chóng để hạn chế những hậu

quả tiêu cực mà nó gây ra cho toàn xã hội cũng như góp phần bình ổn quan hệ lao động. Đình công đòi hỏi phải có một cơ chế giải quyết linh hoạt trái ngược với cơ chế cứng nhắc, nguyên tắc và những thủ tục rườm rà, tốn kém thời gian và tiền bạc tại Tòa. Trong quyền hạn được phép, Tòa án chỉ có thể xét tính hợp pháp của cuộc đình công và dù Tòa án có tuyên hay không tuyên cuộc đình công hợp pháp hay bất hợp pháp thì vẫn không giải quyết được cái gốc của vấn đề. Giải pháp cho một cuộc đình công có lẽ phải tìm từ thực tế. Giải pháp này cần có sự góp mặt của cái gọi là cơ chế ba bên.

Cơ chế ba bên được hiểu là một cơ chế xã hội, trong đó tồn tại hệ thống chủ thể: Người lao động - Nhà nước - Người sử dụng lao động với mục tiêu là thiết kế và tìm ra các giải pháp tốt nhất, có lợi nhất cho quan hệ lao động. Tác dụng của cơ chế này là tạo môi trường thuận lợi thúc đẩy xây dựng quan hệ lao động hài hòa, cùng nhau hợp tác vì sự phát triển của doanh nghiệp và sự phát triển của nền kinh tế; góp phần điều hòa mâu thuẫn, giải quyết tranh chấp lao động và đình công, ổn định quan hệ lao động và điều hòa lợi ích giữa các bên; giữ vai trò nhất định trong việc phát triển nguồn nhân lực; góp phần vào việc hoạch định chính sách lao động xã hội ở cấp quốc gia được đúng đắn và có tính khả thi cao. Cơ chế này còn là một định chế pháp lý quan trọng của luật lao động. Định chế pháp lý về cơ chế ba bên bao gồm những quy định của pháp luật do Nhà nước ban hành hoặc thừa nhận về cơ chế ba bên và thực thi các quy định đó trong đời sống xã hội thông qua các biện pháp khác nhau, thông qua các hành vi của các chủ thể khác nhau. Nội dung của chế định pháp lý này tập trung vào việc điều chỉnh mối quan hệ ba bên.

Ở Việt Nam tuy cơ chế ba bên chưa hình thành như một cơ chế xã hội nhưng có khá nhiều văn bản được ban hành làm cơ sở pháp lý như Hiến pháp, Bộ luật Lao động, Luật Công đoàn, Luật Tổ chức Chính phủ... Biểu hiện rõ nét nhất là Bộ luật Lao động và các văn bản hướng dẫn thi hành, trong đó vai trò của Công đoàn trong cơ chế ba bên được khẳng định. Cơ chế này về mặt lý luận rất hữu ích nhưng trên thực tế, pháp luật Việt Nam mới chỉ thừa nhận sự

tồn tại ở cấp quốc gia. Trong khi đó tại cơ sở, cơ chế ba bên đã hình thành và phát huy hiệu quả kịp thời, nhanh chóng trong giải quyết đình công nhưng lại chưa được thừa nhận về mặt pháp lý.

### ***2.2.3.2. Thủ tục giải quyết đình công***

Điều 176a quy định, trong quá trình đình công hoặc trong thời hạn ba tháng kể từ ngày chấm dứt đình công mỗi bên có quyền nộp đơn đến Tòa án yêu cầu xét tính hợp pháp của cuộc đình công. Kèm theo đơn là các bản sao quyết định đình công, bản yêu cầu, *quyết định hoặc biên bản hòa giải* của cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết vụ tranh chấp lao động, tài liệu, chứng cứ có liên quan đến việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công. Như vậy, nếu không có quyết định hoặc biên bản hòa giải của cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết vụ tranh chấp lao động thì Tòa án sẽ không có đủ căn cứ để thụ lý đơn yêu cầu xét tính hợp pháp của cuộc đình công. Theo quy định hiện hành, các điều kiện bắt buộc trước khi tập thể lao động đình công đó là phải trải qua giai đoạn hòa giải tại Hội đồng hòa giải cơ sở, Hòa giải viên và Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện (đối với tranh chấp về quyền) hay Hội đồng trọng tài lao động (đối với tranh chấp về lợi ích). Không có quyết định hoặc biên bản hòa giải nghĩa là tập thể lao động chưa tham gia giai đoạn bắt buộc này. Tất yếu cuộc đình công sẽ là bất hợp pháp về mặt trình tự, thủ tục, vì vậy Tòa nên thụ lý đơn xét tính hợp pháp hay ra quyết định tuyên bố cuộc đình công bất hợp pháp và yêu cầu các bên thực hiện theo đúng trình tự, thủ tục luật định? Nếu Tòa nhận đơn trong trường hợp này có thể sẽ gây tổn kém về mặt thời gian, tiền bạc và công sức cho các bên tham gia song nếu không nhận đơn sẽ đồng nghĩa với việc tước mất quyền yêu cầu của các bên trong đó có người sử dụng. Theo tôi, cần phải xây dựng quy phạm điều chỉnh hợp lý và khả thi hơn.

Vì chỉ có Tòa án có thẩm quyền giải quyết đình công nên thủ tục giải quyết đình công được hiểu là giải quyết đình công tại Tòa. Sau khi nhận đơn

yêu cầu, trong vòng năm ngày làm việc, Tòa án phải gửi quyết định đưa việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công ra xem xét. Trong thời hạn năm ngày kể từ ngày ra quyết định xem xét tính hợp pháp của cuộc đình công, Tòa án mở phiên họp để xét tính hợp pháp của cuộc đình công. Phải chờ tới mười ngày để được tham dự phiên tòa xét tính hợp pháp của cuộc đình công. Tập thể lao động sẽ được gì nếu Thẩm phán phụ trách vụ việc tuyên bố cuộc đình công của họ là hợp pháp. Kết quả cuối cùng là tập thể lao động tiếp tục được đình công; nếu là đình công bất hợp pháp, tập thể lao động phải ngừng ngay cuộc đình công và trở lại làm việc chậm nhất là sau một ngày Tòa công bố quyết định. Đối với chủ sử dụng lao động, lẽ nào phải đợi đến mười ngày để Tòa tuyên bố cuộc đình công mà họ đang phải gánh chịu là bất hợp pháp. Trong mười ngày đó, chủ sử dụng sẽ phải đối phó với việc người lao động đình công như thế nào. Trong trường hợp đình công hợp pháp, người sử dụng có thể sẽ bị xử phạt hành chính hoặc truy cứu trách nhiệm hình sự nếu vi phạm pháp luật, uy tín doanh nghiệp bị giảm sút. Người sử dụng có nên nộp đơn yêu cầu xét tính hợp pháp của cuộc đình công. Xét cho cùng, việc yêu cầu Tòa án xét tính hợp pháp của cuộc đình công hiếm khi được các chủ thể có liên quan sử dụng. Cái đích cuối cùng khi tập thể lao động tiến hành đình công là đòi chủ sử dụng phải thỏa mãn những yêu cầu, đòi hỏi mà họ đã đề xuất chứ không phải là việc xác định đình công có hợp pháp hay không hợp pháp. Vậy pháp luật hiện hành sinh ra những quy định về giải quyết đình công phải chăng chỉ là quy định cho có. Không có chủ thể nào lựa chọn giải quyết đình công tại Tòa. Thủ tục giải quyết đình công trên thực tế ngắn gọn, nhanh chóng và hiệu quả hơn rất nhiều. Không cần phải đợi đến mười ngày và không cần phải có đơn yêu cầu mới được giải quyết. Chỉ cần được thông báo về việc tập thể lao động tại một doanh nghiệp nào đó đình công thì chủ thể quản lý nhà nước về vấn đề này, công đoàn, cơ quan quản lý ngành và lực lượng công an đã kịp thời phối hợp, xuống tận địa bàn, tổ chức gặp mặt các bên để tìm phương án giải quyết. Đình công có thể được giải quyết ngay trong ngày hôm sau, thỏa mãn yêu cầu của các bên, đồng

thời giữ vững an ninh trật tự, an toàn xã hội; hạn chế kịp thời những thiệt hại có thể xảy ra. Thiết nghĩ, xét tính hợp pháp của đình công trong khi nguyên nhân của đình công không được giải quyết triệt để thì hiện tượng này vẫn có thể tái diễn. Luật có quy định: Trong quá trình giải quyết đình công, nếu Tòa án phát hiện người sử dụng lao động có hành vi vi phạm pháp luật lao động thì yêu cầu cơ quan có thẩm quyền xử lý vi phạm theo quy định của pháp luật. Tòa chỉ có duy nhất thẩm quyền xét tính hợp pháp của cuộc đình công còn việc giải quyết nguyên nhân đình công, pháp luật để các bên tự định đoạt. Vấn đề đặt ra là sự vi phạm pháp luật lao động của người sử dụng có thể là nguyên nhân dẫn tới tranh chấp lao động, từ đó xảy ra đình công. Tòa án là cơ quan tài phán, mọi phán quyết của Tòa có giá trị pháp lý buộc các bên có liên quan phải thực hiện nhưng qua nhiều lần sửa đổi, đến nay pháp luật vẫn chưa ghi nhận Tòa án có quyền giải quyết nguyên nhân đình công ngay tại chính phiên tòa xét tính hợp pháp trong trường hợp nguyên nhân của đình công xuất phát từ việc người sử dụng không thực hiện đúng các nghĩa vụ luật định

Quy định về thủ tục khiếu nại tại Tòa Phúc thẩm Tòa án nhân dân tối cao khá sơ sài, tính thực tiễn không cao và dường như là điều khoản trang trí cho Bộ luật hơn là công cụ để người lao động tự bảo vệ mình. Theo tôi, quy định của Bộ luật Lao động về giải quyết đình công tại Tòa án là chưa thực sự phù hợp, thiếu tính khả thi, phần nào đã hạn chế bớt quyền đình công và việc giải quyết kịp thời, nhanh chóng những quyền lợi rất chính đáng của người lao động; do đó cần phải được sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với thực tế đình công đang diễn ra phổ biến hiện nay.

### **2.3. THỰC TIỄN ÁP DỤNG CÁC QUY ĐỊNH VỀ CÁM, HẠN CHẾ ĐÌNH CÔNG TẠI VIỆT NAM**

Theo thống kê chưa đầy đủ, tính từ đầu năm 2008 đến hết 30/5/2008, cả nước xảy ra 354 cuộc đình công và ngừng việc tập thể, trong đó nhiều nhất là ở Thành phố Hồ Chí Minh (124 cuộc) và khu vực doanh nghiệp FDI (277 cuộc) [23].



Điều đáng nói hầu hết các cuộc đình công đều không đúng trình tự , thủ tục pháp luật quy định và không do công đoàn lãnh đạo . Những năm gần đây , hiện tượng đình công của người lao động bùng nổ mạnh mẽ , gắn với nó là những yêu cầu , đòi hỏi của người lao động liên quan chủ yếu đến tiền lương , tiền thưởng , làm thêm giờ , các chế độ bảo hiểm xã hội... Bước sang năm 2008 với tình hình lạm phát tăng cao , đình công diễn ra ngày một nhiều hơn .

Ngày 12-8, hơn 100 công nhân Công ty trách nhiệm hữu hạn Sơn Việt (100% vốn Đài Loan; chuyên sản xuất găng tay cao su) đã đình công. Nguyên nhân là do công ty không đồng ý đưa tiền chuyên cần vào phần phụ cấp theo như kiến nghị của tập thể lao động , trong khi công ty lại vừa nâng tiền chuyên cần lên 110.000 đồng/người/tháng. Khi làm việc với đoàn công tác liên ngành của thành phố, công ty đồng ý tách 50.000 đồng từ khoản 110.000 đồng tiền chuyên cần để đưa vào phụ cấp hàng tháng nhưng số đông Công nhân vẫn không chấp nhận và tiếp tục đình công.

Cùng ngày, khoảng 50 Công nhân Công ty trách nhiệm hữu hạn Thụy Bang (100% vốn nước ngoài, Khu chế xuất Tân Thuận , chuyên sản xuất băng keo) cũng đình công do công ty ép công nhân tăng ca quá sức, chậm trả lương tháng 7-2008; và trả lương tối thiểu thấp hơn quy định.

Sáng 12/8, toàn bộ 150 công nhân trực tiếp sản xuất ở Công ty trách nhiệm hữu hạn Anchor Fastener Việt Nam, Mỹ Xuân A2, Tân Thành, Bà Rịa - Vũng Tàu, đã đình công [35]. Trước đó, ngày 8/8, công nhân đã có đơn kiến nghị gửi lãnh đạo Công ty , nhưng không được xem xét giải quyết , người lại lãnh đạo Công ty đã lập danh sách những công nhân đình công , ghi vào "sổ đen". Công nhân ở đây cho biết với mức thu nhập từ 900.000 đồng tới 1.200.000 đồng/người/tháng và thường xuyên phải tăng ca , họ không còn tiếp tục tái sản xuất sức lao động được nữa. Cơ quan chức năng Bà Rịa - Vũng Tàu tới giải quyết đình công đã yêu cầu lãnh đạo Công ty Anchor lập Hội đồng hoà giải ở cơ sở giải quyết đơn kiến nghị của công nhân; yêu cầu Công ty xây dựng

và đăng ký thang bảng lương theo quy định pháp luật ; phải ký kết thoả ước lao động tập thể ... Ông Lee Wen Lung - Tổng giám đốc Công ty này ký biên bản chấp nhận thực hiện hai yêu cầu của cơ quan chức năng, nhưng không đồng ý tăng thêm 300.000 đồng/người/tháng theo kiến nghị của người lao động

Trong cùng một ngày , ở ba địa điểm khác nhau diễn ra ba cuộc đình công. Nguyên nhân chính dẫn tới đình công đều xuất phát từ tiền lương, tiền tăng ca, chuyên cần... Đây là nội dung truyền thống thường thấy ở tất cả các cuộc đình công ở nước ta. Người lao động bán sức lao động cần được trả một mức lương xứng đáng để họ có thể tái sản xuất sức lao động . Chủ doanh nghiệp vừa muốn người lao động tăng ca để làm ra nhiều sản phẩm , hàng hóa, thu lợi cao trong khi đó không chịu trả cho họ số tiền công xứng đáng với những gì họ đã cống hiến . Đó là đòi hỏi hoàn toàn chính đáng nhưng rất tiếc nhiều chủ doanh nghiệp ngang nhiên vi phạm trước sự chứng kiến của cơ quan chức năng và các cơ quan chức năng này cũng không áp dụng biện pháp chế tài nào để hạn chế tình trạng vi phạm kể trên.

Xét về nội dung , hầu hết các cuộc đình công ở nước ta đều hợp pháp nhưng lại vi phạm về mặt trình tự , thủ tục . Từ thực tiễn đình công cần phải nhìn nhận lại các quy phạm về đình công . Có phải tập thể lao động không chịu tuân thủ đúng các điều khoản luật định hay bởi chính các quy phạm đó không phù hợp với thực tiễn đình công ở nước ta . Nếu quy định pháp luật là phù hợp thì không thể cuộc đình công nào cũng là đình công bất hợp pháp . Trong khi đó , đòi hỏi của người lao động là chính đáng , nguyên nhân để họ đình công là chấp nhận được . Không thể vì những quy định cứng nhắc , thiếu thực tế mà hạn chế việc thực hiện quyền đình công của người lao động . Họ cần phải được bảo vệ bởi những quy phạm phù hợp chứ không phải bởi những quy định chỉ tồn tại trên giấy mực . Thực tiễn không thể áp dụng những loại quy phạm đó và nếu tập thể lao động tuân theo thì quyề n đình công không còn là đình công nguyên nghĩa nữa , quan trọng hơn là việc thực hiện theo trình tự , thủ tục luật định cũng đồng nghĩa với việc người lao động tự

hạn chế những quyền và lợi ích mình đáng được thừa hưởng. Phải chăng luật chưa có sự gắn kết với thực tiễn cuộc sống.

Thực tế đình công tại Việt Nam cho thấy, tập thể lao động vi phạm nhiều nhất là các quy định về chủ thể lãnh đạo đình công và trình tự, thủ tục chuẩn bị cũng như tiến hành đình công.

**Về chủ thể tổ chức và lãnh đạo đình công** : Ở Việt Nam, người lao động tự tổ chức đình công khi quá bức xúc với chủ sử dụng, khi những yêu cầu của họ dù đã được chuyển tới chủ sử dụng nhưng không nhận được bất cứ một thông tin phản hồi. Chưa có cuộc đình công nào do Công đoàn cơ sở lãnh đạo và dường như công đoàn cơ sở cũng cố tình né tránh mỗi khi người lao động tiến hành đình công. Đình công là quyền của người lao động; dù họ có tham gia hay không tham gia tổ chức Công đoàn thì quyền này vẫn mặc nhiên tồn tại. Trong khi đó năng lực của cán bộ công đoàn cơ sở tại các công ty, xí nghiệp ngoài quốc doanh ở nước ta còn yếu lại phụ thuộc vào người sử dụng về tiền lương, thời giờ làm việc, nghỉ ngơi... họ khó có thể hoàn thành sứ mệnh luật định là lãnh đạo và tổ chức người lao động đình công. Trước đây khi chưa có quy định mới, bổ sung thêm chủ thể lãnh đạo đình công trong trường hợp doanh nghiệp chưa có Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở, số cuộc đình công vi phạm về chủ thể lãnh đạo cao hơn nhiều so với hiện tại. Việc Bộ luật Lao động sửa đổi, bổ sung năm 2006 thừa nhận đối với doanh nghiệp chưa có Ban chấp hành công đoàn cơ sở thì việc tổ chức và lãnh đạo đình công do đại diện được tập thể lao động cử là quy định hợp lý, phù hợp với thực tiễn đình công của Việt Nam.

**Về trình tự, thủ tục đình công**: Trên thực tế cũng có những cuộc đình công không xuất phát từ tranh chấp lao động tập thể mà xuất phát từ tranh chấp của một nhóm người lao động với người sử dụng hoặc từ những người lao động riêng lẻ với chủ sử dụng. Vụ tranh chấp giữa 56 công nhân Công ty liên doanh chế tạo biến thế ABB với giám đốc. Nguyên nhân của vụ tranh

chấp là việc công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với 56 công nhân. Những người lao động này đã nhờ công đoàn cơ sở can thiệp hòa giải tại cấp cơ sở nhưng không thành. Cuối cùng vụ tranh chấp được Hội đồng trọng tài lao động thành phố Hà Nội xác định là tranh chấp lao động cá nhân. Do đó tập thể lao động buộc phải tách thành 56 vụ tranh chấp lao động cá nhân để giải quyết [42]. Cũng có cuộc đình công là sự phản đối của người lao động đối với việc ban hành chính sách liên quan đến lĩnh vực lao động. Pháp luật Việt Nam không thừa nhận những trường hợp trên là đình công.

Việc lấy ý kiến người lao động trước khi đình công, theo quy định hiện hành rất khó thực hiện, nhất là đối với những doanh nghiệp có nhiều người lao động. Các cuộc đình công dường như bỏ qua giai đoạn này. Thường thì một nhóm người cùng chung ý chí nguyện vọng, cùng có những bức xúc đối với chủ doanh nghiệp tổ chức đình công. Họ cũng có những động tác gây sự chú ý, lôi kéo thêm những người lao động khác tham gia đình công nhưng đa số các cuộc đình công là tự phát. Điều đó lý giải vì sao ở nước ta hiện vẫn còn tồn tại tình trạng nhóm công nhân đình công ném mắm tôm vào những công nhân khác không tham gia đình công vào giờ tan ca trước công ty trách nhiệm hữu hạn Epic Designers.

Quy định về thời hạn gửi bản yêu cầu và quyết định đình công tới các chủ thể có liên quan theo luật định hầu như không thực hiện được. Có những cuộc đình công, tuy bản yêu cầu và quyết định đình công được gửi đi theo đúng quy trình nhưng không nhận được phản hồi từ phía chủ doanh nghiệp nên chưa hết thời hạn quy định tại khoản 4 Điều 174b, tập thể lao động đã tổ chức đình công. Việc quy định về thời hạn báo trước là cần thiết và phù hợp với luật pháp quốc tế nhưng thời hạn báo trước trong Bộ luật Lao động của chúng ta có cần được xem xét lại.

***Về cách thức tiến hành đình công*** : Có nhiều cách thức được người lao động Việt Nam lựa chọn để đình công như tự ý nghỉ việc, tụ tập đám đông

trong hoặc ngoài công doanh nghiệp, làm việc cầm chừng... trong đó phổ biến nhất là đình công dưới dạng ngồi tại chỗ làm việc như vụ lãn công của 300 công nhân Công ty trách nhiệm hữu hạn Wonderful 100% vốn Nhật Bản vào lúc 11 giờ ngày 26/12/2007. Đình công trước công doanh nghiệp hoặc trong khuôn viên doanh nghiệp hoặc nghỉ việc (sự lựa chọn này ít hơn) để thể hiện sự phản đối chủ sử dụng. Cũng có nhiều người lao động tiến hành đình công trong tình trạng tinh thần bị kích động mạnh dẫn tới việc đập phá máy móc, nhà xưởng gây thiệt hại cho chủ sử dụng; thậm chí người lao động đã đình công thông qua hình thức tuyệt thực... Chưa có cơ chế kiểm soát nào về phương thức đình công của tập thể lao động; trong luật cũng chưa quy định cụ thể nội dung này.

***Thực trạng về giải quyết đình công*** : Tình hình giải quyết đình công của nước ta thời gian qua không có gì đáng chú ý. Các chủ thể có quyền không yêu cầu Tòa giải quyết đình công, vì thế các thẩm phán phụ trách không có cơ hội để rèn luyện trong lĩnh vực này. Nhìn chung tình hình giải quyết đình công ở nước ta vô cùng tẻ nhạt, đòi hỏi phải có một cơ chế giải quyết đình công mới hiệu quả hơn.

Nhận định tổng thể về tình hình thực hiện các quy định của pháp luật hiện hành về cấm, hạn chế đình công cho thấy: Các quy định về cấm đình công được người lao động tại những doanh nghiệp có tên trong danh mục doanh nghiệp không được đình công chấp hành một cách nghiêm túc; không có sự phản ánh nào về việc người lao động tại các doanh nghiệp này tiến hành đình công. Việc mở rộng danh mục doanh nghiệp không được đình công cũng không vấp phải sự phản đối từ phía người lao động. Đối với những quy định hạn chế quyền đình công của tập thể lao động, một phần do sự thiếu hiểu biết về pháp luật lao động của người lao động, phần do tính khắt khe và sự thiếu khả thi trong chính những quy phạm đó mà các cuộc đình công ở Việt Nam được đánh giá chung là bất hợp pháp về mặt trình tự, thủ tục. Các quy định cấm, hạn chế đình công có tác động trực tiếp tới việc thực hiện quyền đình

công của người lao động. Có thể nói cấm, hạn chế đình công là điều cần thiết và hầu như quốc gia nào cũng có những những giới hạn nhất định trong vấn đề này; song cấm, hạn chế làm sao để vẫn đảm bảo nguyên tắc tôn trọng quyền luật định và phù hợp với luật pháp quốc tế. ILO trong Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, văn hóa, xã hội năm 1966 cũng đã khẳng định các quốc gia có quyền quy định về đình công sao cho phù hợp với điều kiện đặc thù của mỗi nước nhưng không có nghĩa là vi phạm quyền của người lao động cũng như các Công ước mà quốc gia đó đã gia nhập.

Pháp luật lao động Việt Nam đã có những bước chuyển biến trong việc đưa ra các quy định mới về đình công nhưng còn tồn tại nhiều quy phạm về cấm, hạn chế việc thực hiện quyền đình công của người lao động. Sự hạn chế tập trung chủ yếu trong các quy định về chủ thể có quyền đình công, lãnh đạo đình công, phạm vi đình công, thời điểm có quyền đình công, trình tự, thủ tục chuẩn bị và cách thức tiến hành đình công; đặc biệt hơn cả phải kể tới sự bất khả thi trong phần quy định về giải quyết đình công tại Tòa án. Tuy đây là lần sửa đổi, bổ sung có tính chất cơ bản nhưng các nhà làm luật đã sử dụng gần như nguyên bản pháp lệnh thủ tục giải quyết tranh chấp lao động 1996; sự sửa đổi được thực hiện theo hướng thu hẹp hơn quyền đình công của người lao động. Với những quy định hiện hành về đình công, với sự tồn tại của nhiều quy phạm hạn chế đình công tất yếu dẫn tới thực trạng 100 % cuộc đình công của nước ta đều là đình công bất hợp pháp. Điều đáng nói ở đây là sự vi phạm tập trung chủ yếu vào các quy định về trình tự, thủ tục tiến hành đình công, về nội dung hầu hết các cuộc đình công đều bắt nguồn từ những nguyên nhân rất chính đáng. Yêu cầu đặt ra đối với các nhà làm luật là phải nhanh chóng sửa đổi, bổ sung pháp luật về đình công để nâng cao tính khả thi trong quá trình tổ chức và thực hiện.

### *Chương 3*

## **MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM NÂNG CAO TÍNH KHẢ THI CỦA CÁC QUY ĐỊNH VỀ CẤM, HẠN CHẾ ĐÌNH CÔNG TRONG PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM**

### **3.1. NHẬN XÉT CHUNG**

Đình công là hệ quả tất yếu của nền kinh tế xã hội phát triển. Khi nền kinh tế xã hội Việt Nam phát triển đến một mức độ nhất định, đình công xảy ra là điều hoàn toàn không thể tránh khỏi. Nhìn nhận một cách tổng thể quá trình phát triển của đình công Việt Nam từ khi Bộ luật Lao động 1994 ra đời cho tới nay có thể thấy sự thay đổi về mặt bản chất từ đình công về quyền đã chuyển dần sang đình công về lợi ích (tuy những lợi ích mà họ đòi hỏi chưa phải là đáng kể). Quá trình này cũng thể hiện những điểm rất đặc thù của đình công Việt Nam:

*Thứ nhất*, tất cả các cuộc đình công kể từ 1995 đều là "đình công tự phát". Nói cách khác, tất cả các cuộc đình công đều xảy ra ngoài khuôn khổ pháp lý về tranh chấp lao động tập thể và không có sự tham gia của công đoàn. *Thứ hai*, đình công xảy ra trước khi thoả ước tập thể chứ không phải là sự lựa chọn cuối cùng sau khi người lao động (do công đoàn đại diện) và người sử dụng lao động không thể đạt được thoả thuận thông qua thương lượng tập thể. Nói cách khác, đình công được người lao động sử dụng như một thứ vũ khí đầu tiên và cuối cùng để buộc người sử dụng lao động phải lắng nghe và chấp nhận các yêu cầu của họ, thường với sự hỗ trợ của các hoà giải viên của chính phủ và cán bộ công đoàn cấp cao. *Thứ ba*, mặc dù đình công tự phát nhưng các cuộc đình công lại được tổ chức tốt, thể hiện sự đoàn kết cao trong công nhân trong suốt quá trình đình công.

Như vậy, đình công xảy ra đúng như bản chất vốn có của nó, bỏ qua những quy định hiện hành của Nhà nước về đình công. Điều đó cho thấy sự

khập khiễng giữa các quy định của pháp luật và thực tiễn đình công tại Việt Nam. Hầu hết đình công là bất hợp pháp về thủ tục và thường xuyên xảy ra hiện tượng tái đình công do nguyên nhân của cuộc đình công không được giải quyết triệt để. Trong Bộ luật Lao động 2006 có phần quy định khá chi tiết về việc giải quyết đình công tại Tòa nhưng các điều khoản này dường như là không mấy khả thi vì trên thực tế việc xét tính hợp pháp không đem lại hiệu quả nhanh chóng và có ích như biện pháp giải quyết đình công mang tính tình thế của cơ quan quản lý lao động địa phương (Sở Lao động, Thương binh và Xã hội). Sự tồn tại của các quy phạm về đình công phải chăng chỉ là hình thức?

Pháp luật đình công Việt Nam có những quy định tương đối khắt khe đối với việc thực hiện quyền đình công của người lao động từ quy định về phạm vi, mục đích, chủ thể, thủ tục đến cách thức tiến hành đình công. Ở giai đoạn nào của quá trình đình công, người lao động cũng gặp phải những vướng mắc nhất định: thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể trước đình công rườm rà, phức tạp; thời hạn giải quyết kéo dài làm mất tính thời cơ (một yếu tố quan trọng) trong đình công... Những quy phạm đó gây khó khăn trong việc người lao động tự bảo vệ mình trước sự vi phạm pháp luật lao động của người sử dụng; đồng thời cũng thể hiện những điểm chưa tương xứng với quy định chung của các nước trên thế giới và quan điểm nhất quán của ILO.

Như vậy, pháp luật về đình công của Việt Nam cần phải được hoàn thiện hơn nữa để đáp ứng được những đòi hỏi khách quan của thực tiễn kinh tế xã hội, khắc phục những điểm không phù hợp, ít khả thi; làm sao để các quy phạm này sớm đi vào cuộc sống và phát huy hiệu quả, nhất là hiện nay khi chúng ta đang chuẩn bị soạn thảo sửa đổi, bổ sung Bộ luật Lao động, trong đó có vấn đề đình công.



## **3.2. MỘT SỐ GIẢI PHÁP CƠ BẢN NHẪM NÂNG CAO TÍNH KHẢ THI CỦA CÁC QUY ĐỊNH VỀ CẤM, HẠN CHẾ ĐÌNH CÔNG TRONG PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM**

### **3.2.1. Giải pháp mang tính định hướng**

Đình công là quyền của người lao động, đồng thời cũng là vũ khí để tập thể lao động tự bảo vệ mình trong cơ chế thị trường. Chúng ta không khuyến khích đình công nhưng cũng không thể tước bỏ quyền đình công của người lao động. Việc đưa ra các quy định về đình công và giải quyết đình công trong đó tồn tại những quy định cấm, hạn chế phải đảm bảo những yêu cầu mang tính định hướng sau:

**Thứ nhất:** Đảm bảo sự định hướng của Nhà nước trong quá trình hoàn thiện các quy định về đình công và giải quyết đình công

Đối với nước ta trong xây dựng và hoàn thiện pháp luật, sự định hướng của Nhà nước luôn luôn là tiêu chí hàng đầu. Đường lối, chủ trương của Đảng được chỉ đạo nhất quán trong mọi hoạt động. Việc hoàn thiện các quy định về đình công và giải quyết đình công không là ngoại lệ, đặc biệt là việc Nhà nước đưa ra chính sách liên quan đến cấm, hạn chế quyền đình công của người lao động. Cấm, hạn chế không có nghĩa là vi phạm quyền đã được luật định; cấm, hạn chế phải trong những giới hạn cho phép và trường hợp này rất cần có sự định hướng của Nhà nước. Đình công là vấn đề nhạy cảm; cấm, hạn chế đình công càng cần được xử lý một cách khéo léo, tế nhị. Nếu quy định quá chặt chẽ, có thể là vi phạm tới quyền của người lao động nhưng việc quy định thông thoáng cũng là điều không nên.

**Thứ hai:** Đảm bảo tính hợp hiến, hợp pháp, thống nhất và đồng bộ trong hệ thống pháp luật Việt Nam

Quy định về cấm, hạn chế đình công phải phù hợp với Hiến pháp và quy định của các lĩnh vực có liên quan. Vì những mục đích khác nhau, Nhà nước buộc phải đặt ra vấn đề hạn chế quyền đình công của người lao động

trong pháp luật thực định. Trước hết các quy phạm về hạn chế đình công phải phù hợp, không mâu thuẫn với chính các quy phạm khác trong hệ thống pháp luật lao động; sau nữa nó cùng với các hệ thống pháp luật khác phải tạo thành một chỉnh thể thống nhất, đồng bộ trong toàn hệ thống pháp luật Việt Nam.

Đình công gắn liền với người lao động trong doanh nghiệp; do đó không thể không đề cập tới các quy định pháp luật về doanh nghiệp. Ngoài ra đình công còn liên quan tới pháp luật hình sự, dân sự, hành chính... trong việc truy cứu trách nhiệm hình sự, bồi thường thiệt hại hay vấn đề lợi dụng đình công để gây rối an ninh, trật tự công cộng, an toàn xã hội...

***Thứ ba:*** Phù hợp với luật pháp quốc tế

Việt Nam sớm gia nhập nhiều công ước trong lĩnh vực lao động như Công ước số 87 về Quyền tự do hiệp hội và về việc bảo vệ quyền được tổ chức năm 1948; Công ước số 98 về áp dụng những nguyên tắc của quyền tổ chức và thương lượng tập thể năm 1949; Công ước về các quyền kinh tế, văn hóa và xã hội năm 1966... Việc chúng ta chuyển hóa các công ước quốc tế này thành nội luật là điều tất yếu phải làm. Không thể tồn tại những quy phạm không phù hợp với pháp luật quốc tế trong hệ thống pháp luật quốc gia. Trong thời đại hội nhập hiện nay, chính sách pháp luật có tác động mạnh mẽ tới mức độ thu hút của môi trường đầu tư, đặc biệt là đầu tư nước ngoài vào Việt Nam, vì vậy việc hoàn thiện các quy định về đình công và giải quyết đình công, trong đó có các quy phạm về cấm, hạn chế đình công là điều cần sớm được triển khai. Làm sao để pháp luật về đình công của nước ta phù hợp với pháp luật về đình công của các nước trên thế giới và các quy định của ILO. Độ vĩnh nếu còn tồn tại sẽ là khó khăn cho chính các nhà quản lý của Việt Nam.

***Thứ tư:*** Đảm bảo hài hòa giữa lợi ích của các chủ thể: Người lao động, người sử dụng lao động và Nhà nước

Việc dung hòa giữa lợi ích của các bên trong quan hệ lao động có ý nghĩa quan trọng đối với vấn đề đình công . Mục tiêu hàng đầu của doanh

nghiệp là lợi nhuận , còn người lao động lại muốn được hưởng một phần lợi nhuận. Do đó , khi xảy ra tranh chấp , ưu tiên hàng đầu là tìm mọi cách cân bằng lợi ích của cả hai phía . Việc cân bằng lợi ích phải được xác định ngay từ chính các quy phạm pháp luật lao động, coi đây là những tiêu chuẩn để xác định tính hợp pháp trong hành vi của cả hai bên. Chúng ta cần thu hút đầu tư, đặc biệt là đầu tư nước ngoài nhưng cũng cần bảo vệ người lao động - đối tượng luôn luôn bị đặt vào thế yếu trong quan hệ với người sử dụng. Việc các nhà quản lý bảo đảm những mục tiêu xã hội trong đó có mục tiêu về trật tự an toàn xã hội, an ninh quốc gia là quan trọng nhưng làm sao để mục tiêu này không ảnh hưởng tới việc thực hiện quyền của người lao động Việt Nam.

**Thứ năm:** Việc nâng cao tính khả thi của các quy định cấm, hạn chế đình công phải được xây dựng trên cơ sở yêu cầu, đòi hỏi của thực tiễn thi hành các quy định về đình công.

Hiện chúng ta đã có hệ thống pháp quy khá đầy đủ về đình công từ Luật đến các Nghị định, Thông tư hướng dẫn thi hành. Tuy nhiên, tính khả thi của các quy định về đình công còn rất thấp, do đó đã hạn chế phần nào việc thực hiện quyền đình công chính đáng của người lao động. Các quy định về cấm, hạn chế đình công không những không phù hợp với điều kiện, hoàn cảnh của Việt Nam mà còn đi ngược với xu thế chung của thế giới. Sửa đổi, bổ sung các quy định về đình công nói chung và quy định về cấm, hạn chế đình công là điều tất yếu, nhất là trong thời kỳ hội nhập kinh tế, quốc tế mạnh mẽ như hiện nay.

### **3.2.2. Giải pháp cụ thể**

**Thứ nhất,** về việc xây dựng quy định của pháp luật đình công, trong đó có nội dung về cấm, hạn chế đình công.

Các quy phạm pháp luật về đình công là một bộ phận không thể tách rời khỏi các quy định của pháp luật lao động nói chung. Đặt trong điều kiện, hoàn cảnh hiện nay, sửa đổi các quy định về đình công cho tương đồng với

các quy định khác trong Bộ luật Lao động cũng như đáp ứng đòi hỏi của xu thế quốc tế hóa, toàn cầu hóa là cần thiết. Trong lần sửa đổi tới đây vào năm 2012, cần chú trọng tới việc hoàn thiện hơn nữa một số quy phạm đình công theo hướng mở rộng quyền đình công của người lao động, thu hẹp danh mục doanh nghiệp không được phép đình công, tạo cơ chế thoát để người lao động biết cách tự bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của mình trước sức ép lao động và việc làm.

Song song với việc nâng cao tính khả thi của các quy định về cấm, hạn chế đình công, một số quy định có liên quan như quy định về tổ chức đại diện cho người lao động, người sử dụng lao động, quy định về cơ chế ba bên, thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động... cũng cần được quan tâm hoàn thiện. Đây là những quy phạm góp phần quan trọng vào việc duy trì quan hệ lao động lành mạnh, hài hòa và ổn định; từ đó giảm thiểu tranh chấp lao động và đình công.

**Thứ hai**, về biện pháp bảo đảm thực hiện quy định cấm, hạn chế đình công.

Công tác tuyên truyền, phổ biến và giáo dục pháp luật lao động nói chung và quy định về đình công nói riêng cần phải đặt lên hàng đầu. Qua công tác này, người lao động và cả người sử dụng nhận thấy rõ hơn quyền lợi, nghĩa vụ của mình, đồng thời ý thức rõ việc phải tuân thủ các quy định hiện hành về đình công. Cần chú trọng tới các doanh nghiệp ngoài Nhà nước, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài vì đây là những điểm nóng về đình công.

Công tác thanh tra, kiểm tra việc thực hiện pháp luật lao động thường xuyên hoặc định kỳ có ý nghĩa thiết thực trong hạn chế đình công. Khi ý thức tuân thủ pháp luật của các bên được nâng cao, hạn chế đình công không đúng luật nằm trong khả năng của chính đối tượng đình công.

**Thứ ba**, đẩy mạnh hoạt động của tổ chức đại diện cho các bên trong quan hệ lao động, tăng cường cơ chế ba bên trong giải quyết tranh chấp lao động và đình công.

Các tổ chức đại diện có ý nghĩa quan trọng trong việc định hướng cho thành viên của mình thiết lập, duy trì và bảo vệ quan hệ lao động. Một mặt cần nhanh chóng ghi nhận trên phương diện pháp lý, địa vị của các tổ chức đại diện, mặt khác cũng cần khẩn trương triển khai cơ chế hoạt động, phối hợp giữa các tổ chức này với cơ quan nhà nước có thẩm quyền để giải quyết tranh chấp lao động và đình công khi cần thiết. Đặc biệt là tổ chức Công đoàn - đại diện và bảo vệ cho quyền lợi chính đáng của người lao động. Đối với tổ chức này, cần triển khai mạnh mẽ và có hiệu quả các hoạt động thực tiễn, làm sao để Công đoàn cơ sở thực sự vững mạnh. Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam cần xây dựng cơ chế hoạt động độc lập cả về nhân sự và tài chính, nâng cao hơn nữa nhận thức, tinh thần trách nhiệm của công đoàn viên trong việc bảo vệ quyền lợi của người lao động.

**Thứ tư**, tăng cường ý thức trách nhiệm cho người lao động và người sử dụng lao động trong việc duy trì quan hệ lao động cũng như ý thức nghiêm chỉnh chấp hành pháp luật lao động nói chung và pháp luật về đình công nói riêng. Cơ quan quản lý lao động tại địa phương cần phối hợp chặt chẽ với tổ chức đại diện của cả hai bên, thường xuyên hoặc định kỳ tổ chức các buổi đào tạo về kiến thức pháp luật, kết hợp với các biện pháp tuyên truyền hiệu quả nhằm nâng cao ý thức pháp luật của cả hai bên.

**Thứ năm**, xây dựng môi trường lao động đáp ứng yêu cầu của thời kỳ hội nhập, trong đó văn hóa doanh nghiệp được đặc biệt quan tâm.

**Thứ sáu**, chú trọng tới việc giải quyết các vấn đề xã hội có liên quan trực tiếp tới đời sống của người lao động như vấn đề nhà ở, sinh hoạt văn hóa tinh thần và các vấn đề an sinh xã hội khác.

### **3.3. MỘT SỐ KIẾN NGHỊ**

#### **3.3.1. Về các quy định của pháp luật**

Để góp phần nâng cao tính khả thi của các quy định về cấm và hạn chế đình công trong pháp luật lao động Việt Nam chúng ta cần phải sửa đổi các quy định về đình công trong Bộ luật Lao động Việt Nam theo hướng sau:

### ***Thứ nhất, quy định về cấm đình công***

Pháp luật hiện hành liệt kê khá nhiều doanh nghiệp không được phép đình công, đặc biệt là các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực công ích trên địa bàn các tỉnh, thành phố. Theo tôi không nên quy định quá nhiều danh mục doanh nghiệp không được đình công như tại Nghị định số 122 vì như vậy là vi phạm quyền đình công của người lao động quy định ngay tại Điều 7 Bộ luật Lao động; mặt khác cách làm đó là đi ngược với thông lệ quốc tế. Các nước trên thế giới bên cạnh việc quy định danh mục doanh nghiệp không được đình công còn quy định thêm danh mục công việc mà doanh nghiệp cần phải duy trì hoạt động liên tục trong thời gian đình công (Cộng hòa Pháp có quy định một số công việc tối thiểu phải duy trì hoạt động liên tục trong doanh nghiệp đang diễn ra đình công, đó là: một số công việc trong các cơ sở phát thanh, truyền hình; cơ sở nghiên cứu và sản xuất hạt nhân, lĩnh vực điều khiển hàng không [18, tr. 243]). Điều đó có nghĩa là, người lao động làm việc tại các doanh nghiệp đó được phép đình công nhưng đồng thời họ cũng phải có nghĩa vụ bố trí người trực sản xuất trong thời gian những người lao động khác tiến hành đình công. Cách làm này vừa bảo đảm được việc thực hiện quyền đình công của người lao động, vừa bảo đảm lợi ích của chủ sử dụng. Nên chăng các nhà lập pháp Việt Nam cần nhanh chóng bổ sung danh mục công việc cần duy trì hoạt động liên tục trong thời gian đình công và loại bỏ bớt một số doanh nghiệp ra khỏi danh mục doanh nghiệp không được phép đình công. Tuy nhiên, những doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực an ninh quốc phòng cần giữ nguyên như quy định hiện thời. Khi đó mục tiêu đảm bảo an ninh trật tự, an toàn xã hội của Nhà nước vẫn được bảo đảm lại không ảnh hưởng tới nguyên tắc tôn trọng quyền đình công của người lao động.

Song song với việc đưa ra quy định cấm, hạn chế đình công với người lao động, Bộ luật Lao động cũng cấm chủ sử dụng không được tự ý chấm dứt hoạt động của doanh nghiệp để chống lại đình công. Theo tôi, không nên đặt ra vấn đề cấm người sử dụng trong trường hợp này mà cần quy định cụ thể, rõ

ràng về quyền được giải công, bẽ xướng của họ khi người lao động đình công. Khi bàn về vấn đề này trong Bộ luật Lao động của Philippin chỉ rõ giải công là việc người sử dụng lao động từ chối tạm thời việc giải quyết công việc do tranh chấp lao động hoặc tranh chấp công nghiệp gây ra. Đạo luật quan hệ lao động của Thái Lan thừa nhận bẽ xướng là việc người sử dụng lao động từ chối tạm thời việc cho phép những người lao động làm việc tại doanh nghiệp do có tranh chấp lao động xảy ra. Quyền giải công bẽ xướng của người sử dụng tương đương với quyền đình công của người lao động.

### ***Thứ hai, hoàn thiện một số khái niệm liên quan đến đình công***

#### ***Khái niệm đình công***

Đình công không phải là biện pháp giải quyết tranh chấp lao động tập thể. Nó đơn thuần chỉ là biện pháp đấu tranh đòi quyền lợi của những người lao động, gây sức ép với giới chủ để buộc giới chủ phải thỏa mãn những yêu sách, đòi hỏi mà họ cho là xứng đáng. Đa phần cuộc đình công diễn ra trên cơ sở của tranh chấp lao động tập thể song không loại trừ những cuộc đình công phản đối chính sách liên quan đến lĩnh vực lao động mà không phải có nguyên nhân từ những mâu thuẫn, bất đồng trong quan hệ lao động. Hiểu đình công là biện pháp giải quyết là cách hiểu không chính xác. Theo tôi không nên gán cụm từ "tranh chấp lao động tập thể" vào khái niệm đình công. Nên đưa ra cách hiểu chung nhất về đình công, tại đó phải thể hiện được rõ nét bản chất của hiện tượng này: *Đình công là sự ngừng việc triệt để, có tổ chức của tập thể lao động nhằm gây sức ép buộc giới chủ phải thực hiện những yêu sách gắn với quyền và lợi ích của tập thể lao động.*

#### ***Khái niệm tranh chấp lao động***

Hiểu như quy định tại Bộ luật Lao động đã giới hạn về phạm vi đình công và đối tượng được phép đình công; đồng thời thể hiện sự mâu thuẫn với cách hiểu về người lao động và người sử dụng lao động quy định ngay trong chính Bộ luật này. Nếu chưa đưa ra được một giới hạn phù hợp nhất với thực

tế đình công hiện nay nên chăng các nhà làm luật cần quy định theo hướng mở đối với tất cả những vấn đề liên quan đến đình công, trong đó có tranh chấp lao động tập thể. Trong trường hợp cụ thể này bên bỏ chữ "ở doanh nghiệp" trong khái niệm tranh chấp lao động tập thể về quyền và về lợi ích.

#### *Khái niệm tập thể lao động*

Đây là khái niệm đưa ra giới hạn, khoanh vùng phạm vi đình công hẹp nhất. Đình công là quyền của người lao động nhưng phải gắn với tập thể lao động, nếu hiểu tập thể lao động là những người lao động cùng làm việc trong một doanh nghiệp hoặc một bộ phận doanh nghiệp thì cũng đồng nghĩa với việc chỉ thừa nhận đình công trong phạm vi doanh nghiệp. Điều này không phù hợp với thực tế và những quy định hiện hành về tổ chức Công đoàn, Doanh nghiệp cũng như thông lệ quốc tế. Vì vậy cần phải có cách hiểu rộng về tập thể lao động để khắc phục những hạn chế kể trên; cụ thể cần phải thừa nhận tập thể lao động cấp tổng công ty, tập đoàn kinh tế, cấp ngành. Việc thừa nhận này gắn liền với thừa nhận đình công ở các cấp tương ứng.

Như vậy các khái niệm nêu trên cần phải được chuẩn hóa lại theo hướng phù hợp với thực tiễn đình công hiện nay của nước ta và cả thông lệ quốc tế.

#### ***Thứ ba, sửa đổi, bổ sung các quy định về điều kiện hợp pháp của đình công***

##### *Đối tượng có quyền đình công*

Pháp luật hiện hành chỉ cho phép người lao động làm việc trong các doanh nghiệp được tiến hành đình công. Theo tôi, đối tượng được phép đình công phải được quy định rộng rãi hơn theo hướng bổ sung thêm đối tượng là người làm thuê trong các trang trại, hộ gia đình, cá nhân; đặc biệt đối với đối tượng là cán bộ, công chức Nhà nước. TS. Đỗ Ngân Bình cho rằng, không nên cho phép công chức nhà nước đình công do sự cần thiết phải hoạt động liên tục của các cơ quan nhà nước, nếu công chức đình công, hoạt động của



bộ máy nhà nước sẽ bị ngừng trệ, gây ảnh hưởng đến sự ổn định trật tự, xã hội và an ninh quốc phòng. Tôi thiết nghĩ, cán bộ công chức cũng là người lao động, công việc họ thực hiện cũng là một dạng ngành nghề trong xã hội tuy tính chất công việc có tính đặc thù hơn các ngành nghề thông thường khác nhưng không có nghĩa nếu họ ngừng việc để đình công thì mọi hoạt động trong xã hội bị ngưng trệ. Cán bộ công chức cũng xác lập hợp đồng lao động với người sử dụng (là Nhà nước), là người làm công ăn lương. Họ có quyền đình công trong trường hợp không đồng tình với cơ chế chính sách của Nhà nước đối với cán bộ, công chức, về chế độ làm việc, cơ chế hành chính... Không nên cấm đối tượng này đình công mà nên quy định công việc của họ trong danh mục công việc phải duy trì trong suốt quá trình đình công. Hiện có nhiều vấn đề nổi cộm trong các cơ quan hành chính Nhà nước, điều đó có tác động trực tiếp tới môi trường làm việc, đời sống, thu nhập của cán bộ, công chức. Cần tạo cho đối tượng này cơ hội để được đưa ra những yêu sách nhằm cải thiện môi trường làm việc cũng như đời sống vật chất, tinh thần.

#### *Phạm vi đình công*

Không nên bó hẹp phạm vi đình công trong giới hạn doanh nghiệp như quy định hiện hành. Hiểu về không gian nơi diễn ra hoạt động đình công, quy định cần có sự thống nhất giữa phạm vi đình công và cách thức tiến hành đình công. Hiểu về quy mô đình công, cần thừa nhận đình công tại Tổng Công ty, Tập đoàn kinh tế và đình công cấp ngành; bên cạnh đó là vấn đề đình công ủng hộ, liên kết. Bổ sung quy định kể trên sẽ phù hợp hơn với thông lệ quốc tế và quan điểm của ILO; đáp ứng được yêu cầu của quá trình hội nhập quốc tế hiện nay.

#### *Thẩm quyền lãnh đạo đình công*

Việc sửa đổi, bổ sung Bộ luật Lao động năm 2006 về chủ thể lãnh đạo đình công là phù hợp, đáp ứng phần nào yêu cầu của thực tiễn đình công ở nước ta. Tuy nhiên, cần quy định rõ hơn về thẩm quyền lãnh đạo đình công

đối với những cuộc đình công tại Tổng Công ty, Tập đoàn kinh tế và đình công cấp ngành. Quy định này phải được thực hiện đồng thời cùng các quy định về đối tượng được phép đình công, phạm vi đình công.

#### *Thời điểm có quyền đình công*

Việc quy định bước hòa giải trước khi tập thể lao động tổ chức chuẩn bị đình công là hợp lý và cần thiết. Tuy nhiên các bước hòa giải và thời gian bắt buộc phải tuân thủ, theo tôi cần phải có sự cân nhắc sửa đổi.

Đối với đình công về quyền: Đây là những cuộc đình công hoàn toàn hợp lý; đặt trong điều kiện hoàn cảnh của Việt Nam, đình công về quyền càng hợp lý hơn bao giờ hết. Nguyên nhân dẫn tới đình công tại Việt Nam chủ yếu xuất phát việc chủ sử dụng vi phạm các quy định tối thiểu của Bộ luật Lao động. Do đó cần tạo cơ chế thoát cho người lao động đấu tranh đòi được thụ hưởng đầy đủ quyền theo quy định của pháp luật. Quy định thủ tục rườm rà trước khi chuẩn bị đình công phần nào đã hạn chế việc thực hiện quyền rất chính đáng của người lao động. Theo tôi, đối với đình công về quyền chỉ nên giữ thủ tục hòa giải tại Hội đồng hòa giải cơ sở hoặc Hòa giải viên lao động; nếu hòa giải không thành nên trao cho tập thể lao động quyền được đình công ngay tại thời điểm này để bảo đảm tính thời cơ trong đình công - một yếu tố quan trọng quyết định thắng lợi của người lao động.

Đối với đình công về lợi ích: yêu cầu trải qua hai bước giải quyết tranh chấp lao động tập thể trước khi tiến hành các thủ tục đình công về lợi ích là phù hợp. Thời hạn này giúp tập thể lao động có thời gian cân nhắc kỹ càng về quyết định đình công mà mình đã đưa ra; ở khía cạnh nào đó góp phần hạn chế tình trạng quá khích của người lao động khi đình công. Lợi ích mà tập thể lao động đề xuất, yêu cầu chủ sử dụng phải thỏa mãn chưa hẳn đã là hợp lý và có cơ sở; trong khi đó có nhiều phần tử trong xã hội muốn lợi dụng danh nghĩa đình công của người lao động để thực hiện những ý đồ mang màu sắc chính trị. Nếu những cuộc đình công như vậy xảy ra sẽ để lại những

hậu quả vô cùng nghiêm trọng đối với xã hội và chính bản thân người lao động. Tuy nhiên, về thời hạn quy định tại Điều 165a và Điều 171 cần phải được sửa đổi theo hướng rút ngắn từ 03 ngày xuống còn 02 ngày (Điều 165a) và từ 07 ngày xuống còn 03 ngày (Điều 171); mục đích đảm bảo tính thời cơ trong đình công. Đối với những cuộc đình công bao gồm cả những yêu sách về quyền và về lợi ích cũng nên áp dụng quy trình giải quyết tranh chấp lao động tập thể trước đình công như đình công về lợi ích.

#### *Trình tự, thủ tục chuẩn bị đình công*

- Về tỷ lệ ý kiến tán thành đình công Theo tôi là khá cao. Quy định như vậy đã hạn chế phần nào quyền đình công của một bộ phận người lao động trong doanh nghiệp. Đối với doanh nghiệp hoặc bộ phận doanh nghiệp có dưới ba trăm người lao động nên hạ tỷ lệ ý kiến đồng ý từ trên 50% tổng số người lao động xuống còn 30% là hợp lý. Đối với doanh nghiệp hoặc bộ phận doanh nghiệp có từ ba trăm người lao động trở lên, tỷ lệ yêu cầu là trên 75% số người được lấy ý kiến (Những người được lấy ý kiến trong trường hợp này là thành viên Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở, Tổ trưởng Tổ công đoàn, Tổ trưởng Tổ sản xuất; trường hợp không có công đoàn cơ sở thì lấy ý kiến của Tổ trưởng, Tổ phó sản xuất); quy định này quá khắt khe đối với người lao động. Ý kiến của Tổ trưởng, tổ phó sản xuất và thậm chí ngay cả ý kiến của Ban chấp hành công đoàn hay Tổ trưởng Tổ công đoàn hiện tại ở nước ta chưa hẳn đã là ý kiến đại diện cho người lao động tại doanh nghiệp. Mặt khác cơ chế đối đãi của chủ doanh nghiệp đối với các chức vụ kể trên cũng khác so với công nhân trực tiếp sản xuất. Tỷ lệ trên 75% nên hạ thấp xuống còn 50%.

- Về thời hạn báo trước khi tổ chức đình công: Theo quy định là ít nhất năm ngày trước ngày bắt đầu đình công, Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động phải cử đại diện để trao quyết định đình công cho người sử dụng; đồng thời gửi một bản cho cơ quan lao động cấp tỉnh, một bản cho Liên đoàn lao động cấp tỉnh. Quy định về việc trao quyết

định đình công cho những chủ thể trên là phù hợp; tuy nhiên thời hạn năm ngày theo quy định hiện hành cần phải rút ngắn (có thể là ba ngày) để đảm bảo yếu tố thời cơ trong đình công.

#### *Cách thức tiến hành đình công*

Hiện tồn tại hai xu hướng phổ biến quy định về cách thức tiến hành đình công. *Thứ nhất*, không quy định cụ thể về cách thức tiến hành đình công, việc tiến hành đình công như thế nào, các nhà lập pháp để người lao động tự do lựa chọn trên cơ sở quy định của pháp luật lao động (đây là xu hướng của những quốc gia có nền kinh tế phát triển và có lịch sử đình công lâu đời). Điều này xuất phát từ nguyên tắc tôn trọng quyền tự định đoạt của chủ thể có quyền. Xu hướng *thứ hai*, quy định những hành vi không được phép làm trong quá trình đình công; ngoài phạm vi những hành vi đó, người lao động có toàn quyền lựa chọn hành vi để tiến hành đình công (đây là xu hướng thường thấy của các nước đang phát triển như Thái Lan, Philippin...). Theo tôi, khi quy định về cách thức tiến hành đình công, chúng ta nên theo xu hướng thứ hai sẽ phù hợp với điều kiện, hoàn cảnh đặc biệt là chế độ chính trị mà cụ thể hơn cách quy định đó luôn luôn đảm bảo không đi chệch đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước.

#### *Thứ tư, sửa đổi, bổ sung các quy định về giải quyết đình công*

Theo như quy định của Bộ luật Lao động thì giải quyết đình công được hiểu là việc Tòa án xét tính hợp pháp của cuộc đình công. Quy định này được xây dựng trên cơ sở tôn trọng sự tự thỏa thuận của các bên tranh chấp. Tuy nhiên, tác giả luận văn cho rằng, việc xét tính hợp pháp không giải quyết được triệt để nguyên nhân của cuộc đình công, từ đó tìm ra giải pháp hữu ích cho mối quan hệ lao động. Mặt khác, trình tự, thủ tục giải quyết đình công hiện nay không phù hợp với thực tiễn, thiếu tính khả thi. Việc giải quyết đình công cần phải linh hoạt, nhanh chóng và hiệu quả. Do đó, theo tôi, không nên duy trì cách hiểu về giải quyết đình công theo lối truyền thống nhiều năm nay

(giải quyết đình công là xem xét tính hợp pháp của cuộc đình công đó) mà cần phải có những quy phạm điều chỉnh sát với yêu cầu của thực tế hơn nghĩa là cần phải tính đến việc giải quyết nguyên nhân của cuộc đình công. Thực tế cho thấy nếu để các bên tự giải quyết mâu thuẫn hiệu quả rất thấp, cần có sự hỗ trợ, tác động bởi các tác nhân khác có ý nghĩa đối với việc giải quyết đình công. Có những cuộc đình công có chứng cứ quá rõ ràng như đình công không có quyết định, không có bản yêu cầu, không có Công đoàn hoặc đại diện người lao động lãnh đạo, cơ quan quản lý Nhà nước có thể tuyên bố để sớm ổn định tình hình nhưng hiện nay pháp luật chưa thừa nhận, quyền quyết định đối với trường hợp này duy nhất thuộc về Tòa án nhân dân. Do đó, ngoài Tòa án, chúng ta cần quy định thêm một số chủ thể tham gia giải quyết đình công như Liên đoàn lao động địa phương (cơ quan đại diện và bảo vệ quyền lợi của người lao động), Hiệp hội doanh nghiệp (cơ quan đại diện và bảo vệ quyền lợi cho người sử dụng) và cơ quan quản lý lao động địa phương - Sự tham gia của các chủ thể này được gọi theo cách của thế giới là cơ chế ba bên. Các chủ thể trên có thể tham gia giải quyết đình công ngay cả khi các bên trong tranh chấp lao động không yêu cầu với thời gian nhanh gọn và kết quả triệt để. Quy định theo hướng đó sẽ phù hợp hơn với thực trạng đình công tại Việt Nam. Như vậy cần bổ sung một cơ chế giải quyết đình công linh hoạt hơn với những chủ thể mới và trình tự, thủ tục ngắn gọn, nhanh chóng.

Kinh nghiệm một số quốc gia trên thế giới là để các bên tự do lựa chọn, định đoạt phương thức giải quyết đình công phù hợp và hiệu quả nhất. Thông thường, tổ chức Công đoàn đại diện cho người lao động ngồi vào bàn đàm phán, trao đổi, thảo luận và thương lượng với đại diện giới chủ cho đến khi hai bên cùng đưa ra được phương án giải quyết đình công hữu hiệu nhất. Nếu giới chủ chấp thuận yêu sách của người lao động, Công đoàn sẽ quyết định chấm dứt đình công và người lao động ngay lập tức quay trở lại làm việc. Trong trường hợp yêu sách của họ không được giải quyết, người lao

động tiếp tục tiến hành đình công cho tới khi giới chủ phải đồng ý hoặc tới khi họ không còn khả năng đình công được nữa. Để có được quy trình đình công và giải quyết đình công hợp lý như nhiều quốc gia trên thế giới đòi hỏi ý thức tuân thủ, chấp hành pháp luật lao động của cả hai bên và đòi hỏi cả sự hoàn thiện của pháp luật lao động nói chung và pháp luật về đình công nói riêng. Trong khi đó, đại đa số người lao động Việt Nam chưa am hiểu về pháp luật lao động; người sử dụng vì lợi nhuận đã cố tình vi phạm; vai trò của tổ chức Công đoàn còn mờ nhạt, hoạt động kém hiệu quả.

Về hồ sơ mà người yêu cầu phải nộp khi có đơn yêu cầu Tòa xét tính hợp pháp của cuộc đình công phải ghi rõ họ tên, địa chỉ những người tham gia đình công (điểm D khoản 2 Điều 176a) nhưng thực tế hiện nay hầu hết các cuộc đình công không có người lãnh đạo và như vậy không bao giờ đầy đủ được thủ tục để Tòa án xem xét, kết luận về tính hợp pháp của cuộc đình công. Hoặc trong hồ sơ phải có quyết định hay biên bản hòa giải của cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết vụ tranh chấp lao động tập thể là điều khó khăn, bởi lẽ đại đa số đình công ở Việt Nam đều là đình công tự phát, không tuân thủ đúng trình tự, thủ tục đình công. Như vậy người yêu cầu không thể có trong tay quyết định hoặc biên bản hòa giải. Tòa án từ chối xét tính hợp pháp của cuộc đình công ngay từ giai đoạn nộp hồ sơ, vậy sẽ có bao nhiêu cuộc đình công được giải quyết tại Tòa và quyền lợi chính đáng của người lao động được giải quyết ra sao? Trong trường hợp đình công là bất hợp pháp, yêu sách mà người lao động đưa ra không chính đáng thì quyền lợi của chủ sử dụng sẽ bị ảnh hưởng như thế nào nếu vì không có quyết định, biên bản hòa giải mà chủ sử dụng không thể yêu cầu Tòa xét tính hợp pháp của cuộc đình công để kìm hãm sự quá khích của tập thể lao động? Cuộc đình công không qua hòa giải theo quy định hiện hành là đình công bất hợp pháp nhưng Tòa án không thể thụ lý vì không thỏa mãn các điều kiện về giấy tờ. Nên chăng cần quy định theo hướng: "*Quyết định hoặc biên bản hòa giải của cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết vụ tranh chấp lao động*

*tập thể (nếu có)*". Quy định này bảo đảm được quyền lợi của tất cả các bên tranh chấp.

Thời hạn từ khi các chủ thể gửi đơn đến khi Tòa đưa cuộc đình công ra xét tính hợp pháp là mười ngày. Khoảng thời gian này là quá dài để các chủ thể có được quyết định về tính hợp pháp của đình công. Tuy việc xét tính hợp pháp hay không hợp pháp không giải quyết triệt để được nguyên nhân của cuộc đình công nhưng nó có ảnh hưởng trực tiếp tới quyền và nghĩa vụ của các bên. Quyết định của Tòa là cơ sở để người lao động có tiếp tục hay phải ngừng đình công, cũng có thể tập thể lao động phải tiến hành đình công lại cho đúng trình tự, thủ tục luật định. Điều này có tác động ngay lập tức tới người sử dụng lao động; đồng thời cũng có những ảnh hưởng nhất định tới xã hội. Khi xét tính hợp pháp của đình công, cần phải được tiến hành nhanh gọn, linh hoạt. Cơ chế giải quyết theo Tòa là cứng nhắc, khuôn phép nhưng đình công là nội dung cấp thiết, cần được giải quyết ngay lập tức nhằm hạn chế tối đa những ảnh hưởng tiêu cực mà đình công gây ra cho người sử dụng, cho xã hội và cho chính bản thân người lao động. Vì vậy, phải tạo cho chủ thể có thẩm quyền cũng như quy định một cơ chế giải quyết hợp lý hơn nhằm hạn chế bớt những quy định thiếu tính khả thi.

Đồng thời với việc bổ sung chủ thể giải quyết đình công theo quan điểm mới, các nhà làm luật cũng nên quy định cụ thể về quy trình, thời hạn giải quyết nguyên nhân của cuộc đình công. Quy trình này phải đáp ứng được các tiêu chí nhanh, kịp thời và hiệu quả vì những lý do sau: *Thứ nhất*, người lao động đình công trong tâm trạng bức xúc, do đó các yêu cầu của họ cần phải được giải quyết kịp thời. *Thứ hai*, đình công có thể để lại những hậu quả tiêu cực đối với cả người lao động, người sử dụng và đối với toàn xã hội nên giải quyết nhanh sẽ hạn chế tối đa những hậu quả không mong muốn đó. *Thứ ba*, đặc thù của đình công ở nước ta là đình công về quyền, những đòi hỏi, yêu sách mà người lao động đề nghị là hoàn toàn chính đáng; vì lẽ đó không có lý do gì để kìm hãm việc giải quyết nguyên nhân của đình công.

### ***Thứ năm, cần thừa nhận tổ chức đại diện của người sử dụng lao động***

Hiện nay, tại Việt Nam có một số tổ chức đại diện cho quyền và lợi ích của người sử dụng lao động như Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI), Hiệp hội doanh nghiệp các tỉnh, thành phố, Hiệp hội các doanh nghiệp nhỏ và vừa... Trong đó VCCI là tổ chức quốc gia tập hợp và đại diện cho cộng đồng doanh nghiệp, người sử dụng lao động và các hiệp hội doanh nghiệp ở Việt Nam. Một trong những nhiệm vụ của VCCI là "Tổ chức các diễn đàn, đối thoại, các cuộc tiếp xúc giữa doanh nghiệp, người sử dụng lao động với các cơ quan Nhà nước, với đại diện người lao động và với các tổ chức hữu quan khác ở trong và ngoài nước để trao đổi thông tin và ý kiến về các vấn đề liên quan đến doanh nghiệp và môi trường kinh doanh" (Khoản 3 Điều 6 Điều lệ Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam). Tuy nhiên, ghi nhận đó không nói lên tính đại diện về mặt pháp lý của tổ chức này trong việc phối hợp với Công đoàn cũng như cơ quan quản lý nhà nước về lao động để giải quyết tranh chấp lao động và đình công.

Bộ luật Lao động Việt Nam đã ghi nhận Công đoàn là tổ chức đại diện và bảo vệ quyền lợi cho người lao động nhưng chưa có điều khoản nào ghi nhận về tổ chức đại diện và bảo vệ cho quyền lợi của người sử dụng lao động

Pháp luật chưa quy định rõ ràng về quyền hạn nhiệm vụ của tổ chức đại diện cho người sử dụng lao động tại địa phương. Hiện nay tại nhiều tỉnh, thành phố có hiệp hội các doanh nghiệp địa phương như Hiệp hội doanh nghiệp thành phố Hà Nội... Tuy nhiên đây là những tổ chức chính trị - xã hội, được thành lập ra nhằm mục đích bảo vệ cho quyền lợi của hội viên. Trong điều lệ của Hiệp hội này không thấy có điều khoản nào quy định về nghĩa vụ phối hợp với Công đoàn địa phương, cơ quan quản lý lao động tại địa phương giải quyết tranh chấp lao động và đình công. Do đó không thể hiểu các tổ chức này có vai trò, nhiệm vụ, quyền hạn như tổ chức Công đoàn.

Nói tóm lại, tổ chức đại diện cho người sử dụng lao động tại Việt Nam mới chỉ được hình thành ở cấp Trung ương và tổ chức này chủ yếu đại diện cho



giới doanh nghiệp trong hoạt động kinh doanh. Pháp luật trong thời gian tới cần nhanh chóng hoàn thiện các quy định về tổ chức đại diện cho người sử dụng ở cấp Trung ương và cấp cơ sở, trong đó nhấn mạnh vai trò của các tổ chức này trong việc phối hợp cùng cơ quan quản lý nhà nước về lao động tại địa phương và tổ chức Công đoàn để giải quyết tranh chấp lao động và đình công. Trước tiên cần phải ghi nhận vai trò của tổ chức đại diện cho người sử dụng trong Bộ luật Lao động, tương đương với vị trí, vai trò của tổ chức Công đoàn Việt Nam.

### ***Thứ sáu, cần thừa nhận cơ chế ba bên ở Việt Nam***

Như trên đã trình bày, trong hệ thống pháp luật Việt Nam có khá nhiều văn bản được ban hành làm cơ sở pháp lý cho hoạt động g của cơ chế ba bên như Hiến pháp , Bộ luật Lao động , Luật Công đoàn , Luật tổ chức Chính phủ...nhưng các văn bản này mới chỉ tập trung phần lớn vào vai trò của Công đoàn trong cơ chế ba bên . Vai trò của VCCI còn rất mờ nhạt trong việc giải quyết các vấn đề có liên quan đến quan hệ lao động. Ngày 17/5/2007, Thủ tướng Chính phủ ban hành quyết định về việc thành lập Ủy ban Quan hệ lao động. Theo đó, Ủy ban Quan hệ lao động có chức năng tư vấn cho Thủ tướng Chính phủ về cơ chế, chính sách, giải pháp xây dựng quan hệ lao động lành mạnh; xây dựng cơ chế phối hợp giữa cơ quan, tổ chức liên quan trong việc phòng ngừa, giải quyết tranh chấp lao động, đình công; phối hợp hoạt động giữa các Bộ, ngành, các cơ quan, tổ chức liên quan trong việc thành lập tổ chức liên ngành về quan hệ lao động ở cấp tỉnh. Đại diện Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, đại diện Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam, Hiệp hội Doanh nghiệp nhỏ và vừa Việt Nam là ủy viên của Ủy ban này. Phải khẳng định đây là bước tiến mới trong việc ghi nhận cơ chế ba bên một cách cụ thể trong pháp luật lao động Việt Nam nhưng cơ chế này dường như mới chỉ tồn tại ở cấp Trung ương trong khi đó, đình công là vấn đề nóng bỏng và nổi cộm ở từng địa phương, từng khu công nghiệp cụ thể. Đình công cần phải có sự vào cuộc của cơ chế ba bên ngay từ cấp cơ sở. Do đó, pháp luật cần nhanh chóng bổ

sung hỗ lỏng này nhằm đáp ứng yêu cầu của thực tiễn giải quyết đình công hiện nay và cũng phù hợp với thông lệ quốc tế, quan điểm chỉ đạo của ILO.

### ***Thứ bảy, về thỏa ước lao động tập thể***

Bộ luật Lao động có chương về Thỏa ước lao động tập thể và các quy định này chủ yếu áp dụng ở cấp doanh nghiệp. Các bên mới chỉ chú ý tới thương lượng để ký kết thỏa ước lao động tập thể mà chưa chú ý tới thương lượng tập thể ở các lĩnh vực khác trong quan hệ lao động. Chính vì thế, trong lần sửa đổi Bộ luật Lao động tới đây (sẽ được thông qua vào năm 2012), chúng ta nên quy định có một chương về thương lượng tập thể, gồm hai phần, đó là thương lượng tập thể và thỏa ước lao động tập thể, bởi vì thỏa ước lao động tập thể trong doanh nghiệp rất quan trọng, nó chính là văn bản ghi lại kết quả của thương lượng tập thể và đàm phán đã đạt được.

#### **3.3.2. Về quá trình tổ chức thực hiện**

**Một là**, Nhà nước cần tiếp tục ban hành, hoàn thiện các văn bản pháp lý từ Bộ luật Lao động đến các văn bản hướng dẫn thi hành liên quan đến giải quyết tranh chấp lao động và đình công theo hướng đảm bảo hài hòa lợi ích của người lao động, người sử dụng và Nhà nước.

**Hai là**, cơ quan quản lý nhà nước tại địa phương cần phối hợp mạnh mẽ với tổ chức công đoàn tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra xử lý vi phạm pháp luật lao động, các chính sách đối với công nhân lao động trong khu vực kinh tế ngoài quốc doanh, đặc biệt là doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

Công tác thanh tra, kiểm tra có ý nghĩa quan trọng đối với việc giải quyết tranh chấp lao động và đình công. Thực hiện tốt công tác này sẽ góp phần phát hiện những sai sót của người sử dụng trong việc thực hiện pháp luật lao động, bảo đảm quyền và lợi ích chính đáng của một bên trong quan hệ lao động, đó là người lao động.

Để công tác thanh tra, kiểm tra đạt hiệu quả, phải phát triển và củng cố tổ chức Công đoàn, đặc biệt là các tổ chức Công đoàn ngoài Nhà nước, có

giải pháp đảm bảo cho Công đoàn hoạt động không lệ thuộc vào chủ doanh nghiệp. Có như vậy, Công đoàn mới thực hiện được đúng chức năng, nhiệm vụ là người đại diện và bảo vệ quyền lợi chính đáng của người lao động. Trong các loại hình doanh nghiệp, Công đoàn phải là người tổ chức và duy trì cơ chế phối hợp hai bên doanh nghiệp và người lao động nhằm xây dựng quan hệ lao động lành mạnh trên tinh thần hợp tác, bảo đảm quan hệ lợi ích hài hòa giữa nhà đầu tư, người lao động và Nhà nước. Trong các doanh nghiệp chưa có tổ chức Công đoàn, cần phải quy định việc thành lập Ban đại diện của người lao động để thực hiện cơ chế phối hợp giữa người lao động và chủ doanh nghiệp.

**Ba là**, tăng cường công tác tuyên truyền phổ biến và giáo dục pháp luật lao động đến từng người lao động; nâng cao ý thức chấp hành pháp luật lao động của người sử dụng.

Đối với tổ chức đại diện cho người sử dụng lao động như VCCI, Hiệp hội doanh nghiệp các tỉnh, thành phố... cần tăng cường hoạt động hỗ trợ cho các doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài về pháp luật lao động, văn hóa người Việt; nâng cao ý thức tuân thủ chấp hành các quy định của pháp luật lao động đối với chủ doanh nghiệp.

Các cơ quan quản lý nhà nước, đặc biệt là tổ chức Công đoàn phải đẩy mạnh công tác tuyên truyền pháp luật lao động đến từng người lao động, mở các buổi ngoại khóa nhằm phổ biến kiến thức pháp luật để người lao động hiểu rõ quyền, nghĩa vụ của mình; từ đó định hướng hành vi theo đúng chuẩn mực luật pháp. Đây là kênh hữu hiệu để hạn chế tranh chấp lao động và đình công.

**Bốn là**, đẩy mạnh hoạt động của cơ chế ba bên trong việc giải quyết tranh chấp lao động và đình công, đặc biệt là cơ chế hoạt động của mô hình này tại địa phương, cơ sở.

Mặc dù pháp luật chưa ghi nhận về mặt pháp lý vai trò của tổ chức đại diện cho người sử dụng lao động nhưng trên thực tế VCCI được đánh giá là một trong những tổ chức đại diện cho quyền và lợi ích của người sử dụng. Do đó, để đẩy mạnh hoạt động của cơ chế ba bên trong việc giải quyết tranh chấp

lao động và đình công, tổ chức này có thể nghiên cứu tham gia và đóng góp ý kiến về việc triển khai thành lập mô hình tổ chức đại diện cho người sử dụng lao động tại địa phương; đồng thời chủ động trong việc phối hợp với các cơ quan có liên quan để xây dựng một cơ chế ba bên hoàn thiện nhất có thể.

*Năm là*, tăng cường vai trò của tổ chức Công đoàn trong việc đại diện cho quyền và lợi ích chính đáng của người lao động cũng như trong việc giải quyết tranh chấp lao động và đình công.

Để tăng cường hơn nữa vai trò hiện có của tổ chức Công đoàn, Liên đoàn lao động Việt Nam phải nâng cao chất lượng đội ngũ công đoàn viên, giải quyết vấn đề tự chủ và độc lập trong hoạt động của Công đoàn cơ sở, có cơ chế ưu đãi hợp lý dành cho cán bộ Công đoàn, đặc biệt phải đảm bảo nguồn kinh phí công đoàn dồi dào, tiến tới đủ hỗ trợ cho người lao động cũng như thành phần lãnh đạo đình công trong thời gian diễn ra đình công. Mặt khác nên có sự đổi mới về cơ chế chịu trách nhiệm trong trường hợp đình công gây thiệt hại, không nên chỉ quy trách nhiệm thuộc về Ban chấp hành công đoàn cơ sở trực tiếp tổ chức và lãnh đạo đình công, công đoàn cấp trên có nghĩa vụ liên đới trong việc phải bồi thường thiệt hại.

*Sáu là*, cần thiết lập một cơ chế giám sát, theo dõi sát nội dung các quy phạm pháp luật lao động nói chung và đình công nói riêng để tránh tình trạng chồng chéo, trùng lặp hoặc nội dung của các văn bản trái ngược nhau nhằm đảm bảo sự thống nhất, tháo gỡ những vướng mắc trong quá trình thực hiện các quy định pháp luật về lĩnh vực này.

Như vậy, để nâng cao tính khả thi của các quy định về cấm, hạn chế đình công trong pháp luật lao động Việt Nam, chúng ta cần phải thực hiện đồng thời nhiều giải pháp, cần phải có sự hỗ trợ, hợp tác từ nhiều cơ quan ban ngành hữu quan. Một trong những giải pháp đóng vai trò quan trọng đó là nâng cao tính khả thi của các quy định hiện hành về đình công trong hệ thống pháp luật Việt Nam. Các giải pháp mang tính thực tiễn khác góp phần hỗ trợ để các quy định về đình công đi vào cuộc sống một cách dễ dàng và phát huy hiệu quả tối đa.

## KẾT LUẬN

Đình công là vấn đề nóng bỏng, đang thu hút được sự quan tâm, chú ý của dư luận toàn xã hội. Đình công diễn ra mọi lúc mọi nơi, ở mọi quốc gia trên thế giới. Ở Việt Nam, hiện tượng đình công ngày một trở nên phổ biến hơn, hầu hết đều là những cuộc đình công bất hợp pháp, vi phạm các quy định về trình tự, thủ tục luật định; tuy nhiên về mặt nội dung đại đa số là hợp pháp, xuất phát từ những yêu cầu, đòi hỏi hoàn toàn chính đáng. Phải chăng quy định hiện hành của nước ta về đình công chưa phù hợp với thực tiễn, do đó phần nào đã hạn chế việc thực hiện quyền đình công của người lao động. Luận văn chỉ rõ những quy định hạn chế, những quy phạm chưa phù hợp với thông lệ quốc tế cũng như thực tiễn áp dụng của Việt Nam. Đó là những quy định về cấm đình công cùng danh mục doanh nghiệp không được đình công; đó là những quy định thiếu tính khả thi về trình tự, thủ tục chuẩn bị đình công; những khuyết thiếu về cách thức tiến hành đình công; những điểm chưa tương đồng với pháp luật thế giới về chủ thể, phạm vi, quy mô, thời điểm đình công...

Luận văn đưa ra một số giải pháp nhằm góp phần nâng cao tính khả thi của các quy định về đình công hay nói cách khác góp phần khắc phục những quy phạm hạn chế quyền đình công của người lao động. Tôi với mong muốn làm sao để bảo vệ hơn nữa người lao động trước sức ép của giới chủ, sức ép của việc làm và thu nhập; nhất là trong thời buổi lạm phát tăng cao, điều kiện về môi trường nhân công giá rẻ và sự thiếu am hiểu về pháp luật lao động của người lao động Việt Nam, sự vi phạm trắng trợn những nghĩa vụ tối thiểu của người sử dụng. Hy vọng rằng những đóng góp của tôi sẽ có nghĩa thiết thực đối với việc thay đổi các quy định về đình công tại Việt Nam theo hướng phù hợp hơn với thông lệ quốc tế và thực tế đời sống của người lao động Việt Nam.

## DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

### CÁC VĂN BẢN PHÁP LUẬT CỦA NHÀ NƯỚC

1. Chính phủ (1996), *Nghị định số 51/CP ngày 29/8 về việc giải quyết quyền lợi cho tập thể lao động tại doanh nghiệp không được đình công*, Hà Nội.
2. Chính phủ (1997), *Nghị định số 58/CP của Chính phủ ngày 31/5 về trả lương và giải quyết các quyền lợi khác cho người lao động tham gia đình công trong thời gian đình công*, Hà Nội.
3. Chính phủ (2002), *Nghị định số 67/2002/NĐ-CP ngày 09/7 về sửa đổi, bổ sung danh mục các doanh nghiệp không được đình công ban hành kèm theo nghị định số 51/CP*, Hà Nội.
4. Chính phủ (2004), *Nghị định số 113/2004/NĐ-CP ngày 16/4 quy định xử phạt hành chính về hành vi vi phạm pháp luật lao động*, Hà Nội.
5. Chính phủ (2007), *Nghị định số 122/2007/NĐ-CP quy định danh mục doanh nghiệp không được đình công và việc giải quyết yêu cầu của tập thể lao động ở doanh nghiệp không được đình công thay thế nghị định số 51/CP và nghị định số 67/2002/NĐ-CP*, Hà Nội.
6. Chính phủ (2007), *Nghị định số 133/2007/NĐ-CP ngày 08/8 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động về giải quyết tranh chấp lao động*, Hà Nội.
7. Chính phủ (2008), *Nghị định số 11/2008/NĐ-CP quy định về bồi thường thiệt hại trong trường hợp cuộc đình công bất hợp pháp gây thiệt hại cho người sử dụng lao động*, Hà Nội.
8. Chính phủ (2008), *Nghị định số 12/2008/NĐ-CP về việc quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Điều 176 của Bộ luật Lao động về hoãn hoặc ngừng đình công và giải quyết quyền lợi của tập thể lao động*, Hà Nội.
9. Quốc hội (1992), *Hiến pháp*, Hà Nội.

10. Quốc hội (1994), *Bộ luật Lao động*, Hà Nội.
11. Quốc hội (2001), *Hiến pháp (sửa đổi, bổ sung)*, Hà Nội.
12. Quốc hội (2002), *Bộ luật Lao động (sửa đổi, bổ sung)*, Hà Nội.
13. Quốc hội (2006), *Bộ luật Lao động (sửa đổi, bổ sung)*, Hà Nội
14. Ủy ban Thường vụ Quốc hội (1996), *Pháp lệnh thủ tục giải quyết các tranh chấp lao động*, Hà Nội.

#### **CÁC TÀI LIỆU THAM KHẢO KHÁC**

15. Đỗ Ngân Bình (2002), "Những điểm mới trong Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động", *Luật học*, (5).
16. Đỗ Ngân Bình (2004), "Những bất cập của pháp luật về giải quyết đình công ở Việt Nam hiện nay và một số kiến nghị", *Luật học*, (3).
17. Đỗ Ngân Bình (2005), *Pháp luật về đình công và giải quyết đình công ở Việt Nam trong điều kiện kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế*, Luận án Tiến sĩ Luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội, Hà Nội.
18. Đỗ Ngân Bình (2006), *Pháp luật về đình công và giải quyết đình công ở Việt Nam*, Nxb Tư pháp, Hà Nội.
19. Bộ Lao động Thương binh và Xã hội (1997), *Thông tư 12/LĐTBXH-TT ngày 08/04 hướng dẫn việc kiến nghị điều chỉnh Danh mục các doanh nghiệp không được đình công*, Hà Nội.
20. Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội và Bộ Tài chính (2008), *Thông tư liên tịch số 07/2008/TTLT-BLĐTBXH-BTC ngày 30/05 về việc hướng dẫn thực hiện Nghị định số 11/2008/NĐ-CP ngày 30/01/2008 của Chính phủ về việc bồi thường thiệt hại trong trường hợp cuộc đình công bất hợp pháp gây thiệt hại cho người sử dụng lao động*, Hà Nội.
21. *Bộ luật Lao động của nước cộng hòa Philippin năm 1989*.
22. Nguyễn Hữu Cát (2008), "ình công - Thực trạng và giải pháp", *Lao động và Xã hội*.

23. Quang Chính - Đặng Tiên (2008), "Giải quyết những điềm nóng trong đời sống công nhân", *Báo Lao động*, (170), ngày 26/7.
24. Đại hội đồng Liên hợp quốc (1966), *Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa*.
25. *Đạo luật về quan hệ lao động của Thái Lan năm 1975*.
26. *Giáo trình Luật Lao động* (2005), Nxb Lao động Xã hội, Hà Nội.
27. Dũng Hiếu (2005), "Đình công tăng nhanh qua mỗi năm", *Thời báo Kinh Tế Việt Nam*, ngày 23/02.
28. Phạm Thị Xuân Hương (2001), *Vấn đề đình công ở nước ta hiện nay*, Luận án Tiến sĩ Triết học, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
29. Nguyễn Khanh (2005), "Cần một pháp lệnh đình công?", *Báo Pháp luật*, ngày 02/08.
30. Đỗ Năng Khánh (2006), "Hoàn thiện chế định thỏa ước lao động tập thể nhằm góp phần hạn chế đình công", *Nghiên cứu lập pháp*, (10).
31. Khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội (1997), *Giáo trình Luật Lao động Việt Nam*, Nxb Đại học Quốc gia, Hà Nội.
32. Phạm Thu Lan (biên dịch) (1997), *Thương lượng tập thể*, Nxb Lao động, Hà Nội.
33. Liên đoàn Lao động thành phố Hà Nội (2000), *Vai trò của tổ chức công đoàn cơ sở trong việc giải quyết tranh chấp lao động và hạn chế đình công chưa đúng pháp luật*, Nxb Lao động - xã hội, Hà Nội.
34. Nguyễn Quang Minh (2006), "Hoàn thiện pháp luật về đình công ở Việt Nam", *Nghiên cứu lập pháp*, (9).
35. Dương Đức Minh (2008), "Công ty Anchor (Bà Rịa - Vũng Tàu): Toàn bộ công nhân trực tiếp sản xuất đình công", *Báo Lao động*, (185), ngày 13/8.
36. Lưu Bình Nhưỡng (2006), "Việc giải quyết tranh chấp lao động tập thể và đình công", *Nghiên cứu lập pháp*, (10).



37. Lưu Bình Nhưỡng (2007), "Những vướng mắc xung quanh cơ chế giải quyết tranh chấp lao động", *Nghiên cứu lập pháp*, (6).
38. Hồ Nam (biên dịch) (1955), *Làn sóng đấu tranh của công nhân các nước tư bản*, Nxb Sự thật, Hà Nội.
39. Nguyễn Thị Kim Phụng (2007), "Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động 2006, Điều 176 Bộ luật Lao động cần hướng dẫn cụ thể để nâng tính khả thi", *Nghiên cứu lập pháp*, (7).
40. *Sắc lệnh số 29/SL*, ngày 12/3/1947.
41. Lưu Văn Sùng, Nguyễn Văn Long, Nguyễn Đức Bách (2007), *Đình công của công nhân: Thực trạng và những giải pháp xử lý ở tỉnh Đồng Nai*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
42. Nguyễn Đắc Thắng (2000), "Thấy gì qua vụ tranh chấp lao động ở Công ty ABB", *Lao động - xã hội*, (165).
43. Nguyễn Xuân Thu (2002), "Những điểm mới về tranh chấp lao động và giải quyết tranh chấp lao động theo Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động năm 2000", *Luật học*, (7).
44. Lê Thị Hoài Thu (2006), "Bàn về vấn đề đình công qua dự thảo Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động", *Dân chủ và pháp luật*, (7).
45. Tổ chức Lao động quốc tế (1948), *Công ước số 87 về quyền tự do hiệp hội và về việc bảo vệ quyền được tổ chức*.
46. Tổ chức Lao động quốc tế (1949), *Công ước số 98 về áp dụng những nguyên tắc của quyền tổ chức và thương lượng tập thể*.
47. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (1997), *Công đoàn bảo vệ quyền, lợi ích chính đáng của người lao động trước Tòa án*, Hà Nội.
48. Trường Đại học Luật Hà Nội (2007), *Giáo trình Luật Lao động*, Nxb Công an nhân dân, Hà Nội.

49. Trung tâm biên soạn Từ điển Bách khoa Việt Nam (1998), *Từ điển Bách khoa Việt Nam*, Hà Nội
50. *Từ điển tiếng Việt* (1998), Nxb Đà Nẵng, Đà Nẵng.
51. Viện Công nhân và Công đoàn (2007), *Báo cáo kết quả khảo sát thực tế về quan hệ lao động trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài*, Hà Nội.

#### **CÁC BÀI BÁO TRÊN TRANG WEB**

52. "Long An: Công nhân Công ty may Shilla Bags tiếp tục đình công" (2008), *Vietnamnet.vn*, ngày 16/6.
53. Linh Anh (2004), "Đình công: người lao động nóng, công đoàn cơ sở lạnh", *Vietnamnet.vn*, ngày 21/05.
54. Linh Anh (2004), "Thủ tục tổ chức đình công hợp pháp quá nhiều khê", *Vietnamnet.vn*, ngày 26/07.
55. "Brazil: Các cuộc đình công ngành dầu mỏ sẽ chấm dứt" (2008), *ktdt.com.vn*, ngày 17/7.
56. "Đình công trái luật: Ai chịu trách nhiệm?", *website Phòng Thương Mại và Công Nghiệp Việt Nam*.
57. "Pháp: Phản đối Luật Hợp đồng tuyển dụng đầu tiên do Thủ tướng đề xuất" (2006), *vovnews.vn*, ngày 26/3.
58. Cẩm Quyên (2007), "Hà Nội: Công ty vệ sinh môi trường đình công đòi tăng lương", *Vietnamnet.vn*, ngày 15/11.
59. Tô Quyên (2007), "Công nhân công ty cổ phần may Lê Trục đình công", *cand.com.vn*, ngày 22/12.
60. Thái Thiện (2008), "Nhóm Công nhân quá khích tiếp tục gây rối bằng mắm tôm và trứng thối", *Vietnamnet.vn*, ngày 12/8.
61. Linh Trúc (2004), "Người lao động đình công ngại làm theo luật?", *Vietnamnet.vn*, ngày 09/09.

62. Nguyễn Văn Tư, "Tranh chấp lao động tập thể và đình công - thực trạng và biện pháp ngăn ngừa", *website Công nghiệp Đồng Nai*.
63. Quế Viên (2008), "Đan mạch điều đúng vì đình công", *vnchannel.net*, ngày 20/4.
64. Đặng Vũ (2008), "cán bộ công nhân viên Công ty cổ phần may Bạch Tuyết dự đình đình công vào ngày 18/7", *Vietnamnet.vn*, ngày 16/7.

#### **TIẾNG ANH**

65. Douglas I. Leslie, *Labor Law*, 1986.