

**VIỆN HÀN LÂM
KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM
HỌC VIỆN KHOA HỌC XÃ HỘI**

PHẠM CÔNG MINH

**PHÁP LUẬT ĐÌNH CÔNG VÀ GIẢI QUYẾT ĐÌNH CÔNG
TỪ THỰC TIỄN TỈNH NGHỆ AN**

Chuyên ngành: Luật Kinh tế

Mã số : 60.38.01.07

LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT KINH TẾ

Người hướng dẫn khoa học: TS. PHẠM THỊ THÚY NGÀ

HÀ NỘI, 2017

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan Luận văn là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các kết quả nêu trong Luận văn chưa được công bố trong bất kỳ công trình nào khác. Các số liệu, ví dụ và trích dẫn trong Luận văn đảm bảo tính chính xác, tin cậy và trung thực.

Tôi xin bày tỏ lòng cảm ơn đến các thầy cô giáo của Học Viện Khoa học Xã hội đã giảng dạy tôi trong thời gian qua. Và tôi xin gửi lời cảm ơn đến T.S Phạm Thị Thúy Nga, người đã hướng dẫn và giúp đỡ tôi thực hiện công trình nghiên cứu này.

TÁC GIẢ LUẬN VĂN

Phạm Công Minh

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
Chương 1: MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ PHÁP LUẬT ĐÌNH CÔNG VÀ GIẢI QUYẾT ĐÌNH CÔNG	6
1. 1. Một số vấn đề lý luận về pháp luật đình công	6
1. 2. Một số vấn đề lý luận về pháp luật giải quyết đình công	18
Chương 2: THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ ĐÌNH CÔNG, GIẢI QUYẾT ĐÌNH CÔNG QUA THỰC TIỄN TẠI TỈNH NGHỆ AN	29
2. 1. Thực trạng pháp luật về đình công	29
2. 2. Thực trạng pháp luật về giải quyết đình công	42
2. 3. Thực tiễn đình công và giải quyết đình công tại địa bàn tỉnh Nghệ An	52
2. 4. Một số bất cập tồn tại trong hệ thống pháp luật đình công, giải quyết đình công từ thực tiễn áp dụng tại tỉnh Nghệ An	62
Chương 3: ĐỊNH HƯỚNG, GIẢI PHÁP ĐỔI MỚI, MỘT SỐ KIẾN NGHỊ HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT ĐỂ NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ ĐÌNH CÔNG VÀ GIẢI QUYẾT ĐÌNH CÔNG Ở VIỆT NAM HIỆN NAY	65
3. 1. Định hướng đổi mới, nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về đình công và giải quyết đình công ở Việt Nam hiện nay	65
3. 2. Các giải pháp đổi mới, nâng cao hiệu quả pháp luật đình công và giải quyết đình công	69
3.3. Một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật về đình công và giải quyết đình công ở Việt Nam hiện nay	74
3.4. Một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật đình công và giải quyết đình công từ thực tiễn tỉnh Nghệ An	76
KẾT LUẬN	79
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

Ban chấp hành công đoàn	: BCHCD
Bảo hiểm xã hội	: BHXH
Bộ luật lao động	: BLLĐ
Doanh nghiệp đầu tư trực tiếp nước ngoài	: doanh nghiệp FDI
Khu công nghiệp	: KCN
Người lao động	: NLĐ
Người sử dụng lao động	: NSDLĐ
Quan hệ lao động	: QHLĐ
Tổ chức lao động quốc tế	: ILO
Ủy ban nhân dân	: UBND
Hiệp định Đối tác xuyên Thái Bình Dương	: TPP

BẢNG BIỂU MẪU

STT	NỘI DUNG	Trang
Sơ đồ 2.1	<i>Các bước để tiến hành đình công theo BLLĐ năm 2012.</i>	32
Sơ đồ 2.2	<i>Trình tự phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công theo BLLĐ năm 2012</i>	46
Sơ đồ 2.3	<i>Trình tự giải quyết đơn khiếu nại quyết định về quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công theo BLLĐ năm 2012.</i>	49
Sơ đồ 2.4	<i>Tỉ lệ đình công theo khu vực doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Nghệ An (từ 2008- cuối 3/2016).</i>	56
Thống kê 2.1	<i>Lương tối thiểu theo vùng (nghị định 122/2015/NĐ-CP)</i>	37
Thống kê 2.2	<i>Số vụ đình công diễn ra theo từng năm (từ 2008- 2016) trên địa bàn tỉnh Nghệ An</i>	54
Thống kê 2.3	<i>Số NLD tham gia đình công từ năm 2013- cuối tháng 3/2016 trên địa bàn tỉnh Nghệ an</i>	54
Thống kê 2.4	<i>Số ngày diễn ra đình công theo năm từ năm 2013- cuối tháng 3/2016 trên địa bàn tỉnh Nghệ an.</i>	55

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Đình công là một trong những quyền cơ bản của NLĐ trong nền kinh tế thị trường. Quyền đình công được quy định trong Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa (1966) của Đại hội đồng Liên hợp quốc. Việt Nam đã tham gia vào Công ước này vào năm 1982. Việt Nam đã cụ thể hóa các quy định của đình công lần đầu tiên trong BLLĐ 1994, và bây giờ sau nhiều lần sửa đổi là trong BLLĐ Việt Nam 2012. Theo đó, đình công thường được NLĐ coi như “ vũ khí” đấu tranh với NSDLĐ để đạt những yêu sách gắn với quan hệ lao động.

Những năm qua, có rất nhiều cuộc đình công lớn diễn ra trên cả nước, như: cuộc đình công của 17. 000 công nhân Công ty Pouchen – Đồng Nai diễn ra vào ngày 25-2-2016; hay như cuộc đình công của 3000 công nhân làm việc tại Công ty BSE- khu công nghiệp (KCN) Nam Cẩm- Nghệ An diễn ra vào tháng 2- 2015... đến thời điểm hiện nay, hầu như 100% các cuộc đình công diễn ra trên toàn quốc là đình công bất hợp pháp và cùng với đó là 100% số cuộc đình công diễn ra không được đưa ra Tòa Án để giải quyết. Có nhiều nguyên nhân dẫn đến việc pháp luật về đình công và giải quyết đình công chưa thực sự được hoạt động hiệu quả. Một trong những nguyên nhân quan trọng nhất đó là do sự hoạt động kém của Công đoàn. Thực tế, số liệu cho thấy rằng, thời gian qua đình công chủ yếu diễn ra ở doanh nghiệp thuộc khu vực FDI. Nơi mà chỉ có 70% doanh nghiệp có công đoàn cơ sở, và những công đoàn cơ sở đã được thành lập hoạt động còn có sự hạn chế.

Nhưng đã biết đình công không những được BLLĐ Việt Nam năm 2012 mà còn được pháp luật quốc tế, pháp luật các quốc gia khác thừa nhận là một trong những quyền cơ bản của NLĐ và được NLĐ sử dụng như một công cụ để gây sức ép lên NSDLĐ để bảo vệ quyền lợi của mình trong quá trình thực hiện quan hệ lao động. Vì thế đình công là một biểu hiện tốt của mối quan hệ lao động, tuy nhiên như đã đề cập thì 100% đình công diễn ra trên toàn quốc là bất hợp pháp; và hậu quả của cuộc đình công bất hợp pháp, phức tạp với đông người tham gia là gây ảnh hưởng đến lợi ích kinh tế, trật tự an ninh xã hội, môi trường đầu tư...

Không nằm ngoài thực trạng đình công của cả nước thì trên địa bàn tỉnh Nghệ An những năm qua đình công và giải quyết đình công đang là vấn đề đáng lưu tâm. Hiện

tượng đình công diễn ra ở nhiều doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Nghệ An trong thời gian qua đã đặt ra nhiều vấn đề cần nghiên cứu và giải quyết trong quá trình thực hiện các chính sách phát triển kinh tế - xã hội của địa phương. Xuất phát từ thực tế đó, tác giả lựa chọn cho mình đề tài *“Pháp luật đình công và giải quyết đình công từ thực tiễn tỉnh Nghệ An”*. Đồng thời đóng góp một số ý kiến, giải pháp nhằm hoàn thiện các quy định của pháp luật liên quan đến đình công và giải quyết đình công nhằm bảo vệ quyền và lợi ích của các bên trong quan hệ lao động, cũng như duy trì mối quan hệ đó một cách bền vững hơn.

2. Tình hình nghiên cứu đề tài

Đình công và giải quyết đình công đang là vấn đề rất đáng lưu tâm ở hiện nay, vì vậy đã có rất nhiều công trình nghiên cứu về đình công và giải quyết đình công của các tác giả khác nhau. Có nhiều ý kiến đánh giá, phân tích về đình công và giải quyết đình công của các tác giả có quan điểm tương đối thống nhất ở những nội dung sau:

Một là, hầu hết các tác giả đều nhìn nhận, đánh giá đình công là *một hiện tượng tồn tại khách quan trong nền kinh tế thị trường*, và đều thừa nhận đình công là *một trong những quyền cơ bản của NLD*. Điển hình cho nhận định này là trong luận án tiến sĩ *“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”* (2006) của tác giả Đỗ Ngân Bình; *“Pháp luật đình công và giải quyết đình công”* (2006) của tác giả Đỗ Ngân Bình – nhà xuất bản Tư pháp; Đào Thị Hằng (2004), *“Pháp luật về đình công và giải quyết đình công nhìn từ góc độ thực tiễn”*, Tạp chí luật học, (Số 5/2004); Chang- Hee- Lee và Simon Clark (2005) với công trình *“Đình công và quan hệ lao động ở Việt Nam”* Tham luận của ILO, hay trong luận văn Thạc sĩ luật *“Đình công và giải quyết đình công từ thực tiễn thành phố Đà Nẵng”* Nguyễn Thị Ngọc Nghĩa (2015).

Hai là, các công trình nghiên cứu tương đối thống nhất về các dấu hiệu cơ bản của đình công là: *“1. Là sự ngưng việc của tập thể NLD, 2. Được thực hiện một cách có tổ chức, 3. Mục đích là gây sức ép cho dưới chủ.”*.

Ba là, về ý nghĩa của đình công, các quan điểm nghiên cứu đều quan niệm rằng đình công có ý nghĩa tích cực, đồng thời cũng có thể có những tác động tiêu cực là: 1. *Mang nghĩa tích cực (phương pháp giải quyết nhanh chóng tranh chấp, lợi ích của bên NLD được điều chỉnh có lợi hơn)*, 2. *Mang ý nghĩa tiêu cực (làm ngưng trệ sản xuất, gia tăng mức độ mâu thuẫn giữa hai bên...)*.

Bốn là, các công trình nghiên cứu có đánh giá khá thống nhất về thực trạng đình công và giải quyết đình công ở Việt Nam. Trên thực tế các cuộc đình công diễn ra chủ yếu ở các KCN và các doanh nghiệp FDI. Và đưa ra được số liệu chỉ ra rằng thời gian qua các 100% các cuộc đình công diễn ra trên cả nước đang là các cuộc đình công bất hợp pháp, cùng với đó là cũng 100% các cuộc đình công chưa được đưa ra giải quyết ở Tòa Án. Các đánh giá này được thể hiện ở trong một số công trình nghiên cứu sau: “*Một số giải pháp phòng ngừa đình công ở doanh nghiệp Việt Nam*” của tác giả Jan Jung- Min Sunoo (cố vấn trưởng – dự án quan hệ lao động ILO/Việt Nam) năm 2007, “*Pháp luật về quan hệ lao động Việt Nam- Thực trạng và phương hướng hoàn thiện*” của PGS. TS Lê Thị Hoài Thu- Khoa Luật Đại học Quốc Gia Hà Nội.

Năm là, một số công trình “*Nghiên cứu so sánh các quy định pháp lý về thương lượng tập thể, đối thoại xã hội và bảo vệ Công đoàn*” của ILO Việt Nam. “*Đình công không theo trình tự pháp lý: Xúc tác cải cách công đoàn ở Việt Nam*” (năm 2013) của Tiến sĩ Đỗ Quỳnh Chi – dự án do ILO tài trợ, “*Đình công vấn đề nổi cộm trong quan hệ lao động*” tác giả Ngô Thị Mên (đăng trên tạp chí Lao động và Công đoàn tháng 1/2003). Đã chỉ ra những nguyên nhân dẫn đến các cuộc đình công diễn ra ở Việt Nam đa số là bất hợp pháp là do 2 nguyên nhân chủ yếu sau: 1. *Nhận thức của NLD về pháp luật đình công còn thấp*, 2. *Sự yếu kém của các cơ quan như Công đoàn hay các cơ quan quản lý lao động trong công tác tổ chức, thực hiện quyền đình công cho NLD*. Cùng với đó các công trình trên còn đề xuất một số giải pháp hạn chế đình công.

Mặc dù đã có nhiều công trình nghiên cứu về đình công và giải quyết đình công, nhưng thực tế đình công hợp pháp vẫn rất thấp và gần như là bằng không, vậy nên tôi xin lựa chọn đề tài “*Pháp luật đình công và giải quyết đình công từ thực tiễn tỉnh Nghệ An*” để làm luận văn Thạc sĩ luật của mình.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

3. 1. Mục đích nghiên cứu đề tài

Mục đích của luận văn này là nghiên cứu làm rõ một số vấn đề lý luận về đình công và giải quyết đình công; đánh giá thực trạng đình công và giải quyết đình công qua thực tiễn tại tỉnh Nghệ An. Trên cơ sở đó luận văn được đề xuất một số định hướng, giải pháp để đổi mới và nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về đình công, giải quyết đình công ở Việt Nam nói chung và Nghệ An nói riêng.

3. 2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Để có được những mục đích đã nêu ở trên, đề tài nghiên cứu có những nhiệm vụ sau:

- Làm rõ một số vấn đề lý luận cơ bản về pháp luật đình công và giải quyết đình công về mặt bản chất, đặc điểm và đặc biệt là trong mối liên hệ với thực tiễn áp dụng pháp luật đình công.

- Đánh giá thực trạng pháp luật về đình công và giải quyết đình công ở Việt Nam nói chung và qua thực tiễn áp dụng trên địa bàn tỉnh Nghệ An nói riêng. Qua đó luận văn chỉ rõ các nguyên nhân của sự tồn tại, hạn chế của pháp luật về đình công và giải quyết đình công.

- Đưa ra được một số định hướng, giải pháp, kiến nghị góp phần nâng cao hiệu quả điều chỉnh của pháp luật về đình công và giải quyết đình công.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

4. 1. Đối tượng nghiên cứu

Hệ thống các quy phạm pháp luật liên quan đến đình công và giải quyết đình công của pháp luật Việt Nam hiện nay, cũng như một số quy định liên quan đến đình công và giải quyết đình công của pháp luật quốc tế, pháp luật một số quốc gia khác.

Thực tiễn đình công và áp dụng pháp luật giải quyết đình công tại tỉnh Nghệ An.

4. 2. Phạm vi nghiên cứu

Trong phạm vi luận văn này, tác giả chỉ tập trung nghiên cứu thực tiễn áp dụng pháp luật về đình công và giải quyết đình công hiện nay từ thực tiễn tại tỉnh Nghệ An. Trong phạm vi của luận văn thạc sĩ luật học, tác giả chỉ tập trung nghiên cứu khía cạnh pháp lý của vấn đề đình công nhằm tìm hiểu một cách có hệ thống những vấn đề lý luận cơ bản về pháp luật đình công và giải quyết đình công, đánh giá thực trạng pháp luật về đình công và giải quyết đình công ở Việt Nam. Từ đó nêu lên những kiến nghị để đổi mới, nâng cao hiệu quả pháp luật về đình công và giải quyết đình công.

Trong phạm vi nghiên cứu của luận văn, tác giả chưa có điều kiện nghiên cứu việc điều chỉnh pháp luật đối với đình công của các ngành luật khác mà chỉ tập trung nghiên cứu pháp luật về đình công và giải quyết đình công với tư cách là *một bộ phận của pháp luật lao động*.

5. Phương pháp nghiên cứu

Luận văn sử dụng phương pháp luận của chủ nghĩa Mác – Lê nin như: chủ nghĩa duy vật biện chứng và chủ nghĩa duy vật lịch sử.

Ngoài ra luận văn còn sử dụng các phương pháp nghiên cứu khoa học truyền thống như:

- Phương pháp so sánh chủ yếu được sử dụng trong chương 1 của luận văn, khi nghiên cứu tìm hiểu pháp luật của 1 số nước như Campuchia, Hoa Kỳ, Malaysia, Ba Lan, Nga...

- Phương pháp phân tích, tổng hợp được sử dụng ở hầu hết các chương mục của luận văn, nhằm phân tích làm rõ các luận điểm và đi đến tổng kết, rút ra kết luận nghiên cứu.

- Phương pháp thống kê được sử dụng chủ yếu trong chương 2 nhằm làm rõ thực trạng đình công và giải quyết đình công trên địa bàn Nghệ An.

6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận văn

Về ý nghĩa lý luận: Luận văn làm rõ hơn một số vấn đề lý luận về đình công và giải quyết đình công qua pháp luật của quốc tế, pháp luật một số quốc gia, pháp luật Việt Nam. Từ đó, có cái nhìn khách quan, toàn diện về vấn đề đình công và giải quyết đình công.

Về ý nghĩa thực tiễn: Trên cơ sở nghiên cứu lý luận, thực trạng đình công và giải quyết đình công. Tác giả có đề xuất một số định hướng, giải pháp, kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả pháp luật trong lĩnh vực lao động. Bên cạnh đó, luận văn có thể trở thành tài liệu tham khảo hữu ích những người quan tâm về đình công, giải quyết đình công.

7. Cơ cấu của luận văn

Với mục đích đã đề ra và phương pháp nghiên cứu đã chọn, đề tài được xây dựng theo 3 chương như sau:

Chương 1: Một số vấn đề lý luận về pháp luật đình công và giải quyết đình công.

Chương 2: Thực trạng pháp luật về đình công và giải quyết đình công qua thực tiễn tỉnh Nghệ An.

Chương 3: Định hướng, giải pháp đổi mới, nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về đình công và giải quyết đình công ở Việt Nam hiện nay.

Chương 1

MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ PHÁP LUẬT ĐÌNH CÔNG VÀ GIẢI QUYẾT ĐÌNH CÔNG

1.1. Một số vấn đề lý luận về pháp luật đình công

1. 1. 1. Khái niệm chung về pháp luật đình công

1. 1. 1. 1. Khái niệm đình công và pháp luật đình công

Theo *Công ước quốc tế về các quyền kinh tế xã hội và văn hóa* (1966) có đề cập đến vấn đề đình công tại điểm D, Khoản 1, Điều 8 “*quyền đình công được thực hiện với điều kiện phù hợp với luật pháp của mỗi quốc gia*”. Và theo các quy định khác thì công ước quốc tế coi đình công là quyền mà các quốc gia phải tôn trọng, có nghĩa vụ thúc đẩy các quyền này và không được hạn chế nó. Tuy nhiên đình công phải được quy định hợp lý với những điều kiện khác nhau của mỗi quốc gia.

Không quy định rõ ràng như Công ước quốc tế về các quyền kinh tế xã hội và văn hóa (1966), Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) không có quy định trực tiếp về đình công nhưng ILO coi *quyền đình công là biểu hiện của quyền tự do liên kết, quyền tổ chức và thương lượng tập thể của NLD* (được đề cập trong Công ước 87 năm 1948 và Công ước 98 năm 1949). Theo quan điểm của ILO thì “*Quyền đình công là một trong những biện pháp thiết yếu của NLD và các tổ chức của họ có thể sử dụng để xúc tiến và bảo vệ các lợi ích kinh tế, 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 chất nghề nghiệp, mà còn nhằm tìm ra những giải pháp cho những vấn đề chính sách kinh tế và xã hội, các vấn đề lao động bất kỳ loại nào mà NLD trực tiếp quan tâm*” có thể thấy về mặt bản chất cách nhìn nhận đình công của ILO cũng tương đồng với cách nhìn nhận của Công ước về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa (1966) tuy nhiên ở đây ILO với đặc thù là một tổ chức quốc tế thì việc xem xét đình công với cách nhìn trên không chỉ dừng lại ở việc mô tả, khái quát đình công mà nó còn bao hàm cả phạm vi, mục đích của đình công nữa. Với sự quy định đầy đủ và cụ thể như thế ILO mong muốn rằng đó là một trong những cơ sở để các quốc gia thành viên có thể quy định

về đình công một cách hợp lý nhất, tùy vào từng điều kiện của mỗi quốc gia nhưng phải trên cơ sở của ILO quy định.

Theo pháp luật của các quốc gia thì đình công cũng được quy định, biểu hiện theo những cách khác nhau. Một số nước không có những quy định về đình công như pháp luật *Trung Quốc*, và thậm chí là cấm tuyệt đối đình công như pháp luật của *Đài Loan* [10]. Trong pháp luật những quốc gia có quy định về đình công thì có một số nước xem đình công như những hiện tượng bình thường, thậm chí không cần phải có quy định trong luật mà chỉ do án lệ xác định, ví dụ như: *Đức, Anh và Australia*...nhưng đa phần các nước đều mô hình hóa đình công thành các quy định cụ thể, biểu hiện nó cụ thể trong luật, và tùy vào nhận định của từng nước mà đình công được đặt ở đâu trong hệ thống, như khái niệm của đình công được quy định trong hiến pháp (*Pháp, Đức...*) hoặc là quy định trong BLLĐ (*Nga, Philipines, Thái Lan, Việt Nam...*) [9, tr.516]

Khái niệm đình công trong luật một số quốc gia được đề cập một cách rất cụ thể và chi tiết, như Luật Lao động Campuchia năm 2012 “*một cuộc đình công là việc ngưng làm việc phối hợp bởi một nhóm NLD diễn ra trong phạm vi một doanh nghiệp hoặc một cơ sở nhằm thỏa mãn nhu cầu của họ từ NSDLĐ như một điều kiện để họ trở lại làm việc*”(Điều 318). Định nghĩa của pháp luật Campuchia về đình công là khá đầy đủ, có thể thấy rõ ràng rằng định nghĩa đã nêu lên được dấu hiệu, phạm vi cũng như mục đích hướng đến của cuộc đình công.

Luật QHLĐ Malaysia năm 1967 “*Đình công nghĩa là một nhóm NLD cùng kết hợp nghỉ việc, hoặc cùng từ chối hoặc từ chối tiếp tục làm việc hoặc chấp nhận làm việc theo một thỏa thuận chung giữa nhóm NLD này, và bao gồm bất kỳ hành động hoặc sự chểnh mảng trong công việc được nhóm NLD này cùng kết hợp thực hiện hoặc theo thỏa thuận chung, hướng tới hoặc dẫn tới bất kỳ sự giới hạn, hạn chế, giảm bớt hoặc chấm dứt hoặc trì hoãn thực thi toàn bộ hoặc một phần nghĩa vụ liên quan đến công việc của họ*”(Điều 2). Định nghĩa của Malaysia về đình công có sự khác biệt với Campuchia. Ở đây Malaysia đã liệt kê các hành vi được cho là đình công, theo đó đình công bao gồm cả hiện tượng lãn công theo quy định của một số nước

[37]. Luật về giải quyết tranh chấp lao động tập thể Ba Lan năm 2013 thì cho rằng *“Đình công là sự ngưng việc tập thể của NLD nhằm mục đích giải quyết tranh chấp liên quan đến lợi ích kinh tế”* (Điều 17). Định nghĩa về đình công của Ba Lan đã nêu lên được những dấu hiệu để phân biệt sự ngưng việc nào sẽ được coi là đình công và sự ngưng việc nào là không đình công. Và đa phần các quốc gia khác đều có sự quy định về đình công tương tự với pháp luật của Ba Lan.

Ở Việt Nam thì đình công có khá nhiều quan điểm định nghĩa về nó, theo Từ điển luật học của Nhà xuất bản Từ điển bách khoa Hà Nội thì: *“đình công là đình cao của tranh chấp lao động tập thể, được biểu hiện ở sự ngưng việc tập thể. Đình công là biện pháp mạnh mẽ, quyết liệt của tập thể NLD đòi NSDLĐ thực hiện đúng nghĩa vụ của mình trong QHLD, đòi thỏa mãn các yêu sách và các vấn đề trong QHLD”* [38; tr.160]. Còn Từ điển giải thích từ ngữ luật học của Trường Đại học Luật Hà Nội lại cho rằng: *“đình công là sự ngưng việc tập thể, có tổ chức của NLD nhằm gây áp lực buộc NSDLĐ hoặc chủ thể khác phải thỏa mãn một hoặc một số yêu sách của tập thể NLD”* [9, tr.106]. Những nhận định này của Từ điển đã thu hẹp đi khá nhiều khái niệm của đình công, nó chỉ mới nêu lên được đình công ở khía cạnh mục đích mà NLD trong đình công chứ chưa nêu rõ bản chất đình công dễ gây nhầm lẫn với các hình thức ngưng việc khác.

Cùng với đó thì đình công được đề cập và định nghĩa lần đầu trong Luật sửa đổi, bổ sung một số điều cho BLLĐ 2006; và đến BLLĐ Việt Nam 2012 thì đình công được quy định cụ thể ở Điều 209 và được định nghĩa *“đình công là sự ngưng việc tạm thời, tự nguyện và có tổ chức của tập thể lao động nhằm đạt được yêu cầu trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động”*. Định nghĩa này của BLLĐ năm 2012 đã nêu được đầy đủ bản chất cũng như các biểu hiện của đình công. Có thể cho thấy rõ những hành vi nào là đình công, cũng như làm nổi bật được mục đích của đình công.

1.1.1.2. Các dấu hiệu cơ bản của đình công

Đình công có những dấu hiệu đặc trưng cơ bản sau:

Một là, đình công là sự ngưng việc tạm thời của tập thể NLD. Đây là dấu hiệu cơ bản nhất khi nói đến đình công. Sự ngưng việc của đình công được hiểu như là sự

chủ động không thực hiện nghĩa vụ lao động đã cam kết với NSDLĐ, và sự ngưng việc này không được sự đồng ý của NSDLĐ. Tuy nhiên, sự ngưng việc này chỉ là sự ngưng việc tạm thời của NLĐ, NLĐ họ vẫn mong muốn được tiếp tục trở lại làm việc sau khi cuộc đình công kết thúc. Điều đó cho thấy rằng ngưng việc chỉ là hình thức thể hiện, là sự phản ứng chứ không phải là mục đích NLĐ hướng tới, mong muốn đạt được.

Trong pháp luật của các quốc gia trên thế giới chia làm hai quan điểm về sự ngưng việc trong đình công; một số nước thừa nhận sự ngưng việc không triệt để (*tương tự sự ngưng việc của lãn công, làm việc cầm chừng*) là dấu hiệu của đình công ví dụ như *Malaysia hoặc Philipines* [10, tr.529]...Nhưng đa phần luật pháp các nước trên thế giới trong đó có Việt Nam chỉ thừa nhận sự ngưng việc triệt để, tức là khi tham gia đình công thì NLĐ không thực hiện nghĩa vụ lao động đã cam kết với NSDLĐ nhưng vẫn có thể tham gia các QHLD với NSDLĐ khác.

Hai là, đình công phải thực hiện trên tinh thần tự nguyện của người tham gia đình công. Đây là dấu hiệu mang tính ý chí của NLĐ khi tham gia vào cuộc đình công. Thể hiện ở việc NLĐ coi đình công là quyền của mình, họ có quyền lựa chọn tham gia đình công hay không; họ hoàn toàn không bị người khác bắt ép, cưỡng ép tham gia vào cuộc đình công. Nếu tập thể NLĐ bị tác động từ bên ngoài buộc phải ngưng việc, mà không phải là họ tự nguyện tham gia thì hành vi ngưng việc đó được coi là biểu hiện của đình công bất hợp pháp. Trong quy định về đình công của hầu hết các quốc gia đều nhận định những hành vi ngưng việc này là biểu hiện của đình công bất hợp pháp.

Tính tự nguyện của NLĐ khi tham gia vào đình công được pháp luật các quốc gia quy định cụ thể, và các quy định này được coi là một trong những cơ sở để xem xét tính hợp pháp của cuộc đình công. Như Luật về giải quyết tranh chấp lao động của Ba Lan năm 2013 cho rằng “*Việc tham gia đình công là tự nguyện*”(Điều 18), BLLĐ Liên bang Nga năm 2001:“*Việc tham gia đình công của NLĐ là hoàn toàn tự nguyện không ai có quyền bắt buộc hoặc cản trở NLĐ tham gia đình công*”(Điều 409).

Ba là, đình công có tính tập thể. Dấu hiệu này đảm bảo số lượng người NLD tham gia vào cuộc đình công, nó không chỉ biểu hiện ở số lượng người tham gia ngưng việc mà còn thể hiện ở ý chí, mục đích chung của NLD. Khi tham gia vào đình công thì tập thể NLD phải có cùng một mục đích hướng tới và hướng tới chung một NSDLĐ.

Phần lớn các quốc gia có quy định về số lượng người tham gia đình công, dựa trên tổng số NLD của nơi diễn ra đình công. Tỷ lệ người tham gia tùy vào từng điều kiện của mỗi quốc gia mà mỗi có quy định khác nhau. Như BLLĐ Chile năm 2002: “*cuộc đình công phải có 2/3 sự đồng ý của đoàn viên công đoàn trở lên đồng ý với đình công*” [36, trg.189]. Sự quy định số lượng NLD tham gia nhằm đảm bảo những yêu sách của cuộc đình công phù hợp với nguyên vọng chung và là nhu cầu của phần lớn lao động trong các doanh nghiệp; vì cuối cùng những yêu sách của cuộc đình công không chỉ để đáp ứng cho NLD tham gia vào cuộc đình công mà là cho toàn bộ NLD đang tham gia vào môi QHLD này.

Bốn là, đình công luôn có tính tổ chức: Tính tổ chức của đình công được biểu hiện bằng sự có chủ định; có phối hợp; thống nhất ý chí, mục đích và hành động trong phạm vi những NLD tham gia ngưng việc. Một cuộc đình công diễn ra không chỉ là hành vi bộc phát, ngay tức thì của tập thể NLD; mà nó là một phản ứng diễn ra một cách có sự tự chủ như: *có người lãnh đạo, có sự phối hợp hành động giữa những NLD tham gia ngưng việc...* Và với các cuộc đình công thì tập thể NLD sẽ tuân thủ sự chỉ đạo của người lãnh đạo cuộc đình công. Pháp luật của hầu hết các quốc gia quy định là BCHCD là người lãnh đạo đình công.

Tính tổ chức là dấu hiệu phân biệt sự ngưng việc vì những lý do riêng hoặc do những điều kiện bất ngờ với đình công. Với việc có tổ chức thì các cuộc đình công sẽ được đi theo đúng định hướng ban đầu đã đặt ra, tránh những tác động tiêu cực đến xã hội và đặc biệt là QHLD xảy ra tranh chấp.

Năm là, mục đích của đình công là nhằm đạt được yêu sách gắn với lợi ích của tập thể NLD. Mục đích cuối cùng mà tập thể NLD khi tham gia ngưng việc hướng tới là các yêu sách của mình được NSDLĐ đáp ứng. Nhưng phải chú ý mục đích của các

cuộc đình công phải là quyền, lợi ích đang tranh chấp nằm trong phạm vi của QHLD gắn với lợi ích nghề nghiệp của họ. Ví dụ: *những yêu sách về tiền lương, tiền thưởng, thời gian làm việc, chế độ làm việc ngoài giờ* [6]... Cùng với đó hầu hết pháp luật các quốc gia đều không thừa nhận các cuộc đình công mang mục đích chính trị. Ví dụ theo án lệ của Tòa Án lao động Pháp “*một cuộc đình công thuần túy chính trị cần được coi là bất hợp pháp*”[tr. 1186].

Xã hội phát triển, cùng với đó là sự phát triển của các biện pháp bảo vệ quyền hợp pháp cho NLĐ thì sự vi phạm về quyền của NSDLĐ cũng giảm đi, nhưng cùng với đó thì những đòi hỏi về lợi ích của NLĐ cũng tăng lên. Chính vì thế mục đích các cuộc đình công trong giai đoạn hiện nay đang thiên về đòi hỏi nâng cao lợi ích cho NLĐ khi tham gia vào QHLD.

1.1.1.3. Phân loại đình công

Dựa trên những dấu hiệu cơ bản của đình công thì đình công trên thế giới được phân loại dựa theo nhiều căn cứ khác nhau, tùy vào từng trường hợp mà người ta lựa chọn căn cứ nào để phân loại nó.

Một là, căn cứ dựa vào mục đích của cuộc đình công, người ta phân đình công thành: đình công yêu sách và đình công hưởng ứng.

Hai là, căn cứ vào phạm vi của cuộc đình công, người ta phân đình công thành: đình công doanh nghiệp, đình công bộ phận, đình công ngành, đình công khu vực, và tổng đình công.

Ba là, căn cứ vào tính chất của cuộc đình công, người ta chia đình công thành: đình công kinh tế và đình công chính trị.

Căn cứ vào các quy định của pháp luật, người ta chia đình công thành: đình công hợp pháp và đình công bất hợp pháp.

- *Đình công hợp pháp*, là cuộc đình công tuân theo đầy đủ những quy định của pháp luật về trình tự, thủ tục tiến hành đình công, cũng như một số yếu tố khác liên quan đến cuộc đình công như người tham gia đình công, phương thức tiến hành, mục đích hướng đến, người lãnh đạo cuộc đình công. Những quy định này là tùy vào từng quy định cụ thể của mỗi nước.

- *Đình công bất hợp pháp*, là những cuộc đình công vi phạm một trong những quy định của pháp luật như trình tự, thủ tục, người tiến hành đình công, người lãnh đạo...

Việc pháp luật các quốc gia đưa ra những quy định về đình công như vậy không phải là sự hạn chế đình công, triệt tiêu quyền đình công của NLĐ mà nhằm đảm bảo đình công được thực hiện đúng bản chất, đúng mục đích của nó. Các quy định này đều được đưa ra dựa trên cơ sở là quy định của Công ước quốc tế các quyền kinh tế xã hội và văn hóa 1966 “*quyền đình công với điều kiện là quyền này phải được thực hiện phù hợp với pháp luật mỗi quốc gia*”[Điều d, Khoản 1, Điều 8].

1.1.1.4. *Tác động của đình công đối với nền kinh tế - xã hội*

Một là, đình công có nhiều tác động tích cực cho nền kinh tế - xã hội: NLĐ dùng đình công như là một phương pháp để giải quyết tranh chấp. Cũng như khi NLĐ muốn đạt được những lợi ích tốt hơn trong lao động thì NLĐ dùng đình công như một biện pháp để có thể buộc NSDLĐ đáp ứng các lợi ích đó.

Trong QHLD thì những NLĐ thường có vị trí thấp hơn và bị phụ thuộc vào NSDLĐ, ở vị thế đó khi có tranh chấp mà không có sự liên kết lại với nhau thì NLĐ khó có thể được đáp ứng những yêu sách chính đáng. Với sự liên kết của tập thể NLĐ thì cán cân của sự chênh lệch vị thế đó sẽ không còn, đồng thời lợi ích trong QHLD đó có thể được điều chỉnh công bằng hơn cho NLĐ. Vì vậy đình công như là một phương thức nhằm nâng cao được giá trị kinh tế mà NLĐ có thể được hưởng khi tham gia vào QHLD.

ILO đã nêu ra sự ảnh hưởng tích cực của đình công đối với nền kinh tế- xã hội như sau:“*đình công không chỉ nhằm đạt được những điều kiện làm việc tốt hơn hoặc có những yêu cầu tập thể mang tính nghề nghiệp mà còn nhằm tìm những giải pháp cho các vấn đề chính sách kinh tế, xã hội và các vấn đề lao động bất kì loại nào mà NLĐ trực tiếp quan tâm*”.

Hai là, bên cạnh những ảnh hưởng tích cực, đình công cũng có thể có những tác động tiêu cực cho nền kinh tế - xã hội: Nếu NLĐ có những nhận thức không đúng đắn về quyền này của bản thân dễ dẫn đến việc họ lạm dụng đình công như là

phương pháp giải quyết tất cả các tranh chấp lao động phát sinh trong mỗi QHLD mà không sử dụng các biện pháp khác. Và khi có những nhìn nhận không đúng đắn đó thì chỉ cần những mâu thuẫn nhỏ xảy ra NLĐ sẽ dùng đình công gây sức ép cho NSDLĐ mà không biết rằng những yêu sách họ yêu cầu không phù hợp thực tế QHLD họ đang tham gia, điều này gây ra thiệt hại cho NSDLĐ.

Bản chất đình công nó là sự ngưng việc tạm thời của NLĐ, nếu sự ngưng việc này diễn ra trong thời gian dài nó có thể gây ngưng trệ sản xuất, hoạt động điều hành sản xuất kinh doanh sẽ gặp nhiều trở ngại, doanh nghiệp sẽ phải gánh chịu những tổn thất trước khi ổn định được sản xuất.

1.1.2. Nội dung pháp luật về đình công

Đình công với ý nghĩa là quyền cơ bản của NLĐ đòi hỏi cần phải được đảm bảo thực hiện trên thực tế, mục đích để bảo vệ quyền lợi của NLĐ. Nhưng mặt khác, đình công nếu không được kiểm soát tốt thì có thể có những ảnh hưởng tiêu cực tới quyền lợi hợp pháp của NSDLĐ, lợi ích của các chủ thể tham gia QHLD và lợi ích chung của cộng đồng. Chính vì vậy, đình công được quy định trong pháp luật của nhiều quốc gia trên thế giới nhằm điều chỉnh vấn đề này một cách phù hợp và hiệu quả theo định hướng của nhà nước. Thực tiễn về pháp luật đình công ở các nước trên thế giới khá đa dạng, phong phú theo các xu hướng khác nhau và ở những mức độ khác nhau. Nhìn chung, đa số các nước đều thừa nhận quyền đình công, nhưng bên cạnh đó cũng có một số nước không quy định về đình công như: *Đài Loan* cấm đình công, *Trung Quốc* không đề cập đến quyền đình công của NLĐ [10]. Trong những nước có quy định về đình công thì cũng có sự khác nhau. Có những nước quy định về đình công một cách chặt chẽ, mô hình hóa đình công thành các quy định cụ thể như *Pháp*, *Mỹ*, *Thụy Điển*, *Việt Nam*...[9, tr.519]. Với sự quy định chặt chẽ này các quốc gia muốn quản lý đình công dựa trên nguyên tắc tôn trọng lợi ích kinh tế-xã hội, và muốn hạn chế mức tối thiểu sự tác động tiêu cực của đình công đối với xã hội. Nhưng bên cạnh đó cũng có một số nước không quy định mà do án lệ xác định như *Đức*, *Anh*, *Úc* [9, trang 520]. Tóm lại, pháp luật về đình công của các quốc gia trên thế giới thường bao gồm các nội dung sau:

1.1.2.1. Chủ thể tham gia, tổ chức, lãnh đạo đình công

Chủ thể tham gia đình công, có thể thấy hầu như pháp luật của các quốc gia đều đưa ra những quy định rất chi tiết về người tham gia đình công. Việc quy định chi tiết này nhằm mục đích kiểm soát được phạm vi của những cuộc đình công sẽ diễn ra trong nền kinh tế, và được quy định phù hợp với từng điều kiện khác nhau của mỗi quốc gia.

Phần lớn các quốc gia đều thừa nhận đình công là quyền cơ bản của NLD, mà không phải là quyền của mọi công dân. Quy định như vậy để tránh tình trạng đình công bị lạm dụng để thực hiện với những mục đích khác như mục đích về chính trị hoặc gây mất trật tự xã hội.

Cùng với đó pháp luật các quốc gia cũng quy định và khái quát rõ ràng về khái niệm NLD. Khái niệm NLD được pháp luật của các quốc gia thống nhất quy định là bộ phận NLD làm công ăn lương thuần túy trong QHLD và bộ phận NLD là công chức, viên chức nhà nước. Đối với NLD là bộ phận làm công ăn lương thuần túy trong QHLD thì pháp luật các quốc gia đều thừa nhận họ có quyền đình công một cách tuyệt đối, ngoài những trường hợp NLD hoạt động trong các ngành thiết yếu mà pháp luật các quốc gia có quy định hạn chế hoặc cấm đình công. Còn đối với NLD là công chức, viên chức nhà nước thì pháp luật của mỗi quốc gia có quy định khác nhau, như pháp luật các quốc gia *Pháp, Thụy Điển, Phần Lan...*[31, tr.29], thừa nhận đình công cũng là một quyền cơ bản của công chức, viên chức nhà nước. Tuy nhiên, bên cạnh đó, xuất phát từ những yêu cầu trong việc quản lý nhà nước, nhiều quốc gia như Hoa Kỳ, Thái Lan, Đức lại quy định cấm đình công đối với NLD là công chức nhà nước [31, tr.30].

ILO khuyến nghị chỉ nên hạn chế, cấm đình công với những ngành hoạt động mang tính thiết yếu, ảnh hưởng lớn đến xã hội mà nếu bị đình công sẽ gây nguy cơ cho đời sống, an toàn cá nhân hoặc sức khỏe của dân chúng (trước hết là khu vực bệnh viện và kiểm soát không lưu)... Tùy vào điều kiện mỗi quốc gia mà quy định những ngành, khu vực doanh nghiệp bị cấm, hạn chế đình công của mỗi quốc gia có sự khác nhau.

Việc đặt ra những điều kiện về đối tượng tham gia đình công, cũng như đưa ra các ngành, khu vực bị hạn chế đình công không phải là hành vi nhằm triệt tiêu đình công, mà đó là hành vi được đưa ra dựa trên cơ sở kinh tế - xã hội của mỗi quốc gia, thông qua đó nhằm đảm bảo sự quản lý nhà nước đối với đình công, cũng như nhằm duy trì sự hoạt động ở mức tối thiểu của xã hội.

Chủ thể tổ chức, lãnh đạo cuộc đình công, pháp luật quốc tế có ghi nhận quyền tổ chức, lãnh đạo đình công gắn liền với tổ chức đại diện NLĐ (công đoàn) [11]. Hầu hết các nước có quy định về đình công thì đều quy định công đoàn hoặc nghiệp đoàn là tổ chức có tư cách để tổ chức, lãnh đạo đình công cho tập thể NLĐ, ví dụ như: Tại Hàn Quốc Điều 29 Luật điều chỉnh công đoàn và quan hệ lao động Hàn Quốc năm 1997 quy định bất kỳ một cuộc đình công nào cũng phải do một công đoàn hợp pháp (có đăng ký) đứng ra tổ chức [11];. Tại Indonexia thì Luật số 21/200 năm 2004 về tổ chức công đoàn cộng hòa Indonexia thì có quy định rằng chức năng của công đoàn là “*người hoạch định, tác nhân và bên chịu trách nhiệm đối với đình công theo pháp luật hiện hành*”(Điểm e, Khoản 2, Điều 4).

Việc các nước quy định đình công phải do BCHCD cơ sở tổ chức và lãnh đạo bởi lẽ khi được thành lập hợp pháp, BCHCD cơ sở do những NLĐ tín nhiệm bầu ra và là tổ chức đại diện, bảo vệ quyền lợi ích cho tập thể lao động. Trên cơ sở đó, BCHCD tập hợp NLĐ hành động vì mục đích chung, đưa ra những yêu sách phù hợp đối với NSDLĐ, định hướng cuộc đình công đi đúng mục đích ban đầu, tránh những hiện tượng quá khích, nhằm đảm bảo tính tổ chức và khả năng thắng lợi cho cuộc đình công.

1.1.2.2. Trình tự, thủ tục đình công

Các quy định về trình tự, thủ tục và cách thức tiến hành đình công là một trong những điều kiện xem xét tính hợp pháp của cuộc đình công. Tuy nhiên với từng điều kiện khác nhau của mỗi quốc gia mà những quy định về trình tự, thủ tục và cách thức tiến hành đình công có những điểm khác nhau.

Quan điểm chung của ILO về vấn đề này cho rằng: “*Những thủ tục này không rườm rà đến nỗi khiến cho đình công hợp pháp không sao tiến hành được trên thực tế*”[9, tr.496]. Những quy định về trình tự, thủ tục đình công cụ thể như sau:

Về *thủ tục chuẩn bị đình công*, theo ILO và nhiều quốc gia trên thế giới thì chuẩn bị đình công gồm 3 bước sau: 1. *Lấy ý kiến tập thể NLD*, 2. *Ra quyết định đình công*, 3. *Đưa yêu cầu và thông báo về đình công cho NSDLĐ, các bên liên quan*. Theo Luật về giải quyết tranh chấp tập thể Ba Lan năm 2013 thì “1. *Một cuộc đình công sẽ được tuyên bố bởi tổ chức công đoàn sau khi đã được chấp thuận bởi đa số phiếu của NLD có quyền biểu quyết, với điều kiện có ít nhất 50% số NLD đang làm việc ở cơ sở sản xuất tham gia bỏ phiếu... 3. Thông báo về cuộc đình công sẽ được đưa ra ít nhất trước 5 ngày.*” (Điều 20).

Qua những quy định trên, có thể thấy trước khi diễn ra cuộc đình công thì BCHCD phải thực hiện một số công việc sau:

Một là, đứng ra lấy ý kiến của NLD về: địa điểm, hình thức, nội dung của cuộc đình công. Khi lấy ý kiến của NLD đa phần các quốc gia đều quy định phải được trên 50% số lượng NLD đồng ý thì mới được tiến hành đình công, để nhằm đảm bảo sự liên kết của tập thể NLD mạnh hơn, đồng thời để đảm bảo những yêu sách của cuộc đình công là sự đại diện cho nguyện vọng, ý chí của đa số NLD và hợp lý với thực tế trong mỗi QHLD đang xảy ra tranh chấp.

Hai là, BCHCD cần thông báo cho NSDLĐ cũng như các cơ quan có thẩm quyền về thời điểm đình công, dự kiến các yêu sách và thời hạn đình công... Mục đích của việc thông báo là để cho các bên liên quan đến cuộc đình công có một khoảng thời gian chuẩn bị nhằm giảm thiểu tối đa những hậu quả mà cuộc đình công có thể mang lại.

Về *thủ tục tiến hành đình công*, đến thời hạn dự kiến đình công nếu NSDLĐ không chấp nhận giải quyết yêu cầu thì tập thể NLD sẽ tiến hành đình công. Thực tế việc đình công không chỉ phải tuân theo những thủ tục mà pháp luật đã quy định mà khi tiến hành thường phải có những cách thức nhất định. Các quy định về tiến hành

đình công thường là quy định về những hành vi theo hình thức là các điều cấm, như *có được chiếm xưởng, tập hợp, biểu thị bằng lời nói, khẩu hiệu, nơi được tập trung...*

1.1.2.3. Các trường hợp không được đình công

Như đã phân tích ở mục quy định pháp luật về đối tượng tham gia đình công, thì tổ chức ILO kiến nghị chỉ nên cấm đình công với những ngành hoạt động mang tính thiết yếu, ảnh hưởng lớn đến xã hội mà nếu bị xảy ra hiện tượng đình công sẽ gây nguy cơ đến đời sống, an toàn cá nhân hoặc sức khỏe của dân chúng (trước hết là khu vực bệnh viện và kiểm soát không lưu). Quy định hạn chế này không phải là sự kìm hãm quyền đình công mà nó nhằm mục đích đảm bảo sự hoạt động bình thường của toàn xã hội, cũng như đảm bảo lợi ích công đồng không bị tác động bởi cuộc đình công. Tùy vào từng điều kiện kinh tế - xã hội của từng quốc gia mà pháp luật của các quốc gia đó có sự quy định cụ thể các trường hợp không được phép đình công; nhưng các quy định đó phải dựa trên cơ sở của ILO nêu trên và những khu vực, ngành mà các quốc gia đó cấm đình công phải thực sự có ảnh hưởng tới hoạt động của toàn xã hội.

Với quan điểm này Luật Lao động Campuchia năm 2012 có quy định: “*Bộ trưởng bộ lao động xác định dịch vụ thiết yếu tối thiểu được duy trì để không gây ảnh hưởng cho đời sống, sức khỏe hoặc sự an toàn của những người bị ảnh hưởng bởi cuộc đình công.*” (Điều 328). Luật lao động của Campuchia không quy định cụ thể những ngành, khu vực bị pháp luật hạn chế hoặc cấm đình công, mà được Bộ trưởng Bộ lao động quyết định sau khi lấy ý kiến từ công đoàn.

Khác với những quy định của Luật lao động Campuchia năm 2012 thì BLLĐ Liên bang Nga năm 2014 có quy định rằng “*Tại các doanh nghiệp, cơ quan/tổ chức liên quan trực tiếp đến việc đảm bảo cuộc sống hàng ngày của dân cư (cung cấp điện, nước hơi đốt, hàng không, đường sắt, bưu chính viễn thông, giao thông đường thủy, bưu điện)*” (Khoản b, Điều 413). BLLĐ Liên bang Nga năm 2001 quy định tập thể NLĐ thuộc những doanh nghiệp đảm bảo cuộc sống hàng ngày và có liệt kê một số ngành thiết yếu thì bị hạn chế hoặc cấm đình công.

Nhìn chung quy định cấm hoặc hạn chế ở một số quốc gia không phải là sự triệt tiêu quyền đình công của NLD mà nó nhằm mục đích định hướng đình công, cũng như đảm bảo tránh những tác động tiêu cực của cuộc đình công.

1.1.2.4. Quy định chế tài về các hành vi vi phạm pháp luật về đình công

Pháp luật nhiều nước quốc gia có những quy định cụ thể về các hành vi vi phạm pháp luật đình công và các chế tài xử phạt. Các nước có sự ghi nhận đình công như một trong những quyền cơ bản của NLD đều có cơ chế pháp lý để đảm bảo thực hiện trên thực tế. Tùy theo mức độ, như hậu quả mà cuộc đình công gây ra, mà pháp luật của các quốc gia đưa ra những quy định về xử phạt vi phạm khác nhau.

Về vấn đề này, quan điểm của ILO cho rằng: *“không thể phạt tù đối với trường hợp đình công hòa bình; việc áp dụng chế tài hình sự (đối với các vi phạm quy định về đình công) phải phù hợp với nguyên tắc tự do liên kết và tương xứng với tội phạm. Nếu không, những mối quan hệ lao động hài hòa sẽ không phát triển được”* (Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa 1966). Quan điểm này cho thấy rằng khi các cuộc đình công diễn ra một cách hòa bình thì sự vi phạm của tập thể NLD chỉ có thể coi là sự vi phạm về mặt hành chính, dân sự chứ không thể áp dụng các chế tài hình sự để xử phạt trong trường hợp này.

Theo pháp luật QHLD Malaysia năm 1967 thì *“thực hiện hành vi trong một cuộc đình công được mở rộng bất hợp pháp sẽ vi phạm pháp luật, khi bị kết án có thể sẽ bị phạt tù với thời gian tối đa một năm, hay phạt tiền tối đa 1000 ringgit, hay bị phạt cả hai, và mỗi ngày sẽ bị phạt tiền thêm 50 ringgit trong suốt thời gian tiếp tục sự vi phạm này...”* (Điều 46).

Nhìn chung, việc áp dụng hình phạt tiền, phạt tù hoặc có sự áp dụng cả hai chế tài trên để xử lý vi phạm pháp luật đình công tùy vào từng quy định của mỗi quốc gia. Đối tượng áp dụng thì tùy vào từng quy định có thể áp dụng cho tập thể NLD tham gia đình công hoặc Công đoàn.

1.2. Một số vấn đề lý luận về pháp luật giải quyết đình công

1.2.1. Quan niệm về giải quyết đình công và pháp luật giải quyết đình công

Nhìn chung khái niệm giải quyết đình công không được đa số các quốc gia mô hình hóa thành quy định trong luật, mà phải thông qua những quy định về trình tự, thủ tục, nguyên tắc giải quyết đình công thì mới khái quát hóa được. Như đã đề cập pháp luật các quốc gia đều thừa nhận đình công là quyền của NLD nhưng quyền này cần phải đặt trong khuôn khổ những quy định pháp luật. Khi NLD thực hiện những hành vi là quyền của mình thì hầu hết các nước đều trao cho một cơ quan nhân danh quyền lực nhà nước là Tòa Án để giải quyết các vấn đề về đình công. Ví dụ: Trong BLLĐ liên bang Nga năm 2001 có ghi nhận: *“Quyết định về cuộc đình công bất hợp pháp là do Tòa án tối cao của các nước cộng hòa, tòa án các tỉnh, vùng tự trị, các thành phố, các vùng tự trị xem xét và tuyên bố theo đơn yêu cầu của NSDLĐ hoặc của viện kiểm soát..”*

Theo khảo sát, quan niệm về phạm vi công việc trong giải quyết đình công có sự khác biệt giữa các nước. Có thể chia thành hai nhóm quan điểm sau đây:

Quan điểm thứ nhất: “Giải quyết đình công là hoạt động của Tòa án nhằm xác định tính hợp pháp hoặc bất hợp pháp của cuộc đình công trên cơ sở các quy định của pháp luật”. Theo quan điểm này, Tòa Án là cơ quan tài phán có thẩm quyền xem xét tính hợp pháp của cuộc đình công dựa trên các căn cứ là trình tự tiến hành, trình tự tổ chức, cũng như mục đích hướng tới của cuộc đình công trên cơ sở những quy định của pháp luật mỗi nước. Trong pháp luật các nước có quy định này thì giải quyết đình công không bao gồm việc xem xét giải quyết nội dung bên trong tranh chấp dẫn đến cuộc đình công: như nguyên nhân cũng như hậu quả của cuộc đình công mang lại.

Quan điểm thứ hai: “Giải quyết đình công là hoạt động bao gồm việc xem xét tính hợp pháp của cuộc đình công, giải quyết nội dung của đình công và giải quyết hậu quả của việc đình công”. Theo đó giải quyết đình công được định nghĩa bao gồm nhiều hoạt động không chỉ đơn thuần là việc xem xét cuộc đình công diễn ra có đúng trình tự thủ tục mà pháp luật quy định hay không, mà còn bao gồm những vấn đề phát sinh quanh vấn đề đình công như: nguyên nhân dẫn đến cuộc đình công, giải quyết hậu quả mà cuộc đình công gây ra cho xã hội. Các quốc gia theo quan điểm

này cho rằng chủ thể có thẩm quyền thay mặt quyền lực công để xem xét tính hợp pháp của cuộc đình công là Tòa Án. Các vấn đề phát sinh trực tiếp từ đình công sẽ được thực hiện bằng nhiều hình thức khác nhau như thương lượng, hòa giải.

1.2.2. Nội dung pháp luật về giải quyết đình công

1.2.2.1. Các phương thức giải quyết đình công

Đình công được xem là một hiện tượng xã hội khá phức tạp, giải quyết đình công cũng có nhiều cách hiểu khác nhau, cùng với đó là nhiều phương thức mà thông qua đó có thể giải quyết đình công theo quy định của pháp luật. Sau đây là các phương thức để giải quyết đình công:

Phương thức giải quyết thông qua thương lượng, là hình thức giải quyết tranh chấp tự nguyện giữa các bên mà không có sự tham gia của bên thứ ba. Trong việc giải quyết đình công, phương thức thương lượng được xem là cơ chế tự giải quyết, các bên tự đưa ra đề xuất và quyết định giải pháp cho các vấn đề mà không có sự trợ giúp của bên thứ ba. Ở phương thức giải quyết thông qua thương lượng thì sự thỏa thuận ý chí của NLD và NSDLĐ được tôn trọng tuyệt đối, phương hướng giải quyết những tranh chấp xảy ra dẫn đến cuộc đình công sẽ được đưa ra dựa vào ý kiến, nguyện vọng của hai bên. BLLĐ liên bang Nga năm 2001 có quan niệm về thương lượng như sau: “Đại diện NLD và NSDLĐ tham gia thương lượng tập thể để chuẩn bị cho việc ký kết hay thay đổi Thỏa ước lao động tập thể...và họ có quyền đưa ra sáng kiến để tiến hành các hoạt động này” (Điều 36). Trong giải quyết đình công, thương lượng không đặt ra vấn đề xét tính hợp pháp của cuộc đình công mà chỉ nhằm giải quyết nguyên nhân của cuộc đình công. Thông qua việc dàn xếp những mâu thuẫn giữa các bên, mục đích cuối cùng của thương lượng trong đình công là tiến tới việc chấm dứt đình công, NLD quay trở lại công việc, tiếp tục thực hiện QHLD giữa hai bên.

Phương thức giải quyết thông qua hòa giải, là hình thức giải quyết tranh chấp có sự tham gia của bên thứ ba độc lập do hai bên cùng chấp nhận hay chỉ định giữ vai trò trung gian để hỗ trợ cho các bên tìm kiếm giải pháp thích hợp, nhằm chấm dứt những mâu thuẫn, xung đột đang tồn tại giữa các bên. Cũng giống như phương thức

giải quyết thông qua thương lượng, phương thức giải quyết thông qua hòa giải cũng là phương pháp dựa trên sự thỏa thuận ý chí của NLĐ và NSDLĐ, tuy nhiên sự thỏa thuận ý chí ở đây có sự định hướng của một bên thứ ba độc lập. Ghi nhận quan điểm này Luật Giải quyết tranh chấp lao động Indonexia năm 2004 cho rằng: “*hòa giải là việc giải quyết các tranh chấp về lợi ích thông qua thương lượng với một hay nhiều hòa giải viên làm trung gian*” (Điều 14). Những hòa giải viên chỉ tồn tại với tư cách là trung gian, người đưa ra những hướng giải quyết dựa trên cơ sở thực tế của mỗi QHLD đang xảy ra tranh chấp, cùng với sự phân tích những lợi ích chung của các bên, các giá trị mà các bên có thể đạt được và cũng là những vấn đề pháp lý liên quan đến cuộc đình công. Từ những hướng giải quyết đó NLĐ và NSDLĐ tham khảo có thể đưa ra cách giải cho mỗi QHLD đã xảy ra tranh chấp.

Phương thức giải quyết thông qua Tòa Án, là hình thức giải quyết đình công theo sự tuân thủ những quy định về thủ tục, cách thức tiến hành chặt chẽ mà pháp luật quy định, được thực hiện bởi thẩm phán (những người có kinh nghiệm, chuyên môn trong lĩnh vực pháp luật lao động). Khác với những phương thức thông thường, khi sử dụng phương thức giải quyết bằng Tòa án thì Thẩm phán là người sẽ đưa ra hướng giải quyết dựa trên những tài liệu mà các bên cung cấp, đồng thời là dựa trên những sự việc thực tế xảy ra trong mỗi QHLD đã dẫn đến cuộc đình công và phương hướng giải quyết không có sự thảo thuận ý chí giữa NLĐ, NSDLĐ. Đồng thời khi có kết quả giải quyết của Tòa Án thì phương án giải quyết được đảm bảo thực hiện. Đây là phương thức giải quyết đình công được chính thức quy định trong pháp luật của nhiều quốc gia như: Nga, Philippin, Pháp...[10]

Hầu hết các quốc gia đều quy định những chủ thể của cuộc đình công như (NLĐ, Đại diện cho tập thể NLĐ theo các cấp), NSDLĐ và Viện kiểm soát có quyền yêu cầu Tòa án xem xét tính hợp pháp của đình công cần phải xem xét.

1.2.2.2. Xét tính hợp pháp của đình công

Xem xét tính hợp pháp của cuộc đình công, là xem xét trình tự, thủ tục, mục đích đình công có đúng với quy định của pháp luật về đình công hay không. Ví dụ: BLLĐ Liên bang Nga 2001 quy định: “*Cuộc đình công bất hợp pháp nếu không tuân thủ*

theo trình tự, thủ tục và những yêu cầu theo quy định của bộ luật này... ”. (Khoản b, Điều 413).

Việc quy định các căn cứ để xác định một cuộc đình công là hợp pháp hay bất hợp pháp là để đảm bảo quyền đình công của NLD. Sự đảm bảo quyền đình công của NLD, được đưa ra dựa trên cơ sở đình công cần được khuyến khích. Và nếu cuộc đình công là hợp pháp thì phải được pháp luật thừa nhận. Với sự thừa nhận thì quyền, lợi ích của tập thể NLD tham gia vào cuộc đình công sẽ được bảo vệ. Theo đó; một cuộc đình công là bất hợp pháp, là cuộc đình công không tuân thủ các điều kiện về trình tự, thủ tục hoặc vi phạm quy định về mục đích, phạm vi đình công hoặc thuộc các trường hợp bị hạn chế hay bị cấm đình công.

Về thẩm quyền, cơ quan có thẩm quyền ra phán quyết về tính hợp pháp của cuộc đình công hầu hết pháp luật của các quốc gia thống nhất thuộc về Tòa án, ví dụ như: Luật Lao động Campuchia năm 2012 quy định: “...Tòa án có thẩm quyền xác định tính hợp pháp hoặc bất hợp pháp hoặc bất hợp pháp của một cuộc đình công” (Điều 337).

1.2.2.3. Giải quyết hậu quả của cuộc đình công

Giải quyết hậu quả của cuộc đình công, là hoạt động giải quyết các vấn đề liên quan đến trách nhiệm của các bên, tùy từng trường hợp có thể là vấn đề việc làm của NLD sau đình công, tiền lương cho NLD, bồi thường thiệt hại cho NSDLĐ... Tuy thuộc vào từng cuộc đình công, tùy thuộc vào tính hợp pháp hay bất hợp pháp của cuộc đình công mà những vấn đề liên quan đến trách nhiệm của các bên được quy định khác nhau.

- *Vấn đề việc làm của NLD sau đình công*, khi tham gia đình công thì NLD đã tự ý ngưng việc mà không cần sự đồng ý của bên NSDLĐ, tuy nhiên đây không bị xem là một hành vi vi phạm hợp đồng lao động. Đình công là quyền cơ bản của NLD, theo quy định của các quốc gia, cũng như luật quốc tế. Vậy nên khi tham gia đình công NLD luôn được pháp luật các quốc gia bảo vệ về vấn đề việc làm.

BLLĐ liên bang Nga năm 2001 có quy định: “*Việc tham gia đình công của NLD không thể được xem là vi phạm kỷ luật lao động và không thể là lý do để chấm dứt hợp đồng lao động ngoại trừ những trường hợp không thực hiện việc chấm dứt*

đình công theo quy định tại đoạn thứ nhất điều 413 bộ luật” (Điều 414). Những đảm bảo về việc làm cho NLD chỉ được pháp luật các nước quy định khi NLD là thành viên trong các cuộc đình công hợp pháp hoặc dừng việc đình công khi có phán quyết của Tòa Án về cuộc đình công là bất hợp pháp.

Theo đó, NLD không thực hiện việc chấm dứt đình công khi có phán quyết của Tòa Án về cuộc đình công là bất hợp pháp thì sẽ không được đảm bảo về vấn đề việc làm. Hành vi này của NLD có thể bị xem là vi phạm kỷ luật lao động, và lúc này NSDLĐ có quyền chấm dứt hợp đồng lao động đối với NLD trên. Việc quy định NSDLĐ có quyền chấm dứt hợp đồng lao động đối với những NLD trên là nhằm mục đích để bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp cho NSDLĐ. Thực tế các cuộc đình công khi có phán quyết của Tòa Án về việc cuộc đình công là bất hợp pháp mà NLD không tuân thủ phán quyết đầy có nguy cơ gây ảnh hưởng tiêu cực đến NSDLĐ, đồng thời hành vi đó của NLD là sự vi phạm pháp luật.

- *Tiền lương cho NLD*, Một số nước quy định NSDLĐ phải trả lương đầy đủ cho NLD dù cho họ ngưng việc để tham gia đình công, Luật giải quyết tranh chấp tập thể Ba Lan năm 2013“*...trong thời gian đình công được tổ chức theo quy định của luật này, NLD có quyền được hưởng những lợi ích xã hội, cũng như với các quyền khác phát sinh từ mối quan hệ việc làm, với quyền ngoại lệ là hưởng thù lao...*” (Điều 23). Tuy nhiên, hầu hết pháp luật các quốc gia cũng như quốc tế thì NLD chỉ được hưởng tiền lương trong khi ngưng việc để tham gia đình công trong trường hợp là cuộc đình công hợp pháp.

Với việc quy định việc trả tiền lương cho NLD tham gia đình công, các quốc gia này cho rằng NLD khi tham gia đình công là đang thực hiện quyền cơ bản của NLD. Đồng thời cuộc đình công phát sinh khi có những mâu thuẫn giữa NLD và NSDLĐ, những mâu thuẫn này có thể xuất phát từ NSDLĐ với những hành vi xâm phạm, chưa đáp ứng được những lợi ích tương ứng với sức lao động mà NLD đã bỏ ra. Nên việc quy định NSDLĐ phải trả tiền lương cho NLD tham gia đình công để tạo sự công bằng cho NLD trong những trường hợp trên.

Ngược lại, có một số nước không bắt buộc NSDLĐ phải chi trả tiền lương cho NLĐ khi họ tham gia vào đình công, BLLĐ liên bang Nga năm 2001: “*NSDLĐ có quyền không trả tiền lương cho NLĐ trong thời gian họ tham gia đình công, trừ trường hợp họ thực hiện những công việc/dịch vụ tối thiểu*”(Điều 414). Hoặc như ở Pháp, theo Án lệ Tòa Án Lao động Pháp thì NLĐ tham gia đình công sẽ không được trả lương [tr.1192]. Đối với các cuộc đình công bất hợp pháp, NLĐ đã vi phạm pháp luật lao động trong lĩnh vực đình công, đó là vi phạm về các điều kiện cơ bản của cuộc đình công như đã trình bày ở trên nên nếu NSDLĐ phải trả lương cho NLĐ khi họ tham gia đình công bất hợp pháp là vấn đề vô cùng bất hợp lý. Xuất phát từ nguyên tắc trên mà pháp luật nhiều nước trên thế giới không quy định nghĩa vụ trả lương của NSDLĐ cho thời gian mà những NLĐ tham gia đình công, bất luận cuộc đình công đó là hợp pháp hay bất hợp pháp. Thông thường, tổ chức Công đoàn ở các quốc gia đó trích từ “quỹ đình công” của mình một khoản tiền để hỗ trợ cho NLĐ tham gia đình công [31, tr.23].

- *Bồi thường thiệt hại cho NSDLĐ*: Pháp luật lao động cần có các quy định bảo đảm quyền và lợi ích chính đáng của NSDLĐ bị thiệt hại về tài sản, thu nhập...trong các cuộc đình công bất hợp pháp. Quy định về bồi thường thiệt hại là quy định quan trọng trong việc bảo đảm quyền và lợi ích của NSDLĐ trong các cuộc đình công bất hợp pháp. Trong các cuộc đình công bất hợp pháp, NSDLĐ luôn phải gánh chịu thiệt hại vì đình công chính là biện pháp đấu tranh kinh tế của NLĐ nhằm gây áp lực để NSDLĐ thỏa mãn yêu sách của NLĐ. Quy định về bồi thường thiệt hại nhằm bù đắp lại thiệt hại cho NSDLĐ đã phải gánh chịu trong cuộc đình công bất hợp pháp. Theo Luật làm việc Thụy Sĩ 2014: “*Trừ phi pháp luật quy định khác, NLĐ sẽ phải trả khoản đền bù vì thiệt hại gây ra...*”(Điều 54).

Pháp luật hầu hết các quốc gia ghi nhận NLĐ hoặc tổ chức lãnh đạo đình công phải bồi thường thiệt hại cho NSDLĐ do đình công gây ra. Bồi thường thiệt hại do NLĐ thực hiện là vấn đề cần được cân nhắc vì trong QHLD, tài sản duy nhất của NLĐ là sức lao động. Tổ chức lãnh đạo đình công thường là Công đoàn nên khi Công đoàn chịu trách nhiệm bồi thường thì chi phí bồi thường thiệt hại lấy từ nguồn nào để bồi

thường cho NSDLĐ là tùy theo pháp luật mỗi quốc gia. Tuy nhiên có một số quốc gia quy định chính NLĐ tham gia đình công sẽ là người chi trả những thiệt hại mà cuộc đình công gây ra. Ví dụ như Luật Lao động Ý năm 2014 quy định rằng chỉ có NLĐ phải chịu trách nhiệm bồi thường thiệt hại trong trường hợp đình công bất hợp pháp; đối với NLĐ, nếu cuộc đình công bị tuyên bố bất hợp pháp, NLĐ sẽ không được hưởng lương, đồng thời NLĐ còn có thể buộc phải làm thêm giờ theo yêu cầu của NSDLĐ để bù vào thời gian đình công. Ngoài tiền lương, NSDLĐ còn có thể được phép không chi trả các nguồn thu nhập khác như các khoản phụ cấp cho NLĐ mà hai bên thỏa thuận trong hợp đồng lao động [31, tr.63].

1.2.2.4. *Vai trò, mục tiêu của pháp luật giải quyết đình công.*

Pháp luật giải quyết đình công có vai trò và mục tiêu rất quan trọng trong việc giải quyết những mâu thuẫn phát sinh trước, trong và sau quá trình đình công. Nổi bật trong những vai trò mà hầu hết pháp luật các quốc gia không ghi nhận cụ thể trong các văn bản pháp luật liên quan đến đình công, nhưng luôn được ghi nhận thông qua các quy định khác đó là *giải quyết nguyên nhân cuộc đình công*.

Giải quyết nguyên nhân cuộc đình công là hoạt động nhằm tháo gỡ những xung đột, những mâu thuẫn giữa các bên, tiến tới chấm dứt đình công, tiếp tục thực hiện QHLD. Trong mỗi QHLD những mâu thuẫn, xung đột giữa các bên luôn tồn tại, khi những mâu thuẫn đó không được các bên thỏa thuận ý chí thì NLĐ sử dụng đến đình công như một thứ vũ khí để gây sức ép lên NSDLĐ, buộc NSDLĐ phải đáp ứng những yêu sách NLĐ đưa ra. Nhưng cần phải chú ý giải quyết nguyên nhân đình công thông thường chỉ diễn ra đối với các cuộc đình công đã diễn ra mà NSDLĐ vẫn không đáp ứng những yêu sách của NLĐ, cùng với đó là các cuộc đình công bất hợp pháp có sự vi phạm các quy định mà pháp luật quy định. Có nhiều nguyên nhân dẫn đến các cuộc đình công, nhưng tựu chung có những nguyên nhân chủ yếu sau:

Một là, NSDLĐ không đáp ứng các quyền, lợi ích mà NLĐ đáng ra được hưởng. Qua quá trình làm việc, NLĐ sẽ dần nâng cao tay nghề qua quá trình lao động, học tập, trao đổi kinh nghiệm, do đó mà giá trị sức lao động của NLĐ ngày càng được nâng cao, nhất là lao động có trình độ khoa học kỹ thuật cao. NLĐ từ chỗ

chấp nhận mức lương thấp cùng những điều kiện làm việc theo quy định của pháp luật đã biết đấu tranh để đòi hỏi những điều kiện lao động tốt hơn cho mình thông qua các biện pháp được pháp luật cho phép. Hơn nữa, NLĐ khi đã sở hữu sức lao động qua nhiều năm kinh nghiệm, khi NSDLĐ không đồng ý đáp ứng những điều kiện lao động tốt hơn thì NLĐ có thể sử dụng đến biện pháp chấm dứt hợp đồng theo luật định để tìm nơi lao động mới.

Theo Đạo luật quan hệ quốc gia Hoa Kỳ có đề cập một nguyên nhân dẫn đến đình công “*Việc một số NSDLĐ chối bỏ quyền của NLĐ, không chấp nhận thương lượng tập thể dẫn đến các cuộc đình công*”(Mục 1, §151). Đình công theo quan điểm của nhiều nhà khoa học là đỉnh cao của tranh chấp lao động tập thể. Nếu không có sự tác động để chấm dứt những mâu thuẫn giữa hai bên NLĐ và NSDLĐ thì khó có thể chấm dứt cuộc đình công đang xảy ra. Đáng chú ý là hoạt động này thường được thực hiện theo phương thức thương lượng trực tiếp hoặc hòa giải thông qua vai trò của người trung gian. Tuy nhiên, trên thực tế không phải yêu sách nào của NLĐ đều phù hợp với môi trường QHLD mà NLĐ đang tham gia. Một số trường hợp cho thấy NLĐ đưa ra những yêu sách mà NSDLĐ không đủ khả năng có thể thực hiện nên thường trong những trường hợp này NSDLĐ từ chối thương lượng.

Hai là, các cuộc đình công diễn ra để bày tỏ thái độ của tập thể NLĐ ủng hộ cuộc đình công khác, phản đối chính sách của chính phủ hoặc Đảng phái chính trị... Những cuộc đình công này nếu không có sự vi phạm thì Tòa án không giải quyết nguyên nhân của cuộc đình công. Nhưng nếu có sự vi phạm thì dẫn đến cuộc đình công là đình công bất hợp pháp, và trên thực tế diễn ra thì những cuộc đình công hưởng ứng hoặc để phản đối chính sách của chính phủ đa số đều có sự vi phạm pháp luật về đình công. Việc giải quyết nguyên nhân dẫn đến đình công của các cuộc đình công này nhằm mục đích chấm dứt sự vi phạm pháp luật của cuộc đình công.

Ba là, Công đoàn với trách nhiệm là đại diện cho NLĐ để đấu tranh bảo vệ NLĐ với NSDLĐ, tuy nhiên một số trường hợp Công đoàn chưa làm đúng trách nhiệm thậm chí trong nhiều doanh nghiệp Công đoàn có sự liên kết với NSDLĐ từ đó khiến quyền, lợi ích của NLĐ không được đảm bảo. Vì vậy, với những vấn đề còn

tồn tại của Công đoàn là một trong những nguyên nhân chính dẫn đến các cuộc đình công bất hợp pháp.

Kết luận chương 1

1. Mỗi nước có những quy định khác nhau về đình công. Có một vài nước thì quy định cấm đình công nhưng hầu hết các nước thì đều coi đình công là một quyền cơ bản của NLD, chỉ nên cấm đình công với những ngành hoạt động mang tính thiết yếu, ảnh hưởng lớn đến xã hội mà nếu bị đình công sẽ gây nguy cơ cho đời sống, an toàn cá nhân hoặc sức khỏe của dân chúng. Hầu hết các nước đều thừa nhận một số đặc điểm của đình công: (1) đình công là sự ngưng việc tạm thời của tập thể NLD; (2) đình công phải thực hiện trên tinh thần tự nguyện của người tham gia đình công; (3) đình công có tính tập thể; (4) đình công luôn có tính tổ chức; (5) mục đích của đình công là nhằm đạt được yêu sách gắn với lợi ích của tập thể NLD. Pháp luật các quốc gia đều không thừa nhận các cuộc đình công mang mục đích chính trị.

2. Nội dung pháp luật về đình công thường gồm các vấn đề sau: (1) Chủ thể tham gia đình công là tập thể NLD. Đình công phải do một tổ chức đại diện cho tập thể NLD đứng ra lãnh đạo đình công. Một trong các điều kiện quan trọng nhất đó là tổ chức đại diện của tập thể NLD phải là một tổ chức đại diện thực sự của NLD, tổ chức này phải có tính độc lập đối với NSDLĐ. (2) Trình tự, thủ tục đình công phải không được quá khó khăn và phức tạp khiến cho việc đình công không thể diễn ra; (3) Các trường hợp không được đình công được quy định rõ ràng và thường chỉ nằm trong phạm vi các ngành nghề thiết yếu, ảnh hưởng lớn đến xã hội; (4) Các chế tài đối với các hành vi vi phạm pháp luật về đình công.

3. Pháp luật giải quyết đình công bao gồm những nội dung sau: (1) Các phương thức giải quyết đình công. Thông thường các phương thức chính là thương lượng, hòa giải và khởi kiện tại tòa án; (2) Tuyên bố đình công hợp pháp là một nội dung quan trọng trong giải quyết đình công. Thẩm quyền tuyên bố đình công hợp pháp thuộc về cơ quan tòa án; (3) Giải quyết nguyên nhân của đình công và (4) giải quyết hậu quả của đình công thường gồm các vấn đề về tiền lương, bồi thường thiệt hại, việc làm sau đình công, trách nhiệm của các bên. Trong các cuộc đình công hợp pháp thì đa số các quốc gia đều có sự đảm bảo việc làm, tiền lương cho NLĐ. Riêng đối với những cuộc đình công bất hợp pháp thì lại có sự quy định khác nhau giữa các nước.

Chương 2

THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ ĐÌNH CÔNG, GIẢI QUYẾT ĐÌNH CÔNG THÔNG QUA THỰC TIỄN TẠI TỈNH NGHỆ AN

2. 1. Thực trạng pháp luật về đình công

Trong luật thực định, đình công lần đầu tiên được định nghĩa trong Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của BLLĐ năm 2006; theo đó đình công được ghi nhận là “*sự ngưng việc tạm thời, tự nguyện và có tổ chức của tập thể NLD để giải quyết tranh chấp lao động tập thể*”. Định nghĩa này chỉ mới nêu lên được dấu hiệu cơ bản của đình công chứ chưa xác định được mục đích NLD khi tham gia đình công. Đến BLLĐ năm 2012 đã tiếp thu những quy định của ILO và kinh nghiệm của pháp luật một số quốc gia thì khái niệm đình công được quy định ở Điều 209 BLLĐ 2012 đã hoàn thiện hơn: “*Đình công là sự ngưng việc tạm thời, tự nguyện và có tổ chức của tập thể NLD nhằm đạt được những yêu cầu trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động*” (Điều 209). BLLĐ năm 2012 cũng quy định về chủ thể tham gia đình công, chủ thể lãnh đạo tổ chức cuộc đình công, trình tự, thủ tục tiến hành đình công...

2.1.1. Chủ thể tham gia, tổ chức, lãnh đạo đình công

Chủ thể tham gia đình công, theo như Điểm đ, Khoản 1, Điều 5 BLLĐ Việt Nam năm 2012 có quy định thì đình công là quyền của NLD, pháp luật Việt Nam đã quy định người tham gia đình công chỉ có thể là NLD. Quy định này phù hợp với các quy định của pháp luật đa số các quốc gia, quy định của ILO về chủ thể được quyền đình công. Việc quy định về chủ thể tham gia đình công nhằm những mục đích sau:

Thứ nhất, tại Khoản 2, Điều 209 BLLĐ Việt Nam năm 2012 cũng chỉ ra “*những NLD mà có tranh chấp phát sinh trong các QHLD không phải là tranh chấp lợi ích thì không có quyền đình công*” như vậy quy định này chỉ ra những tranh chấp phát sinh liên quan đến lợi ích thì NLD ở QHLD đó có quyền đình công, còn những tranh chấp liên quan đến quyền thì NLD không được phép đình công. Quy định này được đưa ra dựa thực tế các tranh chấp lao động tập thể về quyền do NSDLĐ vi

phạm pháp luật lao động được giải quyết dứt điểm theo cơ chế giải quyết tranh chấp lao động thông qua hệ thống các cơ quan giải quyết tranh chấp. Tòa án là cơ quan phán xét cuối cùng. Trong trường hợp này, NLD không được tổ chức đình công.

Thứ hai; tại Khoản 2, Điều 2015 BLLĐ Việt Nam năm 2012 có quy định những NLD tham gia vào cuộc đình công phải là những NLD cùng làm việc cho một NSDLĐ, hay nói cách khác những yêu sách của tập thể NLD khi tham gia vào cuộc đình công đó phải hướng tới cùng một NSDLĐ. Như vậy, những cuộc đình công mà chủ thể tham gia vào đó là những NLD không chịu sự quản lý của cùng một NSDLĐ thì đều bị pháp luật Việt Nam coi là bất hợp pháp.

Thứ ba, tại Điều 220 BLLĐ Việt Nam năm 2012 có quy định NLD “khi tham gia những doanh nghiệp không được đình công ở những đơn vị sử dụng lao động hoạt động thiết yếu cho nền kinh tế quốc dân mà việc đình công có thể đe dọa đến an ninh, quốc phòng, sức khỏe, trật tự công cộng theo danh mục do Chính phủ quy định”. Trên cơ sở đó, Nghị định số 41/2013/NĐCP của Chính phủ ngày 08/05/2013 quy định các ngành, lĩnh vực thiết yếu bao gồm: “sản xuất điện có công suất lớn, truyền tải điện và điều độ hệ thống điện quốc gia; thăm dò và khai thác dầu khí; sản xuất, cung cấp khí, gas; bảo đảm an toàn hàng không, hàng hải; cung cấp hạ tầng mạng viễn thông, dịch vụ bưu chính phục vụ các cơ quan nhà nước; cung cấp nước sạch, thoát nước, bảo vệ môi trường ở các thành phố trực thuộc trung ương; trực tiếp phục vụ an ninh, quốc phòng”. Với sự quy định rõ ràng này thì những NLD thuộc những ngành, lĩnh vực thiết yếu đã nêu trên theo Nghị định số 41/2013/NĐCP thì NLD không có quyền đình công.

Cùng với những hạn chế hoặc cấm đình công trong lĩnh vực thiết yếu thì đồng thời cần phải có những giải pháp nhằm bảo vệ cho những NLD đã bị mất quyền đình công (một trong những biện pháp thiết yếu để có thể tăng cường và bảo vệ lợi ích của mình). Theo đó Khoản 2, Điều 220 BLLĐ Việt Nam năm 2012 có quy định “ Cơ quan quản lý nhà nước phải định kỳ tổ chức lắng nghe ý kiến của tập thể NLD và NSDLĐ để kịp thời giúp đỡ và giải quyết các yêu cầu chính đáng của tập thể NLD”. Đây là một

biện pháp nhằm phòng tránh những nguyên nhân có thể dẫn đến đình công trong các ngành, lĩnh vực cần hạn chế hoặc cấm đình công.

Chủ thể tổ chức, lãnh đạo cuộc đình công; tại Điều 210 BLLĐ Việt Nam năm 2012 quy định chủ thể có quyền tổ chức, lãnh đạo đình công theo hai trường hợp sau:

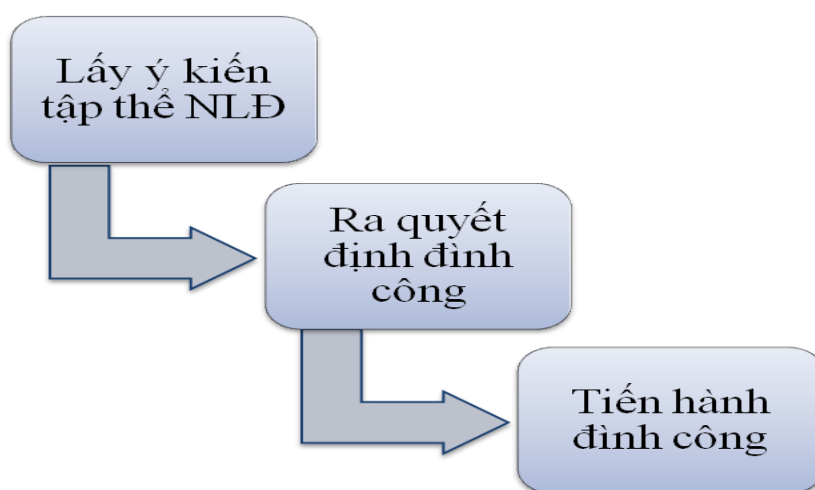
Thứ nhất, Ở nơi có tổ chức công đoàn cơ sở thì đình công phải do BCHCD cơ sở tổ chức và lãnh đạo.

Thứ hai, ở nơi chưa có tổ chức công đoàn cơ sở thì đình công phải do tổ chức công đoàn cấp trên tổ chức và lãnh đạo theo đề nghị của NLĐ.

Theo quy định tại Khoản 4, Điều 3 BLLĐ Việt Nam 2012 và Điều 10 Luật Công đoàn Việt Nam năm 2012 thì BCHCD cơ sở hoặc BCHCD cấp trên trực tiếp nơi chưa thành lập công đoàn cơ sở là tổ chức đại diện cho tập thể NLĐ. Với tư cách là đại diện cho NLĐ thì BCHCD là người có thể nắm rõ những nhu cầu thực tế của tập thể NLĐ; và nhìn theo một cách khác thì BCHCD được thành lập dựa trên sự tín nhiệm của tập thể NLĐ. Trên cơ sở đó thì khi đình công xảy ra thì BCHCD nơi xảy ra đình công sẽ đưa ra những yêu sách phù hợp đối với NSDLĐ, định hướng cuộc đình công đi đúng mục tiêu đã đưa ra, tránh những hiện tượng quá khích nhằm, đảm bảo tính tổ chức và khả năng thắng lợi của cuộc đình công.

2. 1. 2. Trình tự, thủ tục đình công

Theo quy định tại Điều 211 BLLĐ Việt Nam thì trình tự, thủ tục đình công được diễn ra theo 3 bước sau:



Sơ đồ 2.1: Các bước để tiến hành đình công theo BLLĐ năm 2012.

Bước 1: Lấy ý kiến tập thể NLD. Tất cả các cuộc đình công phải được đưa ra lấy ý kiến tập thể NLD ở doanh nghiệp chuẩn bị tổ chức đình công. Nội dung lấy ý kiến được BLLĐ Việt Nam 2012 quy định tại Điều 212. Với những cuộc đình công mà không lấy ý kiến tập thể NLD thì BLLĐ Việt Nam năm 2012 cho là cuộc đình công bất hợp pháp. Cuộc họp lấy ý kiến được BCHCĐ tổ chức với những quy định sau:

- *Đối tượng được lấy ý kiến:* Thành viên BCHCĐ cơ sở và tổ trưởng tổ sản xuất đối với tập thể NLD có tổ chức công đoàn cơ sở; tổ trưởng các tổ sản xuất hoặc NLD ở nơi chưa có tổ chức công đoàn cơ sở theo quy định tại Khoản 1, Điều 212 BLLĐ Việt Nam năm 2012. Như vậy, quy định hiện hành xác định đối tượng được lấy ý kiến mà không cần căn cứ vào quy mô doanh nghiệp mà căn cứ vào đặc điểm doanh nghiệp có tổ chức công đoàn cơ sở hay không.

- *Về hình thức:* Theo Khoản 2, Điều 212 việc tổ chức lấy ý kiến có thể thực hiện dưới hình thức bỏ phiếu hoặc lấy chữ ký.

- *Về nội dung:* Theo quy định tại Khoản 3, Điều 212 thì việc lấy ý kiến tập thể NLD bao gồm những nội dung sau: 1. phương án của BCHCĐ về thời điểm bắt đầu đình công, 2. địa điểm đình công, 3. phạm vi tiến hành đình công, 4. yêu cầu của tập thể NLD; ý kiến của NLD đồng ý hay không đồng ý đình công.

- *Về thông báo việc lấy ý kiến để đình công:* BCHCĐ phải thông báo việc lấy ý kiến để đình công cho NSDLĐ biết trước ít nhất 01 ngày.

Bước 2: Ra quyết định đình công. Theo quy định tại Điều 213 BLLĐ Việt Nam năm 2012: “*Khi có trên 50% số người được lấy ý kiến đồng ý với phương án của BCHCĐ đưa ra thì BCHCĐ ra quyết định đình công bằng văn bản*”. Quy định về tỉ lệ đồng ý của số người lấy ý kiến trên 50% là phù hợp với quy định của ILO cũng như đa số pháp luật về đình công của các quốc gia trên thế giới tỉ lệ này được đưa ra vì đình công là phản ứng của một tập thể hướng đến cùng một mục đích nên khi có tỉ lệ tán thành trên 50% thì có thể thấy những yêu sách của tập thể NLD là hợp lý, phù hợp với yêu cầu thực tế của đa phần NLD trong môi QHLD chuẩn bị xảy ra đình công.

- Về hình thức: Quyết định đình công phải thực hiện bằng hình thức văn bản.

- Về nội dung quyết định đình công: Quy định tại Khoản 2, Điều 213 BLLĐ Việt Nam năm 2012, quyết định gồm những nội dung sau: “1. Kết quả lấy ý kiến đình công; 2. Thời điểm bắt đầu đình công; 3. Địa điểm đình công; 4. Phạm vi tiến hành đình công; 5. Yêu cầu của tập thể NLD; 6. Họ tên của người đại diện cho BCHCĐ và địa chỉ liên hệ để giải quyết.” Với nội dung mà BLLĐ Việt Nam năm 2012 quy định bắt buộc phải có trong quyết định đình công, mà sau đây sẽ phải gửi lên cho cơ quan quản lý lao động cũng như NSDLĐ; nhằm tạo điều kiện cho cơ quan quản lý lao động, NSDLĐ nắm rõ về cuộc đình công sắp diễn ra. Với những mục đích là:

✓ Thứ nhất, đưa ra những phương án nhằm giảm thiểu tối đa và đưa ra các phương án đề phòng những thiệt hại về mặt kinh tế, hoạt động sản xuất của NSDLĐ cũng như xã hội.

✓ Thứ hai, đây là một thủ tục bắt buộc của các cuộc đình công. Cuộc đình công khi có thông báo về quyết định đình công cho cơ quan quản lý nhà nước thì sẽ được cho là hợp pháp, và khi đình công được diễn ra thì lợi ích của tập thể người tham gia vào cuộc đình công sẽ được các cơ quan có thẩm quyền bảo vệ.

- Về thông báo thời điểm bắt đầu đình công: Theo quy định tại Khoản 3, Điều 213 BLLĐ năm 2012: “Ít nhất 5 ngày làm việc trước ngày đình công, BCHCĐ gửi quyết định đình công cho NSDLĐ đồng thời gửi 01 bản cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh, 01 bản cho công đoàn cấp tỉnh”. Như đã phân tích ở Chương 1, đình công bản chất là sự ngưng việc có thời hạn của NLD mà không cần có sự cho phép của NSDLĐ, chính vì thế khi NLD nghỉ việc một cách đột ngột mà không thông báo cho bên NSDLĐ có khả năng sẽ đẩy bên NSDLĐ vào thế bị động không có những biện pháp nhằm ổn định, hạn chế các thiệt hại cho hoạt động sản xuất của NSDLĐ. Để hạn chế các thiệt hại cho NSDLĐ BLLĐ Việt Nam năm 2012 đã quy định thời hạn báo trước cuộc đình công là 05 ngày làm việc, BCHCĐ phải có quyết định đình công gửi đến NSDLĐ và các cơ quan quản lý lao động có thẩm quyền.

Nhìn chung với những quy định về trình tự thủ tục của BLLĐ năm 2012 có thể thấy vừa đảm bảo được quyền đình công cho NLĐ, vừa giảm thiểu thiệt hại cuộc đình công có thể gây ra cho NSDLĐ, đồng thời còn đảm bảo quyền quản lý nhà nước đối với các cuộc đình công.

Bước ba: Tiến hành đình công. Theo Khoản 4, Điều 213 BLLĐ Việt Nam năm 2012: “Đến thời điểm bắt đầu đình công, nếu NSDLĐ không chấp nhận giải quyết yêu cầu của tập thể NLĐ thì BCHCD tổ chức và lãnh đạo đình công”. BLLĐ Việt Nam năm 2012 chỉ quy định về thời gian, điều kiện là NSDLĐ không chấp nhận yêu cầu giải quyết của tập thể NLĐ thì NLĐ tiến hành đình công khi đã thực hiện đầy đủ những quy định về chuẩn bị đình công; chứ không quy định những trình tự, thủ tục mà tập thể NLĐ phải tuân theo khi diễn ra đình công. Đây cũng là một trong những quan điểm phù hợp với quy định của ILO và pháp luật các quốc gia khác.

2.1.3. Quyền và nghĩa vụ của các bên trước, trong và sau quá trình đình công

Khi NLĐ tham gia vào cuộc đình công thì ngoài việc gây sức ép lên NSDLĐ thì có thể có những ảnh hưởng đến xã hội, đến những NLĐ không tham gia đình công làm cùng doanh nghiệp hoặc khu vực nơi có đình công diễn ra. Vậy nên BLLĐ Việt Nam năm 2012 đã quy định quyền và nghĩa vụ của các bên khi tham gia đình công, qua đó có những điều chỉnh nhằm định hướng đình công được thực hiện đúng mục đích, đồng thời giảm thiểu thiệt hại mà cuộc đình công có thể gây ra. Cũng như các quy định này để đảm bảo quyền đình công của NLĐ được thực hiện trên thực tế.

2.1.3.1. Quyền và nghĩa vụ của người lao động trước, trong và sau quá trình đình công

Quyền tiếp tục thỏa thuận với NSDLĐ: Khoản 1, Điều 214 BLLĐ Việt Nam năm 2012 có quy định các bên có quyền “Tiếp tục thỏa thuận để giải quyết nội dung của tranh chấp lao động tập thể hoặc cùng đề nghị cơ quan quản lý nhà nước về lao động, tổ chức công đoàn và tổ chức đại diện NSDLĐ ở cấp tỉnh tiến hành hòa giải”.

Xuất phát từ đặc điểm của QHLD là quan hệ xuất phát từ hợp đồng lao động, được thành lập dựa trên nguyên tắc tự do thỏa thuận ý chí giữa các bên. QHLD là quan hệ có tính hợp tác cao. Nếu trong quá trình đình công, mâu thuẫn dẫn đến đình

công được các bên giải quyết bằng sự thỏa thuận sẽ giúp QHLD tồn tại trong hòa bình, đồng thời duy trì QHLD một cách ổn định. Đây là mục tiêu quan trọng nhất của giải quyết đình công. Thông thường một QHLD thường chứa trong nó một số vấn đề như bí mật kinh doanh mà các bên không muốn bị bên thứ ba biết đến. Việc tự thỏa thuận của các bên là một phương pháp tối ưu để đảm bảo vấn đề bí mật kinh doanh không bị xâm phạm.

Một cuộc đình công thường được xuất phát từ một đề xuất nhằm nâng cao lợi ích của tập thể NLĐ (cao hơn so với các quy định của pháp luật lao động và thỏa ước lao động tập thể đang có hiệu lực). Trong những trường hợp này, khó có căn cứ pháp lý có thể phân xử mâu thuẫn. Cách duy nhất để giải quyết chính là để các bên thương lượng, thỏa thuận. Các bên dựa trên việc cân đối lợi ích của mỗi bên, điều kiện thực tế, những thiệt hại có thể gánh chịu nếu đình công kéo dài, để quyết định chấp nhận phương án chung.

Với những lý do trên, trong suốt quá trình (trước, trong và sau) đình công, nguyên tắc tôn trọng sự thảo thuận của các bên trong QHLD đang xảy ra đình công phải được đề cao.

Quyền rút quyết định đình công (nếu chưa đình công) hoặc chấm dứt đình công nếu đang đình công: Tại Điểm a, Khoản 2, Điều 214 BLLĐ Việt Nam năm 2012 quy định quyền rút quyết định đình công nếu chưa đình công hoặc chấm dứt đình công nếu đang đình công thuộc về BCHCĐ. Nhưng tại Điều 12 Nghị định 43/2013/NĐCP ngày 10/5/2013 *hướng dẫn về quyền và trách nhiệm công đoàn trong việc tổ chức và lãnh đạo đình công* thì lại không đề cập đến quyền chấm dứt đình công của công đoàn, theo đó công đoàn chỉ có thể rút quyết định đình công nếu chưa đình công. Điều đó cho thấy vẫn chưa có sự thống nhất giữa các quy định trong BLLĐ năm 2012 với Luật Công đoàn, văn bản bản hướng dẫn thi hành (Nghị định 43/2013/NĐ-CP ngày 10/5/2013).

Quyền yêu cầu Tòa Án tuyên bố cuộc đình công là hợp pháp, quyền này được BLLĐ Việt Nam năm 2012 quy định cho BCHCĐ. Khi cuộc đình công được Tòa Án tuyên bố là hợp pháp thì cuộc đình công sẽ được tiến hành như dự kiến theo quyết

đình đình công, đồng thời tập thể NLĐ được pháp luật đảm bảo quyền lợi sau khi cuộc đình công diễn ra.

Tiền lương và các quyền lợi khác trong quá trình đình công, theo quy định tại Điều 218 BLLĐ năm 2012 thì tiền lương và các quyền lợi khác liên quan trong quá trình đình công được chia làm hai trường hợp:

Trường hợp 1: NLĐ không tham gia đình công nhưng phải ngưng việc vì lý do đình công thì được trả lương ngưng việc theo quy định tại Khoản 2, Điều 98 BLLĐ Việt Nam năm 2012 và các quyền lợi khác theo quy định của Pháp luật về lao động. Đây là một trong những quy định nhằm đảm bảo quyền lợi cho NLĐ không tham gia đình công, mức lương mà những NLĐ không tham gia đình công được tính theo mức do NLĐ không tham gia đình công thỏa thuận với NSDLĐ nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định trong Nghị định 122/2015/NĐ-CP ban hành ngày 14 tháng 11 năm 2015, cụ thể:

Vùng	Mức lương tối thiểu
Vùng I	3.500.000 đồng/tháng
Vùng II	3.100.000 đồng /tháng
Vùng III	2.700.000 đồng /tháng
Vùng IV	2.400.000 đồng /tháng

Bảng thống kê 2.1: Lương tối thiểu theo vùng(nghị định 122/2015/NĐ-CP).

Trường hợp 2: NLĐ tham gia đình công không được trả lương và các quyền lợi khác theo quy định của pháp luật, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác. Quy định này của BLLĐ Việt Nam năm 2012 có sự tương đồng với phần lớn pháp luật các quốc gia, những NLĐ khi tham gia đình công là NLĐ thực hiện hành vi ngưng việc theo ý chí cá nhân mà không cần thông qua sự cho phép của NSDLĐ. Thông thường trường hợp nghỉ việc mà không có sự cho phép của NSDLĐ thì hầu hết pháp

luật các cuộc gia đều cho rằng đây là sự ngưng việc với hình thức là vi phạm kỷ luật. Nhưng ngưng việc với mục đích đình công thì được xem là hành vi thực hiện là quyền của NLD và không bị xem là vi phạm kỷ luật.

Các hành vi của NLD bị cấm trước, trong và sau đình công: Thực tế những mâu thuẫn, tranh chấp nảy sinh trong mỗi QHLD khi dẫn đến đình công luôn tạo ra những ức chế rất lớn cho NLD, vì vậy NLD khi tham gia đình công có khả năng sẽ thực hiện những hành vi không đúng với chuẩn mực đạo đức- xã hội. Điều 219 BLLĐ Việt Nam năm 2012 quy định cụ thể những hành vi bị cấm của NLD trước, trong và sau đình công diễn ra: “1. Dùng bạo lực hủy hoại máy, thiết bị, tài sản của NSDLĐ; 2. Kích động, lôi kéo, ép buộc NLD khác tham gia đình công, cản trở NLD không tham gia đình công đi làm việc; 3. Xâm phạm trật tự, an toàn lao động; 4. Lợi dụng đình công để thực hiện hành vi vi phạm pháp luật khác.” Những quy định này nhằm mục đích đảm bảo được các dấu hiệu cơ bản của đình công mà pháp luật quy định như: tính tự nguyện, mục đích về kinh tế, không xâm phạm đến lợi ích công cộng. Ngoài ra nó còn đảm bảo quyền lao động của những NLD không tham gia đình công, cũng như hướng cuộc đình công diễn ra trong hòa bình tránh những tác động tiêu cực có thể xảy ra.

2.1.3.2. Quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động trước, trong và sau quá trình đình công

Quyền tiếp tục thỏa thuận với NLD, BLLĐ Việt Nam năm 2012 có quy định NSDLĐ có: “*quyền tiếp tục thỏa thuận với NLD để giải quyết tranh chấp, bất đồng*” với đặc điểm QHLD là quan hệ dễ rạn nứt và có ảnh hưởng lớn đến kinh tế - xã hội nên khi có đình công xảy ra, quyền tự thỏa thuận của hai bên vẫn luôn được đề cao, nhằm chấm dứt tranh chấp trong hòa bình, kết thúc nhanh cuộc đình công để ổn định sản xuất. Với việc giải quyết bằng thỏa thuận với NLD thì NSDLĐ tránh được những vấn đề liên quan đến bí mật kinh doanh, đồng thời là phương pháp làm cân bằng lợi ích giữa NLD và NSDLĐ.

Quyền chấp nhận toàn bộ hoặc một phần hoặc từ chối yêu cầu của tập thể NLD: Quyền này của NSDLĐ được quy định tại Điểm a, Khoản 3, Điều 214 BLLĐ Việt Nam năm 2012. Xuất phát từ thực tế, khi xảy ra đình công tập thể NLD muốn gây sức ép để NSDLĐ nhượng bộ đáp ứng những yêu sách, tuy nhiên không phải lúc nào những yêu sách đó cũng phù hợp với thực tế, hoặc phù hợp với khả năng đáp ứng của NSDLĐ. Với việc NSDLĐ chấp nhận toàn bộ và có thông báo bằng văn bản cho BCHCĐ tổ chức, lãnh đạo đình công thể hiện NSDLĐ đã đồng ý những yêu sách của tập thể NLD và muốn đình công chấm dứt. Vậy nên quy định này nhằm mục đích đảm bảo sự cân bằng cho NSDLĐ khi đồng ý thương lượng với tập thể NLD.

Quyền đóng cửa tạm thời nơi làm việc trong thời gian đình công quyền này của NSDLĐ được BLLĐ Việt Nam năm 2012 quy định tại Điều 216: “ít nhất 03 ngày làm việc trước ngày đóng cửa tạm thời nơi làm việc, NSDLĐ phải niêm yết công khai quyết định đóng cửa tạm thời nơi làm việc tại nơi làm việc và thông báo cho các cơ quan, tổ chức có thẩm quyền...”. Đây là một quy định xuất phát từ thực tế, khi NLD đình công nhiều trường hợp do quá khích hoặc bị kích động mà NLD hủy hoại thiết bị, tài sản của doanh nghiệp; mặt khác NLD tham gia đình công thì doanh nghiệp gặp một trở ngại khó khăn là thiếu nhân lực để bảo quản, chăm sóc thiết bị máy móc. Do đó với quy định quyền đóng cửa tạm thời nơi làm việc cho NSDLĐ là một trong những biện pháp để NSDLĐ có thể tự mình bảo vệ tài sản, thiết bị của doanh nghiệp. Tuy nhiên, quyền này của NSDLĐ chỉ được thực hiện nhiều nhất là trước 12 giờ so với thời điểm bắt đầu đình công ghi trong quyết định đình công, và NSDLĐ phải niêm yết công khai quyết định đóng cửa cho NLD trong doanh nghiệp đồng thời thông báo cho: 1. BCHCĐ tổ chức, lãnh đạo đình công; 2. Công đoàn cấp tỉnh; 3. Tổ chức đại diện NSDLĐ; 4. Cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh; 5. UBND cấp huyện nơi đóng trụ sở. Quy định về quyền đóng cửa tạm thời nơi làm việc không phải mục đích để NSDLĐ dùng quyền này như một công cụ để triệt tiêu đình công. Chính vì thế tại Điều 217 BLLĐ Việt Nam năm 2012 đã chỉ ra những trường hợp cấm đóng cửa tạm thời nơi làm việc: “ 1. Trước 12 giờ so với thời điểm bắt đầu đình

công ghi trong quyết định đình công; 2. Sau khi tập thể NLĐ ngừng đình công.”. Quy định ở Khoản 1 Điều 217 BLLĐ Việt Nam năm 2012 nhằm tránh NSDLĐ có thể lợi dụng hành vi đóng cửa tạm thời nơi làm việc nhằm mục đích cản trở quyền đình công của NLĐ. Quy định ở Khoản 2 Điều 217 BLLĐ Việt Nam năm 2012 để đảm bảo quyền, lợi ích của những NLĐ không tham gia đình công có thể đi làm bình thường.

Tuy nhiên, có một số bất cập còn tồn tại ở các quy định liên quan đến quyền đóng cửa tạm thời nơi làm việc của NSDLĐ. Ví dụ: ở Khoản 1, Điều 217 BLLĐ Việt Nam năm 2012 quy định NSDLĐ chỉ được đóng cửa tạm thời nơi làm việc tối đa là trước 12 giờ so với thời điểm bắt đầu đình công ghi trong quyết định đình công. Trên thực tế đa phần đình công ở Việt Nam đều đang diễn ra một cách tự phát; điều này dẫn đến thường không có quyết định đình công gửi đến NSDLĐ. Mà đặc biệt các cuộc đình công tự phát thường dẫn đến việc phá hoại, hủy hoại tài sản, thiết bị sản xuất vì không có sự lãnh đạo của Công đoàn cơ sở. Những trường hợp này, NSDLĐ chỉ biết đến cuộc đình công khi cuộc đình công đã diễn ra. Vậy trên thực tế quy định tại Điều 217 không có sự đảm bảo quyền lợi cho NSDLĐ.

Yêu cầu Tòa án tuyên bố cuộc đình công là bất hợp pháp, NSDLĐ là người chịu sức ép của tập thể NLĐ thông qua đình công, đồng thời có thể bị thiệt hại mà cuộc đình công có thể gây ra. Chính vì thế BLLĐ Việt Nam năm 2012 quy định cho NSDLĐ quyền được yêu cầu Tòa tuyên bố cuộc đình công là bất hợp pháp khi NSDLĐ nhận thấy những dấu hiệu vi phạm pháp luật về trình tự, thủ tục, mục đích của cuộc đình công.

Quyền yêu cầu Tòa án tuyên bố cuộc đình công bất hợp pháp được quy định cho NSDLĐ, vì khi cuộc đình công là bất hợp pháp thì NSDLĐ được pháp luật đảm bảo những vấn đề liên quan đến hậu quả của cuộc đình công như: quyền yêu cầu bồi thường, các vấn đề liên quan đến trả tiền lương cho NLĐ, vấn đề việc làm...

Các hành vi của NSDLĐ bị cấm trước, trong và sau đình công; BLLĐ Việt Nam năm 2012 còn quy định những hành vi của NSDLĐ bị cấm trước, trong và sau đình

công nhằm mục đích tránh trường hợp NSDLĐ dùng những quyền của mình để phá vỡ cuộc đình công, hoặc có những hành vi gây thiệt hại, phân biệt đối xử với những NLĐ tham gia đình công. Những hành vi bị cấm cụ thể là:

-Cấm cản trở việc thực hiện quyền đình công, đình công là quyền của NLĐ, vì thế không một ai có quyền tước bỏ, cản trở NLĐ thực hiện đình công, trừ trường hợp cuộc đình công trái pháp luật.

-Cấm chấm dứt hợp đồng lao động hoặc xử lý kỷ luật lao động đối với NLĐ, người lãnh đạo đình công hoặc điều động NLĐ, 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. Quy định này nhằm tránh trường hợp NSDLĐ chấm dứt hợp đồng, luân chuyển công tác tạo sức ép lên tập thể NLĐ, người lãnh đạo cuộc đình công để có những tác động nhằm gây khó khăn cho NLĐ khi tham gia vào cuộc đình công.

-Trù dập, trả thù người tham gia đình công, từ thực tế diễn ra khi tham gia đình công NLĐ đã gián tiếp gây ra thiệt hại cho NSDLĐ thông qua việc thực hiện quyền của mình. Điều này khó tránh khỏi những ức chế tồn tại nơi NSDLĐ. Tuy nhiên khi một cuộc đình công diễn ra, hậu quả của nó mà hầu hết các quốc gia cũng như ILO mong muốn đó là ổn định sản xuất, ổn định mối quan hệ đã rạn nứt gây ra đình công; chính vì thế quy định NSDLĐ không được trù dập, trả thù NLĐ tham gia đình công là một trong những quy định nhằm mục đích bảo vệ quyền đình công của NLĐ. Cùng với đó nhằm hạn chế các ảnh hưởng khiến NLĐ không dám, không thể thực hiện được quyền đình công.

2.1.4. Các trường hợp không được đình công

Cũng như pháp luật quốc gia có quy định về đình công thì BLLĐ năm 2012 có đề cập đến những trường hợp không được đình công ở các ngành thiết yếu. Cụ thể Điều 220 BLLĐ năm 2012 quy định: “ *Không được đình công ở đơn vị sử dụng lao động hoạt động thiết yếu cho nền kinh tế quốc dân mà việc đình công có thể đe dọa đến an ninh, quốc phòng, sức khỏe, trật tự công cộng theo doanh mục do Chính phủ quy định.*” Và danh mục các hoạt động thiết yếu được đưa ra ở Nghị định số

41/2013/NĐCP của Chính phủ ngày 08/05/2013 quy định các ngành, lĩnh vực thiết yếu bao gồm: *sản xuất điện có công suất lớn, truyền tải điện và điều độ hệ thống điện quốc gia; thăm dò và khai thác dầu khí; sản xuất, cung cấp khí, gas; bảo đảm an toàn hàng không, hàng hải; cung cấp hạ tầng mạng viễn thông, dịch vụ bưu chính phục vụ các cơ quan nhà nước; cung cấp nước sạch, thoát nước, bảo vệ môi trường ở các thành phố trực thuộc trung ương; trực tiếp phục vụ an ninh, quốc phòng.*”. Với những ngành, khu vực được quy định tại Nghị định 41/2013/NĐ-CP được pháp luật Việt Nam coi là những ngành nghề thiết yếu; nếu những ngành nghề, khu vực đó mà dừng hoạt động có thể gây ảnh hưởng rất lớn đến xã hội. Để phù hợp với quy định của ILO về việc phải có những biện pháp nhằm đảm bảo quyền lợi cho nhưng NLD thuộc danh mục bị hạn chế đình công thì tại Khoản 2, Điều 220 có ghi nhận “*Cơ quan quản lý nhà nước phải định kỳ tổ chức lắng nghe ý kiến của tập thể NLD và NSDLĐ để kịp thời giúp đỡ và giải quyết các yêu cầu chính đáng của tập thể NLD*”. Với sự tổ chức lắng nghe ý kiến của hai bên thì cơ quan quản lý nhà nước vừa có thể nắm rõ những nhu cầu cơ bản của cả hai bên đồng thời cũng có những biện pháp kịp thời nhằm hạn chế những tranh chấp, mâu thuẫn có thể xảy ra.

2.2. Thực trạng pháp luật về giải quyết đình công

Nội dung của pháp luật về giải quyết đình công bao gồm: các chủ thể có thẩm quyền yêu cầu; thẩm quyền giải quyết đình công; trình tự, thủ tục giải quyết đình công. Nhìn chung các quy định này để nhằm mục đích điều chỉnh pháp luật cho phù hợp với các điều kiện chính trị, kinh tế- xã hội ở thời điểm hiện nay.

2.2.1. Xét tính hợp pháp của đình công

2.2.1.1. Chủ thể có thẩm quyền yêu cầu xem xét tính hợp pháp của đình công

Chủ thể có thẩm quyền yêu cầu: Theo quy định của BLLĐ Việt Nam năm 2012, Điều 214 quy định BCHCD và NSDLĐ là chủ thể có thẩm quyền yêu cầu Tòa Án xem xét tính hợp pháp của cuộc đình công. Ngoài ra cơ quan lao động cấp tỉnh, liên đoàn lao động cấp tỉnh là hai cơ quan quản lý nhà nước về lao động có liên quan đến

cuộc đình công, nắm bắt được nội dung cũng như mục đích của cuộc đình công cũng là chủ thể có quyền yêu cầu Tòa Án xem xét tính hợp pháp của cuộc đình công.

Thời hạn gửi đơn yêu cầu xem xét tính hợp pháp của cuộc đình công: Theo Khoản 1, Điều 403 Bộ luật tố tụng dân sự 2015 thì: “*Trong quá trình đình công hoặc trong thời hạn 03 tháng kể từ ngày chấm dứt đình công, mỗi bên có quyền nộp đơn đến Tòa Án yêu cầu xem xét tính hợp pháp của cuộc đình công.*” Theo quy định này, thì thời điểm có thể gửi đơn yêu cầu xem xét tính hợp pháp của cuộc đình công chỉ có thể là trong, sau khi cuộc đình công diễn ra. Nếu cuộc đình công chưa diễn ra thì không thể yêu cầu xem xét tính hợp pháp của cuộc đình công.

Nội dung của đơn yêu cầu Tòa Án xem xét tính hợp pháp của cuộc đình công: Tại Khoản 2 Điều 403 Bộ luật tố tụng dân sự có ghi nhận: “*Đơn yêu cầu phải có các nội dung chính sau đây: a. Ngày, tháng, năm làm đơn yêu cầu; b. Tên tòa án nhận đơn; c. Tên, địa chỉ của bên yêu cầu; d. Tên, địa chỉ của tổ chức lãnh đạo cuộc đình công; đ. Tên, địa chỉ của NSDLĐ nơi tập thể lao động đình công; e. Nội dung yêu cầu Tòa án giải quyết; g. Các thông tin khác mà bên yêu cầu xét thấy cần thiết cho việc giải quyết.*” Quy định cung cấp các thông tin khác mà các bên yêu cầu xét thấy cần thiết cho việc giải quyết nhằm tạo điều kiện để Tòa Án có thể tiếp cận với nội dung bên trong của QHLD đang có đình công.

Và tại Khoản 3, Điều 403 Bộ luật tố tụng dân sự quy định: “*bên yêu cầu phải gửi kèm theo đơn các bản sao quyết định đình công, quyết định hoặc biên bản hòa giải của cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết vụ tranh chấp lao động tập thể, tài liệu, chứng cứ có liên quan đến việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công.*”

Thủ tục gửi đơn yêu cầu Tòa Án xét tính hợp pháp của cuộc đình công, quy định tại Điều 404 Bộ luật dân sự 2015. Tại Điều 166 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015 có đề cập đến thủ tục gửi đơn như sau: “*1. Người khởi kiện vụ án gửi đơn khởi kiện và tài liệu, chứng cứ kèm theo đến Tòa án có thẩm quyền giải quyết bằng phương thức: a. Nộp trực tiếp tại Tòa án; b. Gửi đến Tòa án qua đường bưu điện*”. Để xem xét tính hợp pháp của cuộc đình công, Tòa án cần rất nhiều tài liệu ví dụ như: quyết định

đình công, biên bản hòa giải của các cơ quan tổ chức có thẩm quyền liên quan đến tranh chấp dẫn đến đình công ... theo quy định của Khoản 3, Điều 223 BLLĐ năm 2012.

Việc quy định chủ thể có thẩm quyền yêu cầu Tòa Án xem xét tính hợp pháp của cuộc đình công, cũng như nội dung của đơn yêu cầu, trình tự thủ tục nộp đơn liên quan đến việc xem xét tính hợp pháp của Bộ luật tổ tụng dân sự 2015 nhằm mục đích tạo điều kiện dễ dàng cho các bên có liên quan đến cuộc đình công thực hiện quyền được yêu cầu Tòa Án xem xét cuộc đình công.

2.2.1.2. Chủ thể có thẩm quyền xét tính hợp pháp của đình công

Như đã trình bày ở Chương 1, việc xem xét tính hợp pháp của cuộc đình công được hầu hết pháp luật các quốc gia trao cho một chủ thể duy nhất có thẩm quyền thay mặt quyền lực công là Tòa án nhân dân cấp tỉnh. Việt Nam cũng không ngoại lệ và được quy định tại Khoản 2 Điều và điểm b Khoản 1 Điều 37 Bộ luật tổ tụng dân sự năm 2015. Việc trao thẩm quyền xét tính hợp pháp của cuộc đình công cho Tòa án nhân dân cấp tỉnh vì trong quá trình đình công diễn ra Tòa Án nhân dân cấp tỉnh đã nắm được những nội dung liên quan đến cuộc đình công, từ đó có những đánh giá khách quan để xem xét tính hợp pháp của cuộc đình công. Đồng thời sẽ tránh được sự tốn kém về thời gian, tiền bạc cũng như những thủ tục phức tạp khi đình công ở nơi này, Tòa Án ở nơi khác giải quyết.

Tuy Việt Nam đã có quy định về thẩm quyền xem xét tính hợp pháp của cuộc đình công, nhưng trên thực tế một số vụ việc Tòa Án đã từ chối thụ lý đơn yêu cầu xét tính hợp pháp của cuộc đình công của NSDLĐ. Thực tế ở Việt Nam không xác định được người lãnh đạo đình công, không thu thập được các tài liệu có liên quan đến cuộc đình công.

2.2.1.3. Trình tự, thủ tục xét tính hợp pháp của đình công

Trình tự thủ tục chuẩn bị xét tính hợp pháp của cuộc đình công, để có thể giải quyết tốt các cuộc đình công, cần phải có một thời gian nhất định để chuẩn bị. Bởi ngay một lúc các thẩm phán không thể đưa ra những đánh giá về tính chất hợp pháp

hay bất hợp pháp của cuộc đình công; nếu chưa thu thập và xem xét đầy đủ, toàn diện các chứng cứ, tài liệu liên quan đến vụ đình công. Vì vậy, chuẩn bị cho việc giải quyết đình công là giai đoạn không thể thiếu được trong quá trình tố tụng và quá trình tố tụng đó được quy định theo Điều 410 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015.

- *Thứ nhất:* Ngay sau khi nhận đơn yêu cầu, Chánh án Tòa Án nhân dân cấp tỉnh quyết định thành lập Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công và phân công một Thẩm phán chủ trì việc giải quyết đơn yêu cầu. Điều khoản 1 Điều 406 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015 Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công gồm ba Thẩm phán.

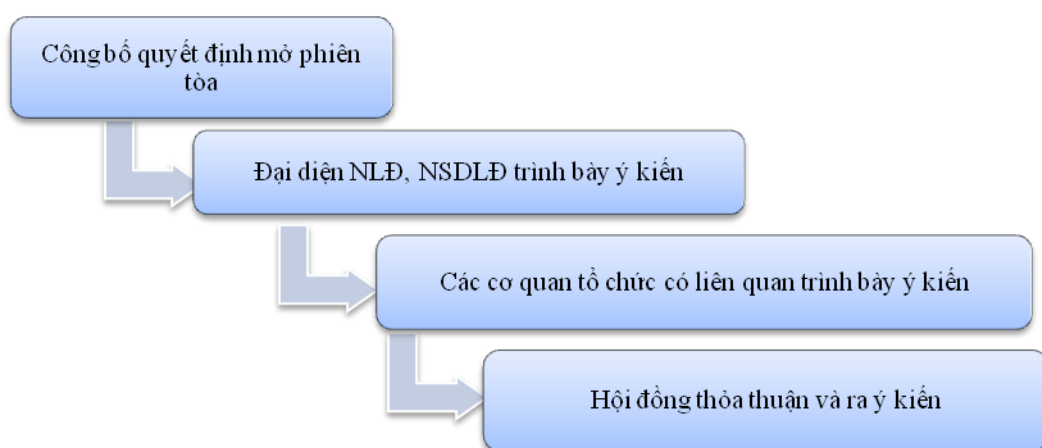
- *Thứ hai:* Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận đơn yêu cầu, Thẩm phán được phân công chủ trì việc giải quyết đơn yêu cầu phải ra quyết định đưa việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công ra xem xét. Quyết định mở phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công phải được gửi ngay cho BCHCD, NSDLĐ và cơ quan, tổ chức có liên quan. Với quy định trong 3 ngày kể từ ngày nhận đơn Thẩm phán phải ra quyết định đưa cuộc đình công ra xét tính hợp pháp nhằm tránh trường hợp vì vướng mắc thủ tục tố tụng làm cho tranh chấp trong mỗi QHLD tồn tại trong thời gian dài. Cùng với đó Tòa Án phải gửi ngay quyết định mở phiên họp cho BCHCD, NSDLĐ và cơ quan, tổ chức liên quan đến cuộc đình công.

- *Thứ ba:* Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày ra quyết định xem xét tính hợp pháp của cuộc đình công, Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công phải mở phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công. Với việc quy định 05 ngày kể từ khi ra quyết định xem xét tính hợp pháp của cuộc đình công thì Hội đồng phải mở phiên họp là khoảng thời gian để Hội đồng nghiên cứu những tài liệu, chứng cứ gửi lên kèm theo đơn yêu cầu xem xét tính hợp pháp của cuộc đình công; đồng thời cũng là khoảng thời gian để Hội đồng chuẩn bị những điều kiện cần thiết để mở phiên họp.

Thủ tục tiến hành phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công, quy định về thủ tục phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công như sau:

- *Những người tham gia phiên họp xét tính hợp pháp*, quy định tại Điều 407 Bộ luật tố tụng dân sự 2015 bao gồm những chủ thể sau: 1. Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công do Thẩm phán chủ trì làm chủ tọa, Thư ký Tòa Án ghi biên bản phiên họp; 2. Đại diện của tập thể NLĐ và NSDLĐ; 3. Đại diện các cơ quan, tổ chức theo yêu cầu của Tòa Án. Vậy thành phần bao gồm người tiến hành tố tụng, các đại diện các bên tham gia tranh chấp, các cơ quan tổ chức quản lý lao động có liên quan đến cuộc đình công. Thành phần tham gia phiên họp như thế đảm bảo sự cân bằng quyền lợi cho các bên liên quan.

- *Trình tự phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công*: Theo quy định tại Điều 411 Bộ luật tố tụng dân sự 2015 trình tự phiên họp được thể hiện



Sơ đồ 2.2: Trình tự phiên họp xét tính hợp pháp cuộc đình công.

○ *Công bố quyết định mở phiên tòa*: Chủ trì họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công công bố quyết định mở phiên tòa xét tính hợp pháp của cuộc đình công và tóm tắt nội dung đơn yêu cầu. Chủ trì phiên họp sẽ tóm tắt những nội dung bao gồm: 1. tên, địa chỉ của tổ chức lãnh đạo cuộc đình công; 2. tên, địa chỉ của NSDLĐ nơi tập thể NLĐ đình công; 3. nội dung mà người yêu cầu ghi rõ trong đơn yêu cầu Tòa Án xét tính hợp pháp; 4. các tài liệu, chứng cứ mà bên yêu cầu đã gửi kèm theo trong đơn (quyết định đình công, biên bản ghi lại cuộc hòa giải cơ sở...).

○ *Đại diện tập thể NLD và NSDLĐ trình bày ý kiến:* Vì ý kiến của phiên họp sẽ ảnh hưởng tới quyền, lợi ích trực tiếp của tập thể NLD và NSDLĐ. Nên với tư cách là đại diện quyền lợi cho NLD, NSDLĐ thì các bên đại diện có quyền trình bày ý kiến của mình về những vấn đề của phiên họp, nhằm tạo điều kiện thuận lợi để phiên họp diễn ra một cách nhanh chóng, theo mong muốn của các bên.

○ *Cơ quan, tổ chức tham gia phiên họp trình bày ý kiến:* Chủ trì phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công có thể yêu cầu đại diện cơ quan, tổ chức tham gia phiên họp trình bày ý kiến. Khi cuộc đình công diễn ra thì các cơ quan, tổ chức này đều được nhận những quyết định liên quan đến đình công, vì vậy các cơ quan, tổ chức này có những nhìn nhận khách quan, phù hợp với thực tế nội dung của cuộc đình công.

○ *Hội đồng thỏa thuận và ra ý kiến:* Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công thảo luận và quyết định theo đa số. Dựa trên những tài liệu, chứng cứ cũng như những ý kiến trình bày của đại diện NLD, đại diện NSDLĐ; của các cơ quan, tổ chức có liên quan mà hội đồng thỏa luận và đưa ra quyết định phù hợp với thực tế. Giống như những cuộc họp khác quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công được đưa ra theo nguyên tắc biểu quyết, lấy ý kiến theo đa số.

- *Quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công,* theo quy định tại Khoản 1 Điều 412 Bộ Luật tố tụng dân sự 2015 thì quyết định về tính hợp pháp cần phải “...nêu rõ lý do và căn cứ để kết luận tính hợp pháp của cuộc đình công” việc quy định phải nêu rõ rằng các lý do để các bên liên quan đến tranh chấp hiểu được vì sao cuộc đình công lại được xem xét như thế, đồng thời là một trong những cơ sở để các bên có thể thực hiện quyền khiếu nại về quyết định này. Cùng với quy định về mặt nội dung thì Khoản 2 Điều 412 Bộ luật tố tụng dân sự 2015 cũng quy định rằng “*quyết định của Tòa Án về tính hợp pháp của cuộc đình công phải được công bố công khai tại tòa và gửi ngay cho BCHCD và NSDLĐ, Viện kiểm sát nhân dân cùng cấp*” sau khi nhận được quyết định này thì tập thể NLD cũng như NSDLĐ có nghĩa vụ thực hiện theo quyết định, cùng với đó là sự giám sát của Viện kiểm sát nhân dân. Cũng

như các bên nhận được quyết định của Tòa Án có quyền khiếu nại theo thủ tục quy định tại Điều 413 Bộ luật tố tụng dân sự 2015.

2.2.1.4. Đình chỉ việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công

Tại 409 Bộ luật tố tụng dân sự có quy định rõ ràng những trường hợp bị đình chỉ việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công.

Thứ nhất: Bên yêu cầu rút đơn yêu cầu.

Thứ hai: Hai bên đã thỏa thuận được với nhau về giải quyết đình công và có đơn yêu cầu Tòa Án không giải quyết.

Việc đình chỉ việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công khi có quyết định mở phiên tòa xem xét tính hợp pháp của cuộc đình công thể hiện sự tôn trọng việc tự thỏa thuận của các bên.

Thứ ba: Người có đơn yêu cầu đã được triệu tập hợp lệ đến lần thứ hai mà vẫn vắng mặt. Khác với hai trường hợp trên, việc đình chỉ ở trường hợp người yêu cầu không có mặt khi được triệu đến lần thứ hai là hậu quả của sự vắng mặt trong các bên đương sự. Sự đình chỉ này không xuất phát từ việc tranh chấp dẫn đến đình công đã được giải quyết. Chính vì thế chủ thể đã vắng mặt có thể sẽ lại nộp đơn yêu cầu xem xét tính hợp pháp về cuộc đình công trong thời gian sau.

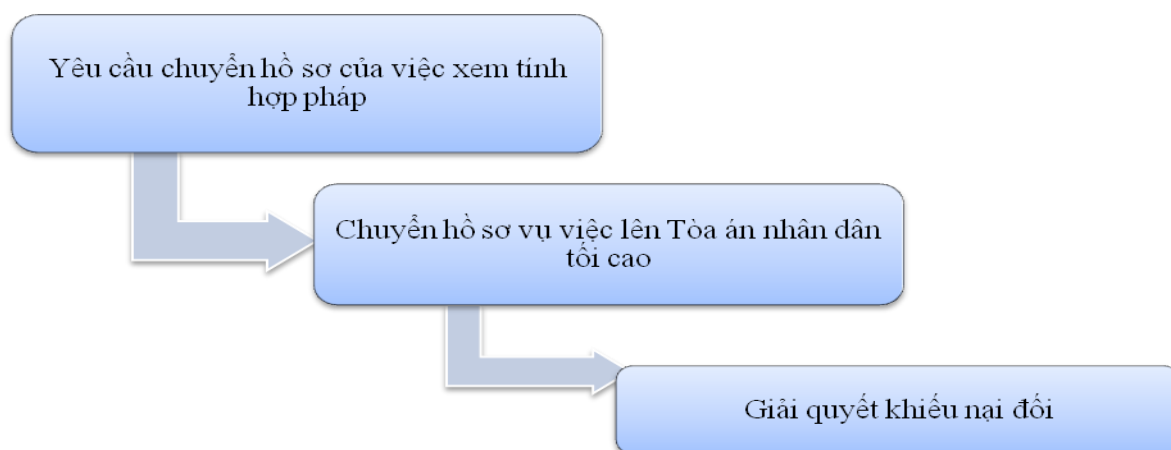
2.2.1.5. Khiếu nại quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công

Chủ thể có quyền khiếu nại về quyết định về tính hợp pháp: “Trong thời hạn 15 ngày, kể từ ngày nhận được quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công, BCHCD, NSDLĐ có quyền gửi đơn khiếu nại lên Tòa Án.” Quyết định liên quan đến tính hợp pháp của cuộc đình công có tác động lớn đến lợi ích của NLD (được đại diện thông qua BCHCD) và NSDLĐ, đồng thời chỉ những chủ thể này mới biết được những lý do mà Tòa Án căn cứ (có ghi nhận trong quyết định) có đúng với thực tế hay không. Vì vậy Bộ luật tố tụng dân sự và cụ thể hóa qua bộ luật lao động quy định quyền khiếu nại cho hai chủ thể này là hợp lý.

Thẩm quyền thụ lý đơn khiếu nại quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công: Vì phiên họp xem xét tính hợp pháp của cuộc đình công được giải quyết ở Tòa Án nhân dân cấp tỉnh (Khoản 3, Điều 33) nên khi các bên đương sự (BCHCD,

NSDLĐ) không đồng ý với quyết định giải quyết đó thì phải khiếu nại lên Tòa Án nhân dân tối cao. Khoản 2, Điều 225 BLLĐ Việt Nam năm 2012 quy định: “Tòa Án nhân dân tối cao có thẩm quyền giải quyết khiếu nại đối với quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công.” Việc trao cho cơ quan có thẩm quyền tài phán cao nhất ở Việt Nam là cơ quan có thẩm quyền giải quyết khiếu nại đối với quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công là hoàn toàn phù hợp với thông lệ quốc tế, pháp luật của đa số các quốc gia khác. Đồng thời đảm bảo nguyên tắc tố tụng được quy định trong Bộ luật tố tụng dân sự Việt Nam 2015 về thẩm quyền giải quyết các đơn khiếu nại.

Trình tự giải quyết đơn khiếu nại quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công, giống trình tự giải quyết các đơn khiếu nại quyết định của Tòa Án ở các lĩnh vực khác gồm có những bước như sau:



Sơ đồ 2.3: Trình tự giải quyết đơn khiếu nại quyết định về quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công theo Bộ luật tố tụng dân sự 2015.

Bước 1: Yêu cầu chuyển hồ sơ của việc xem tính hợp pháp. Ngay sau khi nhận được đơn khiếu nại quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công, Tòa Án nhân dân tối cao phải có văn bản yêu cầu Tòa Án nhân dân cấp tỉnh đã xét tính hợp pháp của cuộc đình công chuyển hồ sơ vụ việc để xem xét, giải quyết.

Bước 2: Chuyển hồ sơ vụ việc lên Tòa Án nhân dân tối cao. Trong thời hạn 03 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được văn bản yêu cầu của Tòa Án nhân dân tối cao,

Tòa Án nhân dân cấp tỉnh đã xét tính hợp pháp của cuộc đình công phải chuyển hồ sơ vụ việc lên Tòa Án nhân dân tối cao để xem xét, giải quyết.

Bước 3: Giải quyết khiếu nại. Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được hồ sơ xét tính hợp pháp của cuộc đình công, Hội đồng giải quyết khiếu nại (gồm ba Thẩm phán do Chánh án Tòa Án nhân dân tối cao chỉ định) đối với quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công. Và quyết định của Tòa Án nhân dân tối cao là quyết định cuối cùng về tính hợp pháp của cuộc đình công. .

2.2.2. Giải quyết nguyên nhân đình công

Giống nhiều quốc gia trên thế giới chưa có những quy định về việc giải quyết nguyên nhân của cuộc đình công mà chỉ quy định về việc xem xét tính hợp pháp của cuộc đình công. Tuy nhiên trong các quy định liên quan đến đình công và xem xét tính hợp pháp của cuộc đình công thì vẫn có những quy định nhằm mục đích tạo điều kiện cho BCHCĐ và NSDLĐ thỏa thuận với nhau, từ đó giải quyết những nguyên nhân dẫn đến đình công.

Trong quy định về quyền và nghĩa vụ của các bên trước, trong và sau cuộc đình công thì có đề cập vấn đề “*các bên có thể tiếp tục tự thỏa thuận để giải quyết nội dung tranh chấp lao động tập thể hoặc cùng đề nghị cơ quan quản lý nhà nước về lao động, tổ chức công đoàn và tổ chức đại diện NSDLĐ ở cấp tỉnh tiến hành hòa giải.*”(Điều 214). Cũng như trong Khoản 2, Điều 222 có quy định “*...Chủ tịch UBND cấp huyện chủ trì, phối hợp với cơ quan quản lý nhà nước về lao động, công đoàn cùng cấp và các cơ quan, tổ chức có liên quan trực tiếp gặp gỡ NSDLĐ và BCHCĐ để nghe ý kiến và hỗ trợ các bên tìm biện pháp giải quyết, đưa hoạt động sản xuất kinh doanh trở lại bình thường*”. Tuy không quy định cụ thể về vấn đề giải quyết nguyên nhân của các cuộc đình công, nhưng thông qua những quy định này thì Việt Nam đã đưa ra những phương pháp để các bên giải quyết nguyên nhân đình công dựa trên tinh thần tự do thỏa thuận ý chí.

2.2.3. Xử lý vi phạm xảy ra trước, trong và sau đình công

Điều 233 BLLĐ Việt Nam năm 2012 quy định những chế tài chung để xử lý vi phạm xảy ra trước, trong và sau đình công: “ 1. Khi đã có quyết định của Tòa Án về cuộc đình công là bất hợp pháp mà NLD không ngừng đình công, không trở lại làm việc, thì tùy theo mức độ vi phạm có thể bị xử lý kỷ luật lao động theo quy định pháp luật lao động. Trong trường hợp cuộc đình công là bất hợp pháp mà gây thiệt hại cho NSDLĐ thì tổ chức công đoàn lãnh đạo đình công phải bồi thường thiệt hại theo quy định của pháp luật; 2. Người lợi dụng đình công gây mất trật tự công cộng, làm tổn hại máy móc, thiết bị, tài sản của NSDLĐ, người có hành vi cản trở thực hiện quyền đình công, kích động, lôi kéo, ép buộc NLD đình công; người có hành vi trù dập, trả thù người tham gia đình công, người lãnh đạo đình công thì tùy theo mức độ vi phạm, có thể bị xử lý vi phạm hành chính hoặc truy cứu trách nhiệm hình sự..”. Tùy theo mức độ vi phạm có thể bị xử lý kỷ luật lao động theo quy định của pháp luật về lao động. Đây là biện pháp NSDLĐ được quyền áp dụng khi Tòa Án tuyên bố cuộc đình công là bất hợp pháp. Các hình thức kỷ luật lao động mà NSDLĐ được quyền áp dụng đối với NLD thì pháp luật hiện hành không quy định cụ thể.

Tuy nhiên, căn cứ Điều 125 BLLĐ Việt Nam năm 2012 quy định có 3 hình thức kỷ luật lao động: “1. Khiển trách; 2. Kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng; cách chức; 3. Sa thải”. Như vậy, nếu NLD không ngừng đình công và không trở lại làm việc thì NSDLĐ có thể áp dụng hình thức kỷ luật lao động cao nhất là sa thải theo Điều 126 BLLĐ Việt Nam năm 2012 và Nghị định 05 2015/NĐ-CP theo điều kiện sau: “Áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải đối với NLD tự ý bỏ việc 05 ngày làm việc cộng dồn trong phạm vi 30 ngày kể từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc hoặc 20 ngày làm việc cộng dồn trong phạm vi 365 ngày kể từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng”.

Đồng thời Nghị định số 95/2013/NĐ-CP của Chính phủ ngày 22/8/2013 Quy định xử phạt hành chính trong lĩnh vực lao động, BHXH và đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng của Chính phủ ở Điều 23 đã quy định cụ thể mức phạt cũng như hình phạt với những hành vi trên. Cụ thể:

- Phạt cảnh cáo đối với những NLD có hành vi tham gia đình công sau khi có quyết định hoãn hoặc ngừng đình công của Chủ tịch UBND tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương.

- Phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 2.000.000 đồng đối với NLD có những hành vi sau: 1. *Cản trở việc thực hiện quyền đình công hoặc kích động, lôi kéo, ép buộc NLD đình công;* 2. *Cản trở NLD không tham gia đình công đi làm việc.* 3. *Hủy hoại máy, thiết bị, tài sản của NSDLĐ hoặc xâm phạm trật tự, an toàn công cộng trong khi đình công hoặc lợi dụng đình công để thực hiện hành vi vi phạm pháp luật khác.*

- Phạt tiền từ 3.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng đối với NSDLĐ có một trong các hành vi sau: 1. *Chấm dứt hợp đồng lao động hoặc kỷ luật lao động đối với NLD, người lãnh đạo cuộc đình công hoặc điều động NLD, người lãnh đạo cuộc đình công sang làm việc khác, đi làm việc ở nơi khác vì lý do chuẩn bị đình công hoặc tham gia đình công;* 2. *Trù dập, trả thù đối với NLD tham gia đình công, người lãnh đạo cuộc đình công;* 3. *Đóng cửa tạm thời nơi làm việc trong trường hợp cấm đóng cửa nơi làm việc quy định ở Điều 217 BLLĐ năm 2012.*

2.3. Thực tiễn đình công và giải quyết đình công tại địa bàn tỉnh Nghệ An

2.3.1. Một số đặc điểm kinh tế, xã hội và lực lượng lao động tỉnh Nghệ An

Nghệ An là tỉnh có diện tích lớn nhất Việt Nam với diện tích là 16.487 km², thuộc khu vực Bắc Trung Bộ. Với dân số 3.037.000 người là địa phương đông dân thứ 4 cả nước, trong đó có khoảng 2.000.000 người là NLD và 48% số lao động đó là lao động được đào tạo [41]. Với Điều kiện tự nhiên và xã hội như thế, hiện nay tỉnh Nghệ An đang là một trong những tỉnh thu hút được nhiều sự đầu tư trong nước, nước ngoài. Cụ thể là: Năm 2015 tỉnh Nghệ An đã tạo được quan hệ chiến lược, có chiều sâu, thu hút nhiều dự án quan trọng, có tổng mức vốn đầu tư có thương hiệu năm 2015 đã cấp mới và điều chỉnh cho 162 dự án quan trọng với mức vốn đăng ký là 85. 864 tỷ đồng [41]. Sự thu hút đầu tư đó đã và đang góp phần thúc đẩy kinh tế-xã hội tỉnh Nghệ An đi lên.

Lực lượng lao động (hay còn gọi là dân số hoạt động kinh tế) bao gồm toàn bộ những người từ 15 tuổi trở lên đang có việc làm hoặc không có việc làm nhưng có nhu cầu làm việc. Năm 2009, lực lượng lao động của tỉnh Nghệ An là 1.651.527 người, chiếm 56,7% tổng dân số của tỉnh. Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động (tỷ số giữa những người thuộc lực lượng lao động và tổng dân số từ 15 tuổi trở lên) của Nghệ An năm 2009 là 76,6%, trong đó tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của dân số khu vực nông thôn cao hơn khu vực thành thị (78,97% so với 61,48%). Lực lượng lao động của Nghệ An chủ yếu tập trung ở khu vực nông thôn. Năm 2009, lực lượng lao động ở khu vực nông thôn là 1.472.232 người chiếm 89,14%, còn lực lượng lao động ở thành thị là 179.295 người chiếm 10,86% tổng lao động toàn tỉnh. Những huyện có lực lượng lao động đông là các huyện đồng bằng như huyện Quỳnh Lưu (12,24%), huyện Diễn Châu (9,23%), huyện Yên Thành (8,87%), thành phố Vinh (8,53%). Kết cấu lực lượng lao động theo giới tính đang có sự thay đổi đáng kể so với tổng điều tra dân số năm 1999. Tỷ trọng nữ trong lực lượng lao động chênh lệch không đáng kể giữa hai khu vực thành thị và nông thôn. Những huyện miền núi có tỷ trọng nữ trong lực lượng lao động thấp hơn so với các huyện đồng bằng. Mức thấp nhất là huyện Tương Dương (48,13%), tiếp đến là Quỳnh Hợp 48,14%, Tân Kỳ 48,64%. Những huyện có tỷ trọng nữ trong lực lượng lao động lớn nhất là huyện Diễn Châu 51,78%, Đô Lương 50,59%, Nam Đàn 50,56%. Nguyên nhân chủ yếu là các huyện miền núi phụ nữ ít tham gia hoạt động kinh tế và một phần do tác động của tỷ số giới tính cao (số lượng nam giới lớn hơn nữ giới) [41].

Nhìn chung, những năm gần đây, cùng với sự lớn mạnh về số lượng, quy mô, đa dạng về thành phần, các loại hình doanh nghiệp trên địa bàn thành phố đã thu hút một lượng lớn NLĐ. Điều đó đã góp phần thúc đẩy thị trường lao động phát triển, tạo môi trường và điều kiện cho nhiều người trong độ tuổi lao động có cơ hội việc làm.

2.3.2. Thực tiễn đình công tại địa bàn tỉnh Nghệ An

Về số lượng, quy mô, tính chất: trên địa bàn tỉnh Nghệ An, trong những năm qua theo thống kê từ *Ban chính sách pháp luật Liên đoàn lao động tỉnh Nghệ An* thì trong giai đoạn từ năm 2008 đến cuối tháng 3/2016 số lượng, quy mô và tính chất của các cuộc đình công diễn ra trên địa bàn tỉnh tăng dần qua mỗi năm.

- Về số lượng: Số liệu thống kê cho thấy từ năm 2008 đến cuối tháng 3/2016 trên địa bàn tỉnh diễn ra 22 cuộc đình công, cụ thể được thể hiện như sau:

Năm	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	th.3/2016
Số vụ đình công diễn ra	2	không xảy ra đình công	5	2	4	4	1	3	1

Bảng thống kê 2.2: Thống kê số vụ đình công diễn ra theo từng năm (từ 2008-2016) trên địa bàn tỉnh Nghệ An.[25]

Qua số liệu thống kê thì những năm 2010- 2013 là quãng thời gian chuyển mình trong nền kinh tế - xã hội trên địa bàn tỉnh, vì thế với sự gia tăng đột ngột số lượng NLD, nhưng đi kèm với đó là có những vấn đề liên quan đến chế độ của NLD, cũng như điều kiện pháp lý liên quan đến lao động chưa được chú trọng. Vì vậy đình công trong thời điểm này có sự tăng nhanh về số lượng.

- Về quy mô: Từ năm 2008 đến cuối tháng 3/2016 quy mô của các cuộc đình công diễn ra trên địa bàn tỉnh đang có chiều hướng lớn lên. Thực tế quy mô các cuộc đình công được thống kê như sau:

Năm	2012	2013	2014	2015	Thg3-2016
Số NLD tham gia	1330	4837	500	4040	180

Bảng thống kê số 2.3: Số NLD tham gia đình công từ năm 2013- cuối tháng 3/2016 trên địa bàn tỉnh Nghệ An.[25]

Bảng thống kê chỉ tính từ năm 2012 đến cuối tháng 3/2016 bởi vì từ năm 2008- năm 2012 thì các cuộc đình công diễn ra với quy mô nhỏ, chỉ vài NLD hoặc vài chục NLD tham gia. Nhưng từ năm 2013 đến cuối tháng 3/2016 thì số lượng NLD tham gia vào các cuộc đình công có sự tăng nhanh. Ví dụ: Cuộc đình công của NLD ở Công ty TNHH Prex Vinh, KCN Lạc sơn, Đô Lương, Nghệ An vào ngày 17/7/2013 với 2500 NLD tham gia đình công phản đối NSDLĐ của công ty này [17]. Nguyên nhân của việc này là vào ngày 16/5/2012 cũng tại Công ty TNHH Prex Vinh, KCN

Lạc sơn, Đô Lương, Nghệ An; 1000 NLD ở công ty đình công để đòi yêu sách là tăng lương cho công nhân thuộc công ty [17], tuy nhiên sau đình công thì NSDLĐ ở công ty TNHH Prex chỉ chấp nhận một phần yêu sách mà NLD đề ra, đồng thời còn chấm dứt hợp đồng với 8 công nhân tham gia đình công [17], đây là nguyên nhân làm cho tranh chấp giữa NLD và NSDLĐ tại công ty TNHH Prex càng trầm trọng.

Cùng với vụ đình công tại công ty TNHH Prex thì vụ đình công ở Công ty BSE KCN Nam Cẩm vào tháng 2/2015 cũng diễn ra với quy mô rất lớn có tới 3000 NLD tham gia vào cuộc đình công [16], cuộc đình công này có số lượng NLD tham gia chiếm 50% tổng số NLD đang làm việc tại công ty BSE.

- *Về tính chất:* các cuộc đình công ngày càng phức tạp, có trường hợp đình công tái diễn nhiều lần ở một công ty. Như công ty TNHH Prex Vinh. Thời gian diễn ra đình công tại các cuộc đình công cũng diễn ra càng kéo dài qua từng năm. Nếu như trước đây các cuộc đình công diễn ra trên địa bàn tỉnh chỉ kéo dài 1 hoặc 2 ngày thì những năm gần đây thời gian đình công có phần kéo dài hơn. Cuộc đình công tại công ty TNHH Prex bắt đầu vào ngày 17/7/2013 kéo dài tới ngày 22/7/2013 tổng cộng là 5 ngày đình công [17]. Số ngày đình công trong các năm từ 2008 đến 2016 được thống kê lại cụ thể như sau:

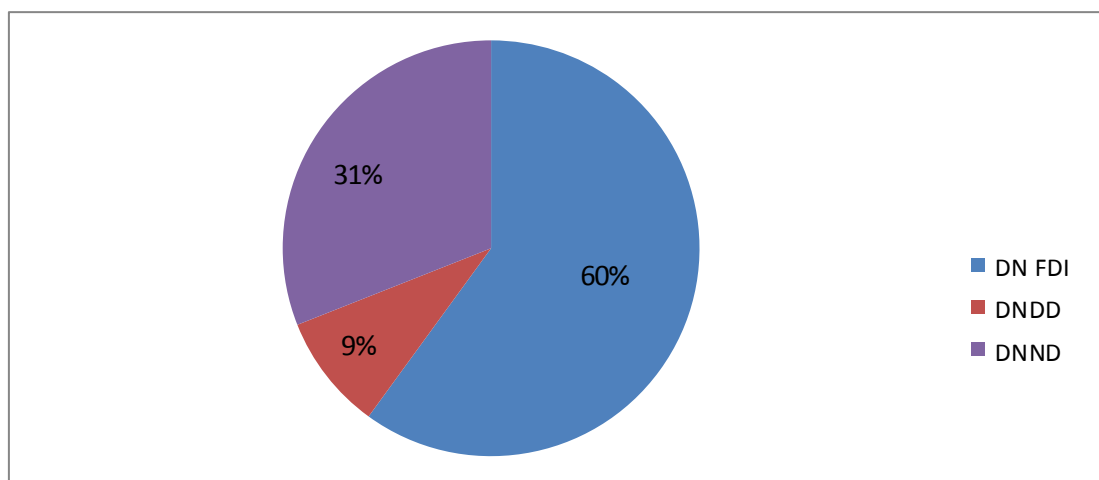
Năm	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	th.3/2016
Tổng số ngày diễn ra đình công	4	Không diễn ra đình công	12	7	19	13	2	4	1

Bảng thống kê số 2.4: Thống kê số ngày diễn ra đình công theo năm từ năm 2013- cuối tháng 3/2016 trên địa bàn tỉnh Nghệ An.[25]

Những cuộc đình công những năm gần đây có sự kéo dài về thời gian đình công xuất phát từ chính nội dung các cuộc đình công, với quá nhiều yêu sách NSDLĐ không thể một lúc chấp nhận tất cả các yêu sách đấy, trong khi NLD có tâm lý phải đáp ứng đủ họ mới quay trở lại lao động. Vậy nên thời gian giải quyết tranh chấp càng kéo dài thì thời gian đình công càng dài.

Thực tiễn, ở Nghệ An các KCN đi vào hoạt động làm gia tăng một cách nhanh chóng các doanh nghiệp FDI, nhưng các doanh nghiệp này chưa mặn mà với việc thành lập Công đoàn cơ sở. Cùng với đó với những doanh nghiệp đã có Công đoàn cơ sở trên địa bàn tỉnh Nghệ An thì hoạt động của Công đoàn đang còn rất hạn chế. Đây là nguyên nhân chính dẫn đến thực trạng 100% cuộc đình công diễn ra trong thời gian qua trên địa bàn tỉnh Nghệ An là bất hợp pháp.[26]

Công đoàn khu vực xảy ra đình công, tại địa bàn tỉnh Nghệ An thì đình công xảy ra ở cả khu vực doanh nghiệp nhà nước, doanh nghiệp dân doanh và doanh nghiệp FDI, nhưng trong đó đình công xảy ra nhiều nhất ở vẫn là doanh nghiệp FDI. Thực tế, ở doanh nghiệp FDI xảy ra nhiều về số lượng và về quy mô đình công, cùng với đó các cuộc đình công này có tính chất rất phức tạp. Theo số liệu thống kê của *Ban chính sách liên đoàn lao động tỉnh Nghệ An* thì khu vực doanh nghiệp được thể hiện qua biểu đồ:



Sơ đồ 2.4: Tỷ lệ đình công theo khu vực doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Nghệ An (từ 2008- cuối 3/2016).[25]

Theo thống kê thì từ năm 2008 đến cuối tháng 3/2016 trên địa bàn tỉnh diễn ra 22 cuộc đình công. Trong đó có 60% tổng số cuộc đình công (13 cuộc đình công) diễn ra ở doanh nghiệp FDI, 31 % tổng số cuộc đình công (7 cuộc đình công) diễn ra ở doanh nghiệp nhà nước và 9% tổng số cuộc đình công (2 cuộc) là diễn ra ở khu vực dân doanh [26]. Như vậy, đình công ở khu vực doanh nghiệp nhà nước và doanh

ng nghiệp dân doanh ở trên địa bàn tỉnh Nghệ An diễn ra lẻ tẻ với quy mô nhỏ gồm vài chục, vài trăm NLĐ tham gia đình công, và thường đình công ở hai khu vực doanh nghiệp này trong các ngành như: xây dựng, dệt may, chế biến đồ thủ công mỹ nghệ... Đây là những ngành nghề mà NLĐ không có trình độ cao, nhận thức còn thấp, nên NLĐ phải lao động với cường độ cao, thời gian lao động kéo dài, song mức thu nhập cơ bản thấp, không cao hơn so với mặt bằng thu nhập của NLĐ trong các loại hình doanh nghiệp khác.

Cùng với đó phần lớn các cuộc đình công ở trên địa bàn tỉnh Nghệ An xảy ra ở khu vực doanh nghiệp FDI, và nó thường xảy ra ở các KCN, cụm KCN lớn trên địa bàn tỉnh, như: KCN Nam Cẩm; KCN Nam Đàn; KCN Lạc Sơn, Đô Lương... Các doanh nghiệp xảy ra đình công hoạt động chủ yếu trong lĩnh vực: dệt may, chế biến đồ mỹ nghệ, khai thác đá... và có vốn đầu tư của các nước như: *Hàn quốc* (Công ty TNHH Prex, Công ty TNHH BSE..), *Trung quốc* (Công ty TNHH sản xuất bột lửa gas Trung Lai), *Đài Loan* (Công ty Liên doanh gỗ Vinh, Công ty TNHH Matrix...), *Anh* (Công ty TNHH Liên doanh mía đường Tate & lyle), *Nhật bản* (Công ty Liên doanh khai thác đá Yabashi, Quỳ Hợp; Công ty may MLB Nhật Bản, Yên Thành)... [34].

Các nguyên nhân chính dẫn đến các cuộc đình công trong khu vực FDI cao hơn rất nhiều so với các khu vực khác, một số nguyên nhân như:

Một là, mức lương của NLĐ không cao, chênh lệch thu nhập của lao động quản lý và NLĐ trực tiếp sản xuất khá cao trong khi điều kiện lao động tại các doanh nghiệp FDI rất khác biệt và có phần khó khăn hơn. Theo Bản tin thị trường lao động của Bộ Lao động, Thương binh và xã hội thực hiện vào quý III năm 2015 thì mức lương của NLĐ trong khu vực doanh nghiệp FDI chỉ đứng thứ 2 với mức thu nhập là 5,09 triệu đồng/tháng thấp hơn rất nhiều so với mức thu nhập của NLĐ tham gia trong các doanh nghiệp nhà nước (6,15 triệu đồng/tháng) [5] . Các doanh nghiệp FDI luôn tìm cách giảm chi phí đến mức thấp nhất nhằm tối đa hóa lợi nhuận bằng cách khai thác triệt để sức lao động, tăng định mức lao động, quy định kỷ luật hà khắc. Ví dụ: cuộc đình công ở công ty TNHH Prex, KCN Lạc Sơn, Đô Lương tại thời điểm

tháng 5/2012, công ty TNHH Prex tăng giờ làm đối với tất cả NLĐ (9,5 tiếng/ngày) tuy nhiên trong thời gian tăng ca công ty không thanh toán thêm cho NLĐ tiền làm thêm giờ theo quy định, cũng như không có những chế độ đãi ngộ khác. Tuy làm việc với cường độ cao trong thời gian dài, nhưng công ty TNHH PREx chỉ cung cấp cho NLĐ ăn trưa với giá 11.500 đồng/bữa, chế độ ăn uống này là quá ít đối với NLĐ làm việc cường độ cao.[17]

Hai là, NLĐ Việt Nam chưa quen với tác phong công nghiệp trong các doanh nghiệp FDI, trong khi có sự khác biệt về văn hóa là nguyên nhân khiến cách mâu thuẫn trở lên trầm trọng và trong nhiều trường hợp dẫn đến đình công.

Ba là, việc thực hiện các chế độ chính sách đối với lao động nữ vốn còn nhiều điều bất cập là một trong các nguyên nhân dẫn đến đình công ở Nghệ An. Trên địa bàn tỉnh trong những năm qua có sự phát triển mạnh một số ngành công nghiệp đòi hỏi nhiều lao động nữ và đa phần các doanh nghiệp này là doanh nghiệp FDI như công ty Matrix Việt Nam (2600 lao động nữ), Công ty may Minh Anh – Kim Liên (1500 lao động nữ), Công ty Prex Vinh (2800 lao động nữ)...[17] Hiện nay trên địa bàn tỉnh Nghệ An còn nhiều lao động nữ chưa được ký hợp đồng lao động, không được đóng BHXH- BHYT. Thống kê cho thấy tổng số lao động được đóng BHXH- BHYT chỉ ở mức 80% [17]. Một số doanh nghiệp đang không giải quyết được vấn đề liên quan đến lao động nữ. Ví dụ năm 2013, tại Công ty Prex Vinh- Đô Lương một số cán bộ quản lý đã chửi bới, ném sản phẩm hỏng vào mặt công nhân nữ, giúi đầu công nhân nữ vào máy, dẫn đến cuộc đình công của gần 3000 công nhân vào ngày 17/7/2013 [17]. Những bất cập còn liên quan đến lao động nữ ở các KCN, các doanh nghiệp FDI đang là một trong những nguyên nhân dẫn tới tình trạng đình công nhiều ở khu vực này.

Về nội dung yêu sách đình công, tùy thuộc vào nguyên nhân và mục đích đình công mà nội dung đưa yêu sách đình công là khác nhau. Theo số liệu thống kê của Sở Lao động và Thương binh xã hội Nghệ An về tình hình đình công trên địa bàn tỉnh thì có rất nhiều nguyên nhân và xuất phát từ nhiều mục đích khác nhau của NLĐ, một phần trong đó là chế độ tiền lương tại doanh nghiệp chưa tương xứng với giá trị sức lao động mà NLĐ bỏ ra là lý do khiến NLĐ đình công nhiều nhất, tiếp theo là NLĐ bị bóc lột quá mức, một số doanh nghiệp để đáp ứng đúng số lượng hàng hóa được giao trong hợp đồng đã áp đặt NLĐ làm tăng ca liên tục với cường độ cao trong khi không có chế độ bồi dưỡng, trả lương không thích hợp. Trong 22 cuộc đình công

diễn ra trên đại bàn tỉnh Nghệ An từ năm 2008 đến cuối tháng 3/2016 thì mỗi cuộc đình công đều có nội dung các yêu sách khác nhau, trong nội dung đó có một hoặc nhiều yêu sách liên quan đến các vấn đề như: tiền lương, thời gian làm việc, tăng ca nhưng không được hưởng các trợ cấp cũng như chế độ hợp lý, chế độ thưởng không hợp lý, do người quản lý xúc phạm hoặc không tôn trọng NLD, do người quản lý kỷ luật NLD khác một cách không đúng quy định của pháp luật, vấn đề BHXH- BHYT, về chế độ cho lao động nữ...

Một là, yêu sách vấn đề tiền lương, tiền lương trả cho NLD chưa hợp lý là nội dung chủ yếu của các cuộc đình công diễn ra trên địa bàn tỉnh, có khoảng 20 cuộc đình công mà trong yêu sách có liên quan đến việc người quản lý các công ty trả lương cho NLD thấp, thậm chí là có những hành vi trừ lương không đúng quy định. Các doanh nghiệp, các KCN trên địa bàn tỉnh Nghệ An chỉ sử dụng lao động có trình độ thấp, hoặc là lao động có trình độ trung bình (dệt may, khai thác đá, chế biến gỗ, chế biến thủy sản...); nên trong các môi QHLD ở địa bàn tỉnh Nghệ An NSDLĐ thường không xem trọng NLD, trả lương NLD theo tính toán của họ chứ không dựa trên những yếu tố như: năng suất lao động, thời gian làm việc, khu vực làm việc...và thông thường những khoản thu nhập của NLD trong các công ty, doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Nghệ An có được chỉ đủ để đáp ứng những nhu cầu tối thiểu của bản thân NLD. Cụ thể: tại cuộc đình công vào ngày 6/8/2013 của NLD tại công ty TNHH BSE- Nghệ An của 1000 NLD với nội dung có đề cập đến vấn đề tiền lương do phía công ty chỉ chi trả mức lương cơ bản là 2.050.000 đồng/tháng, nhưng mặt khác do công ty không có nhà ở để hỗ trợ cho NLD nên đa số NLD trong công ty đều phải thuê nhà với giá đất đỏ xấp xỉ 500.000 đồng/người/tháng, và với số tiền còn lại không đủ để NLD chi trả những nhu cầu cá nhân của bản thân [16].

Trong cuộc đình công vào ngày 15/1/2014 tại công ty may MLB- Nhật Bản, Yên Thành của 1000 NLD với nội dung có liên quan đến tiền lương như sau: mặt bằng lương cơ bản của NLD làm cho công ty MLB- Nhật Bản là Khoảng 2,5 triệu/tháng, tuy nhiên thông thường NLD trong công ty không nhận đủ số tiền lương đó vì người quản lý công ty MLB- Nhật Bản khấu trừ nhiều khoản vào tiền lương

(phạt vi phạm giờ làm, đặc biệt phạt với sản phẩm bị lỗi 50.000 đồng/1 sản phẩm) như vậy tính ra thu nhập hàng tháng của NLD tại Công ty may MLB-Nhật Bản, Yên Thành chỉ xấp xỉ bằng lương cơ bản của công ty 2.300.000 đồng/tháng, dù đã làm tăng ca. [18]

Như đã phân tích, NLD tham gia vào QHLD với mục đích là có thu nhập, nhằm đáp ứng những nhu cầu sinh hoạt, cũng như nhu cầu giải trí của họ. Vì vậy khi thu nhập của họ bị xâm phạm hoặc được trả không xứng đáng với sức lao động NLD, khiến cho NLD cảm thấy ức chế. Đây là một trong các nguyên nhân chính gây nên những tranh chấp giữa NLD và NSDLĐ.

Hai là, yêu sách về thời gian làm việc, thực tế cho thấy rằng phần lớn các doanh nghiệp xảy ra đình công ở trên địa bàn tỉnh Nghệ An là khu vực doanh nghiệp FDI, nơi mà những người quản lý áp dụng mô hình công nghiệp vào mọi quá trình của QHLD. Người quản lý muốn tối ưu hóa năng suất sản xuất, chính vì thế việc tăng ca, tăng giờ làm việc, rút ngắn thời gian nghỉ của NLD đang xảy ra rất phổ biến. Ví dụ: Cuộc đình công diễn ra vào ngày 17/7/2013 tại công ty TNHH Prex-Vinh, Lạc Sơn, Đô Lương của 2500 NLD, thì nội dung của yêu sách có liên quan đến thời gian lao động. Trong cuộc đình công này *“thì thời gian lao động trong hợp đồng lao động là 8h/ngày, nhưng thực tế NLD ở công ty phải lao động từ 10h/ngày đến 12h/ngày”* [17]. Theo quy định tại Chương VII BLLĐ Việt Nam năm 2012 có quy định thời gian làm việc của NLD không quá 8h/ngày (Điều 104) và thời gian tăng ca không quá 30h/tháng (Điều 106). Vậy với thực tế lao động trên địa bàn Nghệ An có sự vi phạm nghiêm trọng các quy định của BLLĐ năm 2012, thời gian lao động và thời gian tăng ca có sự cao hơn 1,2- 1,5 lần so với quy định trong BLLĐ năm 2012. Điều này trực tiếp liên quan đến quyền lợi của NLD, đồng thời liên quan gián tiếp đến sức khỏe của NLD, tới năng suất lao động. Tuy có sự tăng ca, làm việc quá nhiều thời gian nhưng NSDLĐ tại các công ty có đình công lại không có những biện pháp như: tiền tăng ca, các khoản thưởng, nhu cầu thiết yếu... phù hợp để đáp ứng được nhu cầu của NLD.

Ba là, yêu sách về các chế độ khác của lao động, Trong 22 cuộc đình công được Ban chính sách pháp luật liên đoàn lao động tỉnh Nghệ An thống kê thì có nhiều chế độ của NLĐ trong các công ty đang bị vi phạm. Ví dụ: cuộc đình công vào ngày 18/7/2013 tại công ty Hanosimex với 800 NLĐ, công ty có sự giảm tiền ăn trưa của NLĐ, công ty chỉ chi trả 11.000 đồng/bữa cho NLĐ [16], số tiền này không đủ để đáp ứng chế độ cho NLĐ; hay tại công ty Prex-Vinh thì chỉ có 80% NLĐ được đóng BHXH-BHYT, và NLĐ bị NSDLĐ xúc phạm thân thể cũng như danh dự. [17]

2.3.3. Thực tiễn giải quyết đình công tại địa bàn tỉnh Nghệ An

Cũng như các thành phố khác thì trên địa bàn Nghệ An thời gian qua các cuộc đình công đều diễn ra một cách tự phát, không tuân thủ pháp luật về đình công. Tuy nhiên cho đến nay thì chưa có cuộc đình công nào được giải quyết tại Tòa án. Về cách thức giải quyết đình công, trong thời gian qua đình công được giải quyết chủ yếu thông qua các phương thức thương lượng, hòa giải cùng với sự can thiệp của các cơ quan chức năng. Cụ thể có thể đánh giá qua những vấn đề sau:

Thứ nhất, chủ thể có thẩm quyền giải quyết. Để giải quyết vấn đề đình công thì UBND tỉnh Nghệ An đã ra quyết định 74/2009/QĐ-UBND ngày 13/8/2009 để giải quyết đình công không theo trình tự, thủ tục do pháp luật quy định trên địa bàn tỉnh. Theo Quyết định này thì UBND tỉnh Nghệ An giao việc giải quyết đình công không theo trình tự, thủ tục cho các cơ quan, tổ chức sau: Sở Lao động – thương binh và xã hội chủ trì, phối hợp với Liên đoàn Lao động tỉnh, Công an tỉnh, Ban quản lý khu kinh tế Đông Nam và Chủ tịch UBND các huyện, thành phố, thị xã trên địa bàn cùng nhau thực hiện việc giải quyết này. Theo quy định của quyết định 74/2009/QĐ-UBND của UBND tỉnh Nghệ An thì khi có đình công không theo đúng pháp luật cần có sự phối hợp liên ngành cấp tỉnh để giải quyết, Giám đốc Sở Lao động- Thương binh và Xã hội có trách nhiệm kịp thời báo cáo UBND tỉnh thành lập Tổ công tác liên ngành để thực hiện giải quyết vụ việc. Và tổ công tác liên ngành bao gồm: Đại diện lãnh đạo Sở Lao động- Thương binh và xã hội, Đại diện lãnh đạo Công an tỉnh, Đại diện Ban quản lý khu kinh tế Đông Nam, Đại diện lãnh đạo UBND huyện, thành

phổ, thị xã xảy ra tranh chấp lao động hoặc đình công, Đại diện cho NSDLĐ, Đại diện lãnh đạo Liên đoàn lao động tỉnh.

Thứ hai, trình tự giải quyết cuộc đình công bất hợp pháp. Theo quyết định 74/2009/QĐ-UBND tỉnh Nghệ an là:

- Đến hiện trường nắm bắt tình hình, diễn biến cuộc đình công, thu thập chứng cứ có liên quan, tham gia ổn định trật tự, ngăn chặn các hành vi quá khích.

- Thống nhất đánh giá kết quả vụ việc và việc thực hiện pháp luật lao động của doanh nghiệp; sau đó kết luận doanh nghiệp thực hiện như vậy đúng hay sai; đưa ra hướng xử lý vi phạm và đưa ra phương án giải quyết đình công trên cơ sở quy định của luật lao động

- Yêu cầu BCHCD cơ sở hoặc tập thể lao động cử đại diện tham dự cuộc họp để cùng trao đổi, thương lượng với NSDLĐ về hướng giải quyết từng nội dung kiến nghị.

- Tổ chức cuộc họp thông báo cho bên tranh chấp kết quả đã thương lượng, thời gian và hướng giải quyết; giải thích rõ kiến nghị, yêu cầu không phù hợp với pháp luật lao động để các bên tranh chấp cùng thực hiện.

Tuy có quy định cũng như hướng giải quyết khá cụ thể, tuy nhiên những năm vừa qua hoạt động của Tổ công tác liên ngành về giải quyết đình công trên địa bàn tỉnh Nghệ An còn nhiều thiếu sót. Điều có thể dễ dàng nhận thấy Tổ công tác liên ngành chưa giải quyết triệt để được nguyên nhân của đình công. Theo đó dẫn đến có nhiều cuộc đình công tái diễn tại các doanh nghiệp đã xảy ra đình công, và có quy mô lớn hơn với sự tham gia của nhiều NLĐ hơn các cuộc đình công trước. Ví dụ như cuộc đình công tại: công ty TNHH Prex- Vinh, Lạc Sơn, Đô Lương; công ty TNHH BSE KCN Nam Cẩm; Công ty cổ phần vật liệu xây dựng Cầu Đước... [34].

Từ những phân tích trên cho thấy pháp luật đình công và giải quyết đình công còn tồn tại một số bất cập cần được hoàn thiện để phù hợp hơn với điều kiện kinh tế-xã hội của nước ta.

Kết luận Chương 2

1. Các quy định về đình công và giải quyết đình công theo quy định của BLLĐ năm 2012 là khá chi tiết và đầy đủ, phù hợp với các quy định của ILO và khá tương đồng với pháp luật của nhiều quốc gia trên thế giới. Tuy nhiên vẫn còn tồn tại một số điểm chưa phù hợp với thực tế QHLD và thực tế điều kiện của Việt Nam như: thời hạn thông báo đình công quá dài, danh mục các doanh nghiệp bị cấm đình công còn chưa đầy đủ...

2. Qua thực tiễn đình công trên địa bàn tỉnh Nghệ An cho thấy rằng đình công đã và đang là vấn đề đáng lưu tâm của pháp luật lao động. Đa phần các cuộc đình công trên địa bàn tỉnh là bất hợp pháp, đồng thời thể hiện rõ xu hướng đình công tăng cao về cả số lượng và quy mô trên địa bàn tỉnh trong những năm qua. Trong khi đó việc giải quyết đình công trên địa bàn tỉnh Nghệ An lại chưa hiệu quả. Gần như 100% các cuộc đình công không được đưa ra Tòa án để xem xét tính hợp pháp. Trong khi đó, thực hiện quyết định 74/2009/QĐ-UBND tỉnh Nghệ An về giải quyết các cuộc đình công không tuân thủ đúng quy định của pháp luật lao động thì còn nhiều vướng mắc, cần tháo gỡ.

3. Nguyên nhân chính dẫn đến tình trạng đình công bất hợp pháp ở Nghệ An là do không xuất phát từ các tranh chấp tập thể về lợi ích hoặc không do tổ chức công đoàn đứng ra lãnh đạo đình công.

Chương 3

ĐỊNH HƯỚNG, GIẢI PHÁP ĐỔI MỚI, NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ ĐÌNH CÔNG VÀ GIẢI QUYẾT ĐÌNH CÔNG Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

3.1. Định hướng đổi mới, nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về đình công và giải quyết đình công ở Việt Nam hiện nay

3.1.1. Phù hợp với quy định của pháp luật lao động quốc tế và các cam kết quốc tế mà Việt Nam đã tham gia

Nước ta đang hội nhập ngày càng sâu, rộng hơn vào đời sống quốc tế. Chỉ riêng năm 2015 và đầu năm 2016 Nhà nước đã ký kết một số Hiệp định thương mại tự do (FTA) với Hàn Quốc [21], với Liên minh Kinh tế Á-Âu [22], với Liên minh châu Âu [23], đồng thời tham gia vào Cộng đồng Kinh tế ASEAN (AEC)[12] và Hiệp định Đối tác xuyên Thái Bình Dương (Trans-Pacific Strategic Economic Partnership Agreement viết tắt TPP) [24]. Đây là những sự kiện quan trọng phản ánh nỗ lực “mở cửa” của nước ta. Cùng với Hiệp định thương mại tự do Việt Nam- EU, TPP là một trong những Hiệp định FTA thế hệ mới trong nội dung của nó có quy định về lao động. TPP đòi hỏi Việt Nam với tư cách thành viên phải ban hành và duy trì trong luật pháp, quy định và thực hành những quyền được nêu trong Tuyên bố 1998 của ILO, bao gồm tự do liên kết, quyền tổ chức và thương lượng tập thể, xóa bỏ lao động cưỡng bức, lao động trẻ em và phân biệt đối xử tại nơi làm việc. TPP không tạo ra tiêu chuẩn lao động quốc tế mới nào, nhưng chỉ dẫn áp dụng các tiêu chuẩn về lao động đã được nêu trong Tuyên bố năm 1998 về Những nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động của ILO, thể hiện trong 8 Công ước cơ bản, bao gồm các nội dung: (1) Quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể của người lao động và người sử dụng lao động (theo Công ước số 87 và số 98; (2) Xóa bỏ lao động cưỡng bức và lao động bắt buộc (theo Công ước số 29 và số 105); (3) Cấm sử dụng lao động trẻ em, xóa bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất (theo Công ước số 138 và số 182);

(4) Xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử về việc làm và nghề nghiệp (theo Công ước số 100 và số 111).

Việt Nam là thành viên của ILO từ năm 1992, đã phê chuẩn 21 công ước của ILO bao gồm 5 trong số 8 Công ước cơ bản của ILO (bao gồm các Công ước số 29, 100, 111, 138 và 182) và đang chuẩn bị trình cơ quan có thẩm quyền phê chuẩn đối với 3 Công ước cơ bản còn lại (các Công ước số 87, 98 và 105). Các công ước cơ bản còn lại mà Việt Nam chưa phê chuẩn liên quan đến tự do hiệp hội, quyền thương lượng tập thể và xóa bỏ lao động cưỡng bức. Nhưng theo Tuyên bố năm 1998 của ILO thì các nước thành viên dù đã phê chuẩn hay chưa phê chuẩn các Công ước cơ bản nêu trên đều có nghĩa vụ tôn trọng, thúc đẩy và thực hiện các tiêu chuẩn lao động được đề cập trong các Công ước đó. Trên thực tế Việt Nam đã và đang thực hiện các quy định của ILO theo kế hoạch chủ động của mình.

Theo TPP, các quốc gia thành viên cam kết thông qua và duy trì trong hệ thống pháp luật của mình cũng như trong thực tiễn các quyền được khẳng định trong Tuyên bố năm 1998 của ILO, gồm:

- Tự do hiệp hội và thực hiện có hiệu quả quyền thương lượng tập thể;
- Xóa bỏ mọi hình thức lao động cưỡng bức và lao động bắt buộc;
- Xóa bỏ có hiệu quả lao động trẻ em; và nghiêm cấm các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất;
- Xóa bỏ phân biệt đối xử trong công việc.

Về quyền thành lập tổ chức đại diện của NLĐ, vấn đề có liên quan trực tiếp đến vấn đề đình công, theo Hiệp định, Việt Nam cũng như tất cả các nước tham gia TPP phải tôn trọng và bảo đảm quyền của NLĐ trong việc thành lập và gia nhập tổ chức của NLĐ tại cơ sở. Hiện nay, các tổ chức công đoàn ở Việt Nam đều phải thuộc Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam. Sau khi gia nhập TPP, NLĐ có thể lựa chọn gia nhập Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam hoặc đăng ký với cơ quan nhà nước có thẩm quyền để thành lập tổ chức đại diện cho mình. Các tổ chức này có thể làm thành viên hoặc không thuộc Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam. Tổ chức của NLĐ, sau khi hoàn thành việc đăng ký theo một quy trình minh bạch và được quy định cụ

thể trong các văn bản quy phạm pháp luật, sẽ có một số quyền tự chủ phù hợp với quy định của ILO và pháp luật Việt Nam.

Sau một thời gian chuẩn bị là 5 năm kể từ ngày Hiệp định có hiệu lực đối với Việt Nam (tức là khoảng 7 năm kể từ khi ký Hiệp định), các tổ chức của NLD ở cấp cơ sở có thể gia nhập hoặc cùng nhau thành lập tổ chức của NLD ở cấp cao hơn như cấp ngành, cấp vùng theo đúng trình tự đăng ký được pháp luật quy định một cách công khai, minh bạch. Trong tình hình đó, các tổ chức công đoàn thực sự là tổ chức đại diện cho NLD, giữ được sự độc lập với NSDLĐ, sẽ là tổ chức có uy tín với NLD và sẽ thể hiện vai trò của mình trong việc thương lượng một cách hiệu quả các thỏa thuận liên quan lợi ích của tập thể NLD, tổ chức và lãnh đạo tập thể NLD đình công.

Thực trạng đình công ở Việt Nam trong thời gian qua xảy ra tình trạng gần như 100% các cuộc đình công là bất hợp pháp [37]. Có rất nhiều nguyên nhân dẫn đến các cuộc đình công đã diễn ra là bất hợp pháp như: hoạt động của Công đoàn chưa thực sự mạnh, sự hiểu biết pháp luật về đình công của NLD còn rất hạn chế, các quy định pháp luật về đình công còn khó tiếp cận...

Ngoài ra, còn có tình trạng không có một cuộc đình công nào được đưa ra Tòa Án để giải quyết. Thực trạng này có nhiều nguyên nhân. Một phần là do các bên chưa có đủ nhận thức về ý nghĩa của thủ tục đề nghị tòa án xem xét về tính hợp pháp của đình công một phần là do công đoàn không đề nghị tòa án tuyên bố đình công hợp pháp trong khi điều đó có ý nghĩa quan trọng trong việc bảo vệ quyền lợi cho những NLD tham gia đình công.

Thông thường đình công được giải quyết theo con đường hành chính bằng việc thành lập một *đoàn công tác* trong đó có đại diện chính quyền địa phương, đại diện cơ quan quản lý lao động và thanh tra lao động. Ví dụ như: Quyết định 74/2009/QĐ-UBND ngày 13/8/2009 của UBND tỉnh Nghệ An để giải quyết đình công không theo trình tự, thủ tục do pháp luật quy định trên địa bàn tỉnh Nghệ An. Hay là UBND Thành phố Đà Nẵng (2006), Quyết định số 4263/QĐ-UBND ngày 27/6/2006 thành lập tổ công tác liên ngành giải quyết đình công. Đoàn công tác sẽ xuống để làm việc và tìm cách tháo gỡ vướng mắc trong các cuộc đình công.

Cần phải nhận định rằng pháp luật về đình công và giải quyết đình công ở Việt Nam hiện nay là phù hợp với quy định của ILO, khá tương thích với pháp luật về đình công của nhiều nước trên thế giới. Mặc dù vậy thực tiễn đình công và giải quyết đình công diễn ra trong thời gian qua ở Việt Nam còn nhiều tồn tại cần lưu tâm, trong đó nổi bật vẫn là vấn đề công đoàn trong lãnh đạo đình công và thương lượng giải quyết đình công. Trong điều kiện Việt Nam gia nhập TPP, việc hoàn thiện pháp luật về đình công và giải quyết đình công cần phù hợp với các quy định của ILO, vấn đề đảm bảo quyền thành lập tổ chức đại diện cần đặc biệt lưu ý hai khía cạnh: NLĐ có quyền tự do thành lập tổ chức đại diện cho mình và đảm bảo tổ chức công đoàn phải độc lập với NSDLĐ. Trong điều kiện đó, chắc chắn việc thực thi pháp luật về đình công và giải quyết đình công sẽ đạt hiệu quả tốt hơn.

3.1.2. Nâng cao hiệu quả thương lượng tập thể có ý nghĩa quan trọng trong việc nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về đình công và giải quyết đình công.

Lĩnh vực lao động được xem là một trong những nội dung quan trọng của TPP. Theo đó, TPP không bắt buộc các nước thành viên phê chuẩn các Công ước cơ bản của ILO nhưng phải khẳng định cam kết thực thi nghĩa vụ là thành viên ILO và các nghĩa vụ nêu trong Tuyên bố năm 1998 của ILO, gồm: Tự do hiệp hội và thực hiện có hiệu quả quyền thương lượng tập thể; Xóa bỏ mọi hình thức lao động cưỡng bức và lao động bắt buộc; Xóa bỏ có hiệu quả lao động trẻ em; và nghiêm cấm các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất; Xóa bỏ phân biệt đối xử trong công việc.

Theo đánh giá của các chuyên gia, những cam kết về lao động trong Hiệp định TPP và trong Kế hoạch hành động là những cải tiến pháp luật và thể chế mạnh mẽ, chưa từng có tiền lệ và có nhiều vấn đề cần được nghiên cứu làm rõ. Trong những vấn đề lao động kể trên, việc đảm bảo thực hiện hiệu quả quyền thương lượng tập thể được đặc biệt quan tâm vì đây được xem là giải pháp chủ yếu để xây dựng quan hệ lao động phát triển hài hòa, bền vững trong khi thực tế thực hiện thương lượng tập thể ở Việt Nam hiện nay còn nhiều hạn chế.

Riêng đối với đình công, nâng cao hiệu quả thương lượng tập thể giúp quá trình thương lượng yêu sách đình công hiệu quả hơn, giảm khả năng không đạt được kết quả trong thương lượng dẫn đến phải đình công để tạo áp lực giải quyết bất đồng.

Thông qua quá trình đối thoại giữa NSDLĐ và NLĐ sẽ tăng cường sự hiểu biết lẫn nhau, thúc đẩy tốc độ trao đổi, chia sẻ thông tin. Về phía NSDLĐ, thông qua đối thoại có thể nhận được những ý kiến đóng góp về quản lý, điều hành doanh nghiệp, cải tiến sản xuất cũng như yêu cầu, nguyện vọng của NLĐ về việc làm, tiền lương, thưởng, phụ cấp, an toàn vệ sinh lao động, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, kỷ luật lao động, bảo hiểm xã hội, tranh chấp lao động...từ đó có thể hiểu rõ hơn về tình hình doanh nghiệp để kịp thời điều chỉnh hoặc đề ra những chủ trương, chính sách, hoạt động một cách hiệu quả, phù hợp hơn. NLĐ cũng được tiếp cận với thông tin về tình hình doanh nghiệp, nhận được những phản hồi, đánh giá về năng suất, hiệu quả làm việc, qua đó có sự tự điều chỉnh hợp lý, thông cảm với khó khăn của doanh nghiệp. Trên cơ sở đó các bên cùng tháo gỡ những vướng mắc, mâu thuẫn, tìm kiếm những giải pháp hài hòa cân bằng đối với cả hai bên trên tinh thần hợp tác cùng vì lợi ích chung của doanh nghiệp và quyền lợi của NLĐ.

Bên cạnh đó, các biện pháp nâng cao ý thức tuân thủ pháp luật của các bên QHLD cũng góp phần nâng cao hiệu quả của thương lượng tập thể.

3.2. Các giải pháp đổi mới, nâng cao hiệu quả pháp luật về đình công và giải quyết đình công

3.2.1 Giải pháp nâng cao hiệu quả hoạt động và vai trò tổ chức đại diện người lao động của công đoàn

Việt Nam tham gia nhập TPP, là một trong những cơ sở để đảm bảo quyền thành lập tổ chức đại diện cho NLĐ. Hiệp định TPP cũng như quy định của ILO đều khẳng định tất cả các tổ chức của NLĐ phải tuân thủ Hiến pháp, pháp luật của nước sở tại và theo các tiêu chuẩn của ILO. Đồng thời phải hoạt động phù hợp với tôn chỉ, mục đích và phương thức hoạt động đã được đăng ký với Cơ quan nhà nước có thẩm quyền để thực hiện quyền đại diện, bảo vệ cho các quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ tại doanh nghiệp nơi họ làm việc thông qua các hình thức: đối thoại, thương

lượng tập thể, đình công và các hành động tập thể khác trong QHLD theo quy định của pháp luật. Các tổ chức của NLĐ không được phép tiến hành bất cứ hoạt động nào có khả năng xâm hại đến an ninh quốc gia, trật tự, an toàn xã hội, cũng như không được tham gia bất cứ hoạt động nào ngoài tôn chỉ mục đích và Điều lệ hoạt động đã được đăng ký với Cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Hiệp định TPP cũng có các quy định bảo vệ tổ chức của NLĐ để không bị NSDLĐ can thiệp và phân biệt đối xử nhằm vô hiệu hóa hoặc làm suy yếu khả năng đại diện, bảo vệ cho quyền và lợi ích của NLĐ. Điều này cũng phù hợp với quy định của ILO.

Trên thực tế, ở Việt Nam có rất nhiều KCN, các doanh nghiệp lớn, làm chức năng đại diện NLĐ của Công đoàn còn nhiều khó khăn. Pháp luật hiện hành về việc thành lập, công nhận công đoàn cơ sở đang tồn tại một số hạn chế là việc thành lập công đoàn lệ thuộc rất nhiều vào NSDLĐ, vào công đoàn cấp trên, song lại rất ít sự tham gia thực chất của NLĐ. Những hạn chế này dẫn đến hậu quả là công đoàn được thành lập thường bị can thiệp hoặc thao túng bởi NSDLĐ. NLĐ không thực chất tham gia vào quá trình thành lập công đoàn, nên họ không thấy đây là tổ chức chính họ, do họ và vì họ. Với việc được đảm bảo quyền thành lập tổ chức đại diện cho mình, thì tổ chức Công đoàn mới thực sự là tổ chức đại diện cho NLĐ, đảm bảo lãnh đạo đình công.

Cùng với đó theo ILO thì việc thành lập tổ chức đại diện cho NLĐ cần đáp ứng năm nguyên tắc sau: “ 1. Công nhân được tự do tham gia các tổ chức công đoàn theo sự lựa chọn của họ; 2. Các tổ chức công đoàn phải được tự quản; 3. Tự chủ trong việc nhận đại diện của các công đoàn trong các đơn vị không có công đoàn; 4. Tính đại diện trong việc lựa chọn cán bộ công đoàn; 5. Ngăn chặn các tác động của giới chủ vào công đoàn.” [52].

Từ đó có thể có những giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức công đoàn:

Đẩy mạnh việc thành lập Công đoàn cơ sở ở tất cả các doanh nghiệp trên toàn quốc, đặc biệt chú trọng các doanh nghiệp ở khu vực FDI. Như đã phân tích hầu hết các cuộc đình công diễn ra thời gian vừa qua xảy ra ở khu vực doanh nghiệp FDI

(chiếm tới 70%) [37]. Thực tế cho thấy rằng ở doanh nghiệp FDI việc thành lập Công đoàn cơ sở đang có những vướng mắc. Với việc các doanh nghiệp không có Công đoàn cơ sở thì những nhu cầu thực tế của NLĐ nơi doanh nghiệp không được một tổ chức đại diện đứng ra giải quyết với NSDLĐ.

Nâng cao tầm ảnh hưởng của tổ chức Công Đoàn trong các doanh nghiệp, Hiện nay đội ngũ cán bộ công đoàn cơ sở chủ yếu kiêm nhiệm, ít thời gian dành cho công tác Công Đoàn. Trong khi đó, chính sách đối với cán bộ công đoàn cơ sở thiếu đồng bộ, không hấp dẫn. Từ đó dẫn đến vai trò của công đoàn cơ sở còn khá yếu trong các doanh nghiệp. Vì vậy, cần phải tập trung phát huy vai trò của công đoàn trong những lĩnh vực quan trọng nhất, trung tâm nhất của QHLD như tham gia vào quá trình giải quyết tranh chấp lao động, tổ chức và lãnh đạo đình công, thương lượng tập thể, thỏa ước lao động tập thể, đối thoại xã hội, giám sát các điều kiện lao động.

3.2.2. Giải pháp nâng cao hiệu quả thương lượng quan hệ lao động tập thể, thương lượng về các yêu sách đình công của người lao động, thương lượng giải quyết quyền lợi các bên sau đình công.

Một trong các nguyên nhân dẫn đến đình công là do hiệu quả thương lượng kém khi NLĐ đưa ra các yêu sách đình công. Nếu khả năng thương lượng hiệu quả tăng chắc chắn sẽ kéo giảm tỉ lệ đình công. Khi thương lượng giữa NLĐ và NSDLĐ được nâng cao thì những mâu thuẫn tồn tại trong QHLD sẽ giảm xuống. Đồng thời nâng cao mối quan hệ giữa họ, từ đó là cơ sở nâng cao hiệu quả lao động, giảm số lượng các cuộc đình công có thể xảy ra.

Khi cuộc đình công đã kết thúc hoặc đang diễn ra thì các bên vẫn có thể thương lượng đi đến một giải pháp chung, chấm dứt đình công và giải quyết quyền lợi cho các bên theo hướng cân bằng lợi ích hai bên. Thương lượng trong và sau đình công đều có tác dụng giúp duy trì QHLD hài hòa, ổn định.

Để nâng cao hiệu quả thương lượng tập thể phụ thuộc vào nhiều yếu tố, trong đó cần chú ý hai yếu tố sau:

Một là, tăng sự ảnh hưởng của công đoàn trong các cuộc thương lượng tập thể. Đảm bảo sự độc lập của công đoàn với giới chủ, từ đó tạo điều kiện cho công đoàn đàm phán tranh đấu vì quyền lợi cho NLĐ.

Hai là, cần nâng cao hiểu biết pháp luật về đình công cho cán bộ của tổ chức công đoàn và nâng cao kỹ năng thương lượng. Với những hiểu biết về pháp luật, cũng như có kỹ năng thương lượng thì trong quá trình thương lượng của cán bộ công đoàn sẽ giúp đẩy nhanh quá trình thương lượng. Đồng thời, có những biện pháp để có thể đảm bảo quyền lợi cho NLĐ những không quá khả năng đáp ứng của NSDLĐ.

3.2.3. Nâng cao hiệu quả công tác thanh tra xử lý vi phạm trong lĩnh vực lao động nhằm hạn chế các cuộc đình công bất hợp pháp do không thuộc trường hợp tranh chấp lao động tập thể về lợi ích.

Ở Việt Nam thời gian qua, vấn đề vi phạm pháp luật lao động ở các doanh nghiệp đang ở mức cao, trung bình mỗi năm thanh tra lao động cả nước thực hiện từ 4.500 đến 5.000 cuộc thanh tra, phát hiện 25.000 - 30.000 sai phạm [32]. Hầu hết doanh nghiệp sai phạm trong lĩnh vực ký hợp đồng lao động như ký không đúng loại hợp đồng, nội dung các điều khoản không cụ thể về địa điểm, công việc làm; lương trả thấp hơn mức lương tối thiểu, không trả đủ lương làm thêm giờ, làm việc vào ngày chủ nhật, lễ, tết, không xây dựng và đăng ký thang bảng lương. Ngoài ra, các doanh nghiệp còn tham gia BHXH không đầy đủ cho NLĐ, nợ tiền BHXH; xử lý kỷ luật lao động không đúng trình tự thủ tục, không đúng thẩm quyền, sa thải NLĐ không báo cáo với Sở Lao động tại địa phương...[32]

Về phía NLĐ, do hiểu biết pháp luật còn nhiều hạn chế, tác phong công nghiệp, trình độ tay nghề còn thấp chưa thể đáp ứng kịp đòi hỏi của nền công nghiệp hiện đại nên rủi ro trong quan hệ lao động như mất việc làm, tai nạn lao động, bị kỷ luật... là rất cao.

Vì vậy cần có những giải pháp để nâng cao hiệu quả công tác thanh tra xử lý vi phạm trong lĩnh vực lao động:

Một, về số lượng cần tăng cường nhiều hơn hoạt động điều tra của tổ thanh tra.

Hai, về chất lượng công tác thanh tra. Cần xử lý kịp thời, nghiêm minh các trường hợp vi phạm pháp luật lao động. Cần chấn chỉnh công tác quản lý nhà nước

để khắc phục những hạn chế, yếu kém, nâng cao hiệu lực, hiệu quả của công tác thanh tra. Ngành thanh tra cần thực hiện các cuộc thanh tra theo trình tự, thủ tục quy định của pháp luật về thanh tra; đổi mới nội dung, phương pháp chỉ đạo, điều hành, tác nghiệp, nâng cao hiệu quả công tác thanh tra.

Ba, về vấn đề đào tạo cán bộ thanh tra. Phải tổ chức các buổi nâng cao năng lực cho cán bộ thanh tra, cập nhật để có những hiểu biết về vi phạm pháp luật lao động mới trong xã hội.

3.2.4. Giải pháp nâng cao trình độ, ý thức tuân thủ pháp luật lao động và pháp luật về đình công, giải quyết đình công của người lao động, người sử dụng lao động

Nâng cao ý thức pháp luật của NLD, cần thiết thông qua các chương trình dạy nghề, hệ thống hỗ trợ tư vấn pháp luật, truyền thông của các cơ quan hữu quan như Trung tâm tư vấn pháp luật trực thuộc Liên đoàn lao động, cơ quan quản lý nhà nước về lao động các cấp và các kênh thông tin tuyên truyền khác như tạp chí, sách báo, truyền hình... để trang bị cho NLD những kiến thức cơ bản về pháp luật lao động, QHLD, quyền và trách nhiệm của các bên khi tham gia vào QHLD, các hành động công nghiệp trong khuôn khổ pháp luật cho phép... Qua đó, góp phần nâng cao kỷ luật lao động, xây dựng tác phong công nghiệp, giảm thiểu những vi phạm pháp luật của NLD trong quá trình lao động hoặc cách ứng xử pháp lý phù hợp khi xảy ra tranh chấp, đình công. Đồng thời cần đẩy mạnh tuyên truyền để NLD hiểu biết hơn về đình công như một quyền cơ bản của NLD, và giải thích rõ các điều kiện, thủ tục, trình tự để NLD thực hiện quyền đó.

Nâng cao ý thức pháp luật của NSDLĐ, việc truyền thông, giáo dục pháp luật nhằm nâng cao ý thức chấp hành pháp luật lao động, thực hiện đúng các nghĩa vụ đối với NLD, đảm bảo các điều kiện lao động theo quy định và đồng thời đề cao trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với sự phát triển của cộng đồng, đối với việc nâng cao, cải thiện đời sống vật chất và tinh thần của NLD. Thường xuyên tổ chức các buổi kiểm tra đánh giá việc thực hiện các quy định của pháp luật lao động tại các doanh nghiệp.

3.3. Một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật về đình công và giải quyết đình công ở Nghệ An nói riêng và Việt Nam nói chung.

3.3.1 Một số kiến nghị từ thực tiễn áp dụng pháp luật đình công và giải quyết đình công tại Nghệ An.

Thực trạng đình công và giải quyết đình công tại địa bàn tỉnh Nghệ An chỉ ra có nhiều điểm đáng lưu tâm hơn so với các khu vực khác trên cả nước. Số liệu từ năm 2008 đến tháng 3/2016 có 22 cuộc đình công diễn ra nhưng chiếm hơn 50% trong đó là các cuộc đình công với quy mô lớn số lượng NLĐ (> 500 NLĐ tham gia) [24]. Và có rất nhiều cuộc đình công với nguyên nhân là do mâu thuẫn của NSDLĐ với những NLĐ là nữ giới. Chính vì thế cần có những kiến nghị để hoàn thiện pháp luật đình công và giải quyết đình công từ thực tiễn Nghệ An.

Một là, một trong các nguyên nhân dẫn đến đình công ở Nghệ An là hành vi vi phạm quyền lợi cho lao động nữ của chủ sử dụng lao động. Để giải quyết nguyên nhân nói trên, Việt Nam cần chi tiết hóa các chế định pháp luật về vấn đề lao động nữ gồm: Việc làm, những lợi ích của lao động nữ khi tham gia vào quan hệ lao động, trách nhiệm của lao động nữ làm cơ sở pháp lý vững chắc để thảo luận các hợp đồng lao động giữa NLĐ nữ với NSDLĐ. Từ đó tránh những vi phạm của NSDLĐ đối với NLĐ nữ.

Hai là, trên thực tế có những quy định pháp luật chưa bảo vệ được quyền lợi của lao động nữ cần sửa đổi bổ sung. Chính những hành vi vi phạm quyền lợi của lao động nữ này là nguyên nhân ban đầu dẫn đến nhiều cuộc đình công ở Nghệ An. Cụ thể là, theo Điều 156 BLLĐ Việt Nam năm 2012 “*Lao động nữ mang thai nếu có xác nhận của cơ sở khám chữa bệnh có thẩm quyền chứng nhận tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng đến thai nhi có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hoặc tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động...*”. Trên thực tế, nhiều lao động nữ khi chấm dứt hoặc tạm hoãn hợp đồng lao động thì không có thu nhập để trang trải cho cuộc sống, và nhiều NSDLĐ đã biến tướng quy định này để có thể chấm dứt hợp đồng với lao động nữ đang mang thai. Vậy nên theo tác giả nên bổ sung vào quy định này như sau “*Lao động nữ mang thai nếu có xác nhận của cơ sở khám chữa bệnh có thẩm quyền*

chứng nhận tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng đến thai nhi có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hoặc tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, hoặc có quyền yêu cầu NSDLĐ sắp xếp công việc phù hợp với bản thân mình... ”.

Ba là, cần có nhiều quy định cụ thể hơn nhằm đảm bảo quyền bình đẳng giới trong quan hệ lao động. BLLĐ Việt Nam năm 2012 quy định không được phân biệt đối xử lao động vì lý do giới tính. Tuy nhiên trên thực tế vấn đề này vẫn diễn ra rất phổ biến. Ví dụ tại cuộc đình công ở công ty TNHH Prex- Vinh, NSDLĐ có nhiều hành vi vi phạm đối với lao động nữ như: chửi bới, dùng sản phẩm ném vào đầu lao động nữ...[15]. Vậy nên tác giả kiến nghị nên có những hình thức xử phạt nặng tay hơn với những NSDLĐ có hành vi vi phạm pháp luật lao động với lao động nữ.

3.3.2. Kiến nghị hoàn thiện pháp luật về đình công cho Việt Nam.

Một là, về thủ tục đình công: Tại quy định ở Điều 212 và 213 đều có đề cập BCHCĐ phải thông báo cho NSDLĐ về kết quả lấy ý kiến đình công. Tuy ở Điều 212 BLLĐ Việt nam 2012 chỉ quy định BCHCĐ thông báo cho NSDLĐ về kết quả ý kiến đình công và ở Điều 213 quy định là cần gửi quyết kết quả lấy ý kiến đình công. Với việc thông báo cho NSDLĐ hai lần theo tác giả là không cần thiết. Vì kết quả lấy ý kiến đình công ở Điều 213 là nội dung bắt buộc nên theo tác giả cắt giảm thủ tục thông báo kết quả lấy ý kiến đình công ở Điều 212 BLLĐ Việt Nam năm 2012.

Hai là, về quy định không được phép đình công: Theo quy định tại Khoản 1 Điều 220 thì có cho rằng các trường hợp không được đình công là các doanh nghiệp đang hoạt động thiết yếu cho nền kinh tế quốc dân mà việc đình công có thể đe dọa đến an ninh, quốc phòng, sức khỏe, trật tự công cộng theo danh mục do Chính phủ quy định. Tuy nhiên theo danh mục do Chính phủ quy định tại Nghị định 41/2013/NĐ-CP ngày 8/5/2013 thì không đề cập đến các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực y tế, cũng như lĩnh vực phương tiện giao thông công cộng (xe bus, tàu hỏa...). Tác giả thấy 2 ngành sau rất cần thiết cho xã hội nên có kiến nghị nên quy định thêm hai lĩnh vực là: y tế, giao thông công cộng vào danh mục các đơn vị, khu vực cấm đình công.

3.3.2. Kiến nghị hoàn thiện pháp luật về giải quyết đình công cho Việt Nam

Một là, tại Nghị định 41/2013/NĐ-CP ngày 8/5/2013 của Chính phủ về quy định chi tiết điều 220 BLLĐ Việt Nam năm 2012 thì tại Khoản 1 Điều 5 có quy định “Bộ trưởng, thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, Chủ tịch UBND các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương hoặc người được ủy quyền...” theo định kỳ 06 tháng thì tổ chức giải quyết những yêu cầu của tập thể NLĐ ở những doanh nghiệp không được đình công. Tác giả kiến nghị nên quy định là 04 tháng một lần, tức là tổ chức theo quý, thì sẽ nhanh chóng giải quyết những tranh chấp đang tồn tại, cũng như ngăn chặn được những mâu thuẫn sắp diễn ra ở các doanh nghiệp này.

Hai là, đảm bảo sự tự thỏa thuận của NLĐ và NSDLĐ: Do đó trong quá trình giải quyết đình công cần có sự tôn trọng sự thỏa thuận giữa hai bên, tránh tạo những sự mâu thuẫn mới sau khi giải quyết giữa NLĐ và NSDLĐ. Vậy nên tại Điều 231 Trình tự phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công, theo tác giả thì sau khi đại diện của tập thể NLĐ, của NSDLĐ, các cơ quan, tổ chức tham gia phiên tòa trình bày ý kiến về cuộc đình công nên có một quá trình chủ trì phiên họp sẽ để hai bên đại diện cho NLĐ và NSDLĐ thương lượng có muốn rút yêu cầu xem xét cuộc đình công hay không. Nếu người đưa ra yêu cầu muốn rút thì Tòa án sẽ chấm dứt phiên họp, còn nếu bên yêu cầu không rút đơn thì sẽ tiếp tục diễn ra như Khoản 4 điều 231 BLLĐ Việt Nam năm 2012 đã quy định.

Ba là, đảm bảo quyền lợi ích cho NLĐ và NSDLĐ trong đình công bất hợp pháp:

✓ *Đảm bảo lợi ích cho NLĐ:*

- Có thể thấy các cuộc đình công diễn ra với ở các doanh nghiệp có số lượng lao động lên đến hàng ngàn, chục ngàn... thì việc xác định NLĐ nào không tham gia đình công để NSDLĐ chi trả lương là vấn đề không hề dễ dàng. Đặc biệt, các cuộc đình công đa phần mang tính tự phát, không được chuẩn bị trước khi đình công nên NSDLĐ không thể biết được NLĐ nào không tham gia đình công là điều dễ hiểu và khách quan. Để giải quyết vấn đề này, pháp luật cần quy định tổ chức Công đoàn phải xác định NLĐ không tham gia đình công và gửi danh sách NLĐ không tham gia đình công cho NSDLĐ trước khi đình công diễn ra.

- Theo như thực tế đình công đã diễn ra ở Việt Nam cho thấy, đến nay đa số cuộc đình công diễn ra một cách tự phát, hoặc khi có mâu thuẫn giữa NLĐ và NSDLĐ thì tập thể NLĐ tiến hành đình công. Nhiều cuộc đình công này vi phạm những quy định của pháp luật về thủ tục giải quyết tranh chấp, thủ tục chuẩn bị đình công. Có nhiều trường hợp NSDLĐ không nhận được quyết định đình công của BCHCĐ. Nhiều trường hợp tranh chấp dẫn đến đình công mà chưa qua hòa giải, không có biên bản hòa giải. Chính vì vậy, khi thực hiện quy định tại Khoản 3 Điều 223 BLLĐ Việt Nam năm 2012 về *yêu cầu tòa án xét tính hợp pháp của cuộc đình công*, theo đó bên yêu cầu phải gửi kèm theo những tài liệu trên là không phù hợp với thực tế. Nhiều trường hợp NSDLĐ không có các tài liệu đó, nên họ sẽ không chọn phương pháp giải quyết đình công bằng Tòa án. Vậy nên theo tác giả nên quy định lại Khoản 3 theo hai trường hợp: 1. Bên yêu cầu phải gửi tài liệu có liên quan đến cuộc đình công nếu cuộc đình công đó diễn ra theo đúng trình tự thủ tục của pháp luật quy định trước đình công; 2. Nếu cuộc đình công vi phạm trình tự thủ tục, thì bên yêu cầu chỉ cần chứng minh được sự vi phạm đó, thì không cần gửi những tài liệu này, và trường hợp này thì cuộc đình công đã bất hợp pháp, việc của Tòa án là xem xét những sai phạm khi tiến hành đình công để xác định sự thiệt hại cuộc đình công gây ra cho NSDLĐ.

✓ *Đảm bảo lợi ích cho NSDLĐ:*

- Như đã trình bày ở trên, nguồn kinh phí bồi thường tổ chức công đoàn lấy từ tài sản của tổ chức công đoàn cơ sở. Tuy nhiên, mức thu đoàn phí công đoàn theo quy định hiện hành quá thấp, và với thực tế hiện nay, nguồn kinh phí này không đủ cho công đoàn hoạt động. Vì vậy quy định tổ chức công đoàn phải bồi thường thiệt hại cho NSDLĐ từ tài sản của tổ chức công đoàn là quy định gần như không thể thực hiện được. Do đó, theo tác giả nên quy định NLĐ tham gia đình công bất hợp pháp phải liên đới với tổ chức lãnh đạo đình công bồi thường cho NSDLĐ.

- Theo tác giả, cần quy định xử phạt hành chính NLĐ không dừng ngay cuộc đình công và không quay trở về làm việc sau khi Tòa án tuyên bố cuộc đình công là bất hợp pháp. Kết hợp với chế tài xử lý kỷ luật lao động trong trường hợp này sẽ tạo

được cơ chế đảm bảo hiệu quả của việc NLD dừng ngay cuộc đình công và quay trở về làm việc để đảm bảo lợi ích chính đáng cho NSDLĐ.

Kết luận Chương 3

1. Việc đổi mới, nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về đình công và giải quyết đình công ở Việt Nam cần theo hướng phù hợp với quy định của ILO và các cam kết quốc tế mà Việt Nam đã tham gia, đặc biệt là TPP. Đồng thời, để nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về đình công và giải quyết đình công, Việt Nam cần thực hiện các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả thương lượng tập thể.

2. Cần tập trung vào các nhóm giải pháp nhằm đổi mới, nâng cao hiệu quả pháp luật đình công và giải quyết đình công: **Một là**, đảm bảo quyền thành lập tổ chức đại diện của NLD; **Hai là**, nâng cao hiệu quả hoạt động và vai trò tổ chức đại diện NLD của công đoàn; **Ba là**, tăng cường hiệu quả thương lượng quan hệ lao động tập thể, thương lượng về các yêu sách đình công của NLD, thương lượng giải quyết quyền lợi của các bên sau đình công; **Bốn là**, nâng cao hiệu quả công tác thanh tra xử lý trong lĩnh vực lao động nhằm hạn chế các cuộc đình công bất hợp pháp do không xuất phát từ trường hợp tranh chấp lao động tập thể về lợi ích; **Năm là**, nâng cao trình độ ý thức tuân thủ pháp luật lao động và pháp luật về đình công và giải quyết đình công của NLD với NSDLĐ.

3. Luận văn chỉ tập trung vào việc nghiên cứu và đưa ra một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật về đình công và giải quyết đình công xuất phát từ thực tiễn tại tỉnh Nghệ An. Các kiến nghị chủ yếu là nhằm đảm bảo quyền lợi cho lao động nữ và vấn đề bồi thường thiệt hại trong giải quyết hậu quả của đình công.

KẾT LUẬN

1. Mỗi nước có những quy định khác nhau về đình công. Có một vài nước thì quy định cấm đình công nhưng hầu hết các nước thì đều coi đình công là một quyền cơ bản của NLD. Hầu hết các nước đều thừa nhận một số đặc điểm của đình công: (1) đình công là sự ngưng việc tạm thời của tập thể NLD; (2) đình công phải thực hiện trên tinh thần tự nguyện của người tham gia đình công; (3) đình công có tính tập thể; (4) đình công luôn có tính tổ chức; (5) mục đích của đình công là nhằm đạt được yêu sách gắn với lợi ích của tập thể NLD. Pháp luật các quốc gia đều không thừa nhận các cuộc đình công mang mục đích chính trị.

2. Các quy định về đình công và giải quyết đình công theo quy định của BLLĐ năm 2012 là khá chi tiết và đầy đủ, phù hợp với các quy định của ILO. Tuy nhiên thực tiễn đình công ở Việt Nam nói chung và ở tỉnh Nghệ An nói riêng vẫn còn nhiều bất cập. Đa phần các cuộc đình công trên địa bàn tỉnh là bất hợp pháp, xu hướng đình công tăng cao về cả số lượng và quy mô trên địa bàn tỉnh trong những năm qua. Trong khi đó việc giải quyết đình công trên địa bàn tỉnh Nghệ An lại chưa hiệu quả. Gần như 100% các cuộc đình công không được đưa ra Tòa án để xem xét tính hợp pháp.

3. Nguyên nhân chính dẫn đến tình trạng đình công bất hợp pháp ở Nghệ An là do không xuất phát từ các tranh chấp tập thể về lợi ích hoặc không do tổ chức công đoàn đứng ra lãnh đạo đình công.

4. Việc đổi mới, nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về đình công và giải quyết đình công ở Việt Nam cần theo hướng phù hợp với quy định của ILO và các cam kết quốc tế mà Việt Nam đã tham gia, đặc biệt là TPP. Đồng thời, để nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về đình công và giải quyết đình công, Việt Nam cần thực hiện các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả thương lượng tập thể.

5. Cần tập trung vào các nhóm giải pháp nhằm đổi mới, nâng cao hiệu quả pháp luật đình công và giải quyết đình công sau: Một là, đảm bảo quyền thành lập tổ chức đại diện của NLD; Hai là, nâng cao hiệu quả hoạt động và vai trò tổ chức đại diện NLD của công đoàn; Ba là, tăng cường hiệu quả thương lượng quan hệ lao động tập thể, thương lượng về các yêu sách đình công của NLD, thương lượng giải quyết quyền lợi của các bên sau đình công; Bốn là, nâng cao hiệu quả công tác thanh tra xử lý trong

lĩnh vực lao động nhằm hạn chế các cuộc đình công bất hợp pháp do không xuất phát từ trường hợp tranh chấp lao động tập thể về lợi ích; Năm là, nâng cao trình độ ý thức tuân thủ pháp luật lao động và pháp luật về đình công và giải quyết đình công của NLĐ với NSDLĐ.

6. Luận văn đưa ra một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật về đình công và giải quyết đình công xuất phát từ thực tiễn tại tỉnh Nghệ An. Các kiến nghị chủ yếu là nhằm đảm bảo quyền lợi cho lao động nữ và vấn đề bồi thường thiệt hại trong giải quyết hậu quả của đình công.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

Văn bản pháp luật:

1. 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*”, Tạp chí Luật học, (Số 3/2004), tr.3-7.
2. Đỗ Ngân Bình (2004), “*Điều chỉnh pháp luật đối với đình công và giải quyết đình công ở Việt Nam hiện nay*”, Tạp chí Luật học, (Số 6/2004), tr.13-19.
3. Đỗ Ngân Bình (2005), “*Thời điểm có quyền đình công trong pháp luật lao động Việt Nam*”, Tạp chí Luật học, (Số 5/2005), tr.3-8.
4. Đỗ Ngân Bình (2006), *Pháp luật về đình công và giải quyết đình công ở Việt Nam*, Nxb. Tư pháp, Hà Nội.
5. Bộ Lao động, Thương binh và xã hội (2015), *Bản tin thị trường lao động* thực hiện vào quý III năm 2015
6. Chang- Hee- Lee và Simon Clark (2005), *Đình công và quan hệ lao động ở Việt Nam*, Tham luận của ILO.
7. Nguyễn Hữu Chí (2012), “*Tự do công đoàn và đình công dưới góc độ quyền kinh tế – xã hội của NLD*”, Tạp chí Luật học, (Số 6/2012), tr.15-22.
8. Cộng đồng kinh tế ASEAN chính thức thành lập khi bản tuyên bố thành lập cộng đồng ASEAN được ký kết bởi 10 lãnh đạo của các nước thành viên ASEAN có hiệu lực ngày 31/12/2015.
9. Công an nhân dân, Hà Nội (2012), *Giáo trình Luật lao động Việt Nam*, Trường Đại học Luật Hà Nội.
10. Dự án quan hệ lao động Việt Nam – ILO) “*Giới thiệu pháp luật về quan hệ lao động của một số nước trên thế giới*” Nhà xuất bản Lao động xã hội năm 2011.
11. Dự án quan hệ lao động Việt Nam- ILO “*Công đoàn và quan hệ lao động trong bối cảnh kinh tế thị trường tại Việt Nam*” Nhà xuất bản Lao động xã hội năm 2011.
12. Trần Ngọc Diễm (2012), “*Một số giải pháp thúc đẩy quan hệ lao động hài hòa và giảm thiểu đình công ở Việt Nam*”, Tạp chí Lao động và xã hội, (Số 442 từ 01 – 15/11/2012), tr.8-1
13. Bá Đô (2011), “*Lao xe tải vào vào nhóm đình công làm chết nữ công nhân*”,

<http://vnexpress.net/tin-tuc/thoi-su/lao-xe-tai-vao-nhomdinh-cong-lam-chet-nu-cong-nhan-2198316.html>

14. Đại hội đồng Liên hiệp quốc, *Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội, văn hóa năm 1966*.

15. Đình công ở BSE Nghệ An, ngày 10/07/2016

<http://dantri.com.vn/kinh-doanh/gan-1000-cong-nhan-doi-nang-dinh-cong-doi-quyen-loi-1376322667.htm>

16. Đình công ở Prex- Vinh, Nghệ an; ngày 10/07/2016

<http://dantri.com.vn/kinh-doanh/gan-3000-cong-nhan-dinh-cong-vi-bi-bac-dai-1374573533.htm>

17. Đình công ở MLB- Nhật Bản, Nghệ An; ngày 16/07/2016

<http://news.zing.vn/gan-1000-cong-nhan-cong-ty-may-cua-nhat-ban-dinh-cong-post600288.html>

18. Đình công ở Hanosimex Nghệ An ngày 16/07/2016

<http://giaoduc.net.vn/Ban-doc/Bi-Hanosimex-vat-kiet-suc-hang-tram-cong-nhan-to-chuc-dinh-cong-duoi-mua-post156182.gd>

19. Vũ Thị Thu Hiền (2015), *Thực trạng pháp luật giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích tại Hòa giải viên lao động và kiến nghị hoàn thiện*, tạp chí Dân chủ và Pháp luật, số 6.

20. Hiệp định Thương mại Tự do Việt Nam - Hàn Quốc (VKFTA), ký 5/2015, có hiệu lực từ ngày 20/12/2015.

21. Hiệp định Thương mại tự do giữa giữa Liên minh Kinh tế Á - Âu (EAEU gồm Nga, Belarus, Kazakhstan, Armenia, Kyrgyzstan) và Việt Nam được ký tại Burabay (Kazakhstan) ngày 29/5/2015. Hiệp định này được Thượng viện Kazakhstan phê chuẩn ngày 11/02/2016; được Tổng thống Nga Vladimir Putin ký luật phê chuẩn ngày 02/5/2016.

22. Hiệp định Thương mại tự do giữa Việt Nam và Liên minh châu Âu (EVFTA) được kết thúc đàm phán vào đầu tháng 12/2015.

23. Hiệp định Đối tác xuyên Thái Bình Dương (TPP) ngày 04/02/2016 tại Auckland, New Zealand.

24. Phạm Thị Lý (2007), *Cơ sở kinh tế và những giải pháp giải quyết đình công tại TP.Hồ Chí Minh*, Luận văn thạc sỹ kinh tế.

25. Liên đoàn lao động tỉnh Nghệ An (2015), thống kê của Ban chính sách liên đoàn lao động tỉnh Nghệ An.

26. Hoàng Thị Minh (2011), *“Sử dụng hành động công nghiệp trong thương lượng tập thể ở Thụy Điển và việc sử dụng đình công ở Việt Nam”*, Tạp chí Nghiên cứu lập pháp, (số 19 (204)), tr.58-61

27. Nguyễn An Nguyễn, *“Công đoàn, đình công và lương tối thiểu”*
www.viet-studies.info/kinhte/NANguyen-Dinhcong, ngày 26/06/ 2016

28. Lưu Bình Nhưỡng (2007), *“Luật lao động Việt Nam thời kì đổi mới”*, Tạp chí Luật học, (số 01/2007), tr.27-35.

29. Lưu Bình Nhưỡng (2008), *“Quan hệ lao động trong thời đại công nghiệp hóa,hiện đại hóa và nền kinh tế thị trường ”*,Tạp chí Luật học, (số 2/2008), tr.31-36.

30. Nguyễn Thị Ngọc Nghĩa (2015) *“ Đình công và giải quyết đình công từ thực tiễn thành phố Đà Nẵng”* Luận văn Thạc sĩ luật.

31. Hà Thị Hoa Phụng (2013), *Đình công và giải quyết đình công theo Bộ luật lao động năm 2012*, Luận văn thạc sỹ luật.

32. Quyết định 74/2009/ QĐ-UBND ngày 13/8/2009 của UBND tỉnh Nghệ An đề *giải quyết đình công không theo trình tự, thủ tục do pháp luật quy định trên địa bàn tỉnh Nghệ An*

33. Sở Lao động và Thương binh xã hội Nghệ An (2015), *Số liệu thống kê của Sở Lao động - Thương binh xã hội Nghệ An về tình hình đình công trên địa bàn tỉnh.*

34. Nguyễn Lý Ngọc Thu (2009), *Pháp luật về giải quyết hậu quả đình công, luận văn thạc sỹ, trường Đại học Luật TPHCM*, Luận văn thạc sỹ luật.

35. Trương Thị Thanh Trúc (2015), *“ Đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động trong các cuộc đình công bất hợp pháp theo quy định của pháp luật lao động Việt Nam hiện hành”*. Luận văn thạc sỹ, Viện hàn lâm khoa học xã hội Việt Nam.

36. Trần Ngọc Thích (2008), *Giải quyết tranh chấp lao động theo pháp luật Xingapo và Malaixia - bài học kinh nghiệm và khả năng vận dụng vào điều kiện thực tiễn ở Việt Nam*, luận văn thạc sỹ, trường Đại học Luật TPHCM.

37. Từ điển bách khoa Hà Nội(1999),*Từ điển luật học*

38. *Thực trạng đình công tại Việt Nam hiện nay (2013)*, ngày 28/06/2016,
<http://xn--nguyenhova-z60d.vn/?page=newsDetail&id=515934&site=14719>

39. Tiếp dân và giải quyết khiếu nại, tố cáo; ngày 02/07/2016
<http://thanhtralaodong.gov.vn/tiep-dan-va-giai-quyet-khieu-nai-to-cao/hon-25-000-sai-pham-ve-phap-luat-lao-dong-tai-viet-nam-39376.html>

40. Tình hình kinh tế - xã hội năm 2015 và kế hoạch phát triển kinh tế xã hội năm 2016, ngày 06/07/2016

http://www.noivu.nghean.gov.vn/wps/portal/mainportal/tinchitietthongtindautu!/ut/p/c4/04_SB8K8xLLM9MSSzPy8xBz9CP0os3j3ED8XX8tgYxM_DzNLA88AM2cf52BLJ29HY_2CbEdFALXsJJk!/?WCM_GLOBAL_CONTEXT=/wps/wcm/connect/So+Ke+Hoach+Dau+Tu/skh/QuyHoach/thktxh/

Tài liệu tiếng anh:

41. American(1935), American Labour Relations, ngày 16/07/2016
<http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2367/National%20Labor%20Relations%20Act.pdf>

42. Cambodia (2012), The Labor Law of Cambodia , ngày 16/07/2016
“www.cambodiainvestment.gov.kh/the-labor-law-of-cambodia_970313.html”

43. China (1994), Labour Law of the People's Republic of China, ngày 16/07/2016
http://www.china.org.cn/living_in_china/abc/200907/15/content_18140508.htm

44. Chile (2002), Labour Code law in Chile , ngày 16/07/2016
<https://www.thisischile.cl/labor-laws-in-chile/?lang=en>

45. Indonesia (2004), Labour regulations, ngày 16/07/2016
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publiation/wcms_149906.pdf

46. Korea (1997), Trade Union and Labor Relations Adjustment Act in Korea, ngày 16/07/2016
http://elaw.klri.re.kr/eng_mobile/viewer.do?hseq=22056&type=sogan&key=6

47. Malaysia (1967), Industrial Relations Act Malaysia, ngày 16/07/2016
<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/48066/99440/F1841123767/MYS48066.pdf>

48. Swiss (2014), Swiss Employment Law, ngày 16/07/2016
<http://www.employment-law.ch/>

49. Singapore (1960), Industrial Relations Act of Singapore (1960),

<http://statutes.agc.gov.sg/aol/search/display/view.w3p;page=0;query=DocId%3Acb7bffc4-efd9-493d-9aad-d26d2af06c66%20Depth%3A0%20Status%3Ainforce;rec=0>

50. Singapore (1955), Part III of the Criminal Law (Temporary Provisions) Act (Cap 67) Singapore , ngày 16/07/2016

<http://statutes.agc.gov.sg/aol/search/display/view.w3p;page=0;query=DocId%Aa0f19883-86d3-46d3-8f917c578f590cd%20Depth%3A0%20Status%3Ainforce;rec=0>

51. Russian 2001, The Labour Code of the Russian Federation, ngày 16/07/2016
“http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-lawprofiles/WCMS_158917/lang--en/index.htm”

52. Arabella Stewart & Mark Bell (edited) (2008), *The Right to Strike: A Comparative Perspective, A study of national law in six EU states*, The Institute of Employment Rights, The People's Centre, Liverpool.

53. Bernard Gernigon, Alberto Otero and Horacio Guido (2000)- *International Labour Office, ILO principles concerning the right to strike*, Geneva

54. Federico Fabbrini (2012), “*Europe in need of a new deal: on federalism, free market, and the right to strike*”, *Georgetown Journal of International Law*, Vol.43, pp.1175-1258.