

Đình công ở Việt Nam – Lý luận, thực trạng và giải pháp

TS. Nguyễn Vĩnh Giang

Đại học Kinh tế Quốc dân

Email: gignnl@gmail.com

Quá trình phát triển kinh tế, thu hút đầu tư từ trong và ngoài nước làm cho quan hệ lao động (QHLD) có những biến đổi mạnh mẽ, nảy sinh tranh chấp lao động (TCLĐ) phức tạp. Đình công (ĐC) xảy ra khi các tranh chấp lao động không được giải quyết hoặc giải quyết không triệt để, không hợp lý. Những năm gần đây, khi nền kinh tế nước ta có sự tăng trưởng và phát triển đáng kể thì những cuộc đình công cũng ngày một gia tăng và càng trở nên phức tạp. Bài viết này khái quát một số lý luận cơ bản về đình công, đánh giá tình hình, đặc điểm, nguyên nhân của những cuộc đình công. Trên cơ sở đó đề xuất một số giải pháp ngăn ngừa và giải quyết đình công ở nước ta.

Từ khóa: Tranh chấp lao động, đình công, tổ chức Công đoàn, hội đồng hoà giải.

1. Mở đầu

Quan hệ lao động đã được nhiều nhà khoa học, học giả quan tâm, nghiên cứu, và được thể hiện qua nhiều công trình khoa học, nhưng tranh chấp lao động và đình công thì chưa có nhiều công trình nghiên cứu lớn, toàn diện, có hệ thống. Một số đề tài nghiên cứu như các ấn phẩm “Quan hệ lao động và giải quyết tranh chấp lao động tại Việt Nam” (2006), “Giải pháp hạn chế đình công tại các doanh nghiệp ở Việt Nam” (2007) của Tiến sĩ Chang Lee Hee – Chuyên gia cao cấp của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) tại Việt Nam; một số đề tài nghiên cứu khoa học cấp Bộ và luận văn thạc sỹ những năm qua đã hệ thống hóa được cơ sở lý luận, nêu được thực trạng và chỉ ra được những nguyên nhân cơ bản dẫn đến tình hình đình công ở Việt Nam. Tuy nhiên, các đề tài, công trình nghiên cứu thường tập trung phân tích thực trạng đình công tự phát riêng biệt trong các loại hình doanh nghiệp. Trong khuôn khổ nhất định, bài viết này đánh giá tổng hợp tình hình đình công trong thời gian qua ở cả nước, lý giải các nguyên nhân và đề xuất các giải pháp ngăn ngừa, giải quyết đình công, nhằm hạn chế những trở ngại trong công cuộc phát triển kinh tế xã hội, nhất là trong thời gian chúng ta vừa giải quyết được suy thoái, tái cấu trúc các doanh nghiệp và nền kinh tế nước ta..

2. Lý luận cơ bản về đình công

2.1. Khái niệm và đặc điểm

Điều 172 Chương XIV của Bộ luật lao động sửa đổi năm 2006 của nước ta nêu rằng: “*Đình công hay bãi công là sự ngưng việc tạm thời, tự nguyện và có tổ chức của tập thể lao động để giải quyết TCLĐ tập thể*”

Đặc điểm trước tiên của đình công là sự ngưng việc tạm thời trong khoảng thời gian nhất định, do toàn bộ hay đa số người lao động (NLĐ) trong một bộ phận, toàn bộ doanh nghiệp hoặc ngành tiến hành. Thứ hai, sự ngưng việc phải là tự nguyện chứ không do đe dọa, ép buộc lôi kéo của một vài cá nhân hay thế lực nào. Thứ ba, đình công phải có tính tổ chức, phải có phối hợp về ý chí, có tổ chức, lãnh đạo điều hành trước và trong quá trình đình công của nhóm người đại diện hay của tập thể NLĐ. Thứ tư, đình công luôn gắn liền với yêu sách. Các yêu sách rất đa dạng, có chính đáng hay không, phù hợp hay vượt quá khả năng đáp ứng của người sử dụng lao động (NSDLĐ), có thể được đáp ứng toàn bộ hay một phần, có thể vì quyền, vì lợi ích, hoặc vì cả hai.

Tuy nhiên, xét về bản chất của đình công thì đó là một biện pháp đấu tranh kinh tế của tập thể NLĐ để

giải quyết TCLĐ. Nó vừa biểu hiện hình thức mà cũng là hậu quả của giải quyết TCLĐ tập thể không thành. Thể hiện mâu thuẫn trong quan hệ lao động, không thương lượng hòa giải được giữa NLĐ và NSDLĐ, và cũng thể hiện những hạn chế trong quản lý thực thi pháp luật của các cơ quan quản lý nhà nước.

2.2 Các hình thức đình công

Đình công vì quyền: Là những cuộc đình công mục đích yêu cầu NSDLĐ phải tuân thủ quy định về quyền của NLĐ theo đúng luật pháp, ví như thanh toán ngày nghỉ phép, trả lương thêm giờ, đóng bảo hiểm xã hội...

Đình công vì lợi ích: Việc yêu cầu NSDLĐ phải đáp ứng lợi ích cao hơn quy định của pháp luật, đòi tăng lương, trợ cấp, ăn giữa ca...

Đình công bất hợp pháp: NLĐ tụ tập bên ngoài công ty (CT), hô hào, kêu gọi, đòi quyền và lợi ích cho mình, ngăn cản những người bên ngoài muốn giao dịch với công ty. Tụ tập bên trong công doanh nghiệp (DN) ngừng việc, đứng, ngồi tại nơi làm việc, không giải tán, hoặc giảm công suất làm việc, từ chối tăng ca (lãn công). Trường hợp bị thắng kiện bị tuyệt yêu sách, hoặc bị kích động, NLĐ có thể có những hành động đập phá hủy hoại tài sản của CT hoặc xâm phạm thân thể đại diện NSDLĐ. Những hành động đó do tự phát, không tuân thủ thủ tục trước khi tiến hành đình công và không được công đoàn tổ chức và lãnh đạo coi là đình công bất hợp pháp.

Đình công hợp pháp: Theo Bộ Luật Lao động (BLLĐ) ở nước ta, đình công hợp pháp thì trước khi xảy ra đình công cần phải theo quy định: nếu DN có dưới 300 lao động thì lấy ý kiến trực tiếp của NLĐ, có trên 300 lao động thì lấy ý kiến của thành viên ban chấp hành công đoàn cơ sở (CĐCS), tổ trưởng công đoàn và tổ trưởng sản xuất. Trường hợp không có CĐCS thì lấy ý kiến của tổ trưởng, tổ phó sản xuất. Việc quyết định được đình công hay không phải có sự đồng ý của trên 50% tổng số người lao động (DN có dưới 300 lao động), và 75% (nếu DN trên 300 lao động). Trước khi đình công, các tranh chấp phải được tiến hành giải quyết qua các bước: giải quyết giữa đại diện NLĐ (có thể đại diện là Công đoàn), đưa ra Hội đồng hòa giải cơ sở (HĐHGCS), rồi có thể đưa ra trọng tài kinh tế (TTKT)... có thể phải trải qua nhiều lần, nhiều cấp, nhiều thời gian. Nếu trải qua các bước trên, TCLĐ không giải quyết được, CĐ tuyên bố và thông báo cho NSDLĐ và các tổ chức liên quan, tiến hành tổ

chức đình công.

2.3 Nguyên nhân xảy ra đình công

2.3.1 Từ phía người sử dụng lao động:

Do NSDLĐ vi phạm, không chấp hành hoặc không chấp hành đầy đủ kịp thời quy định của pháp luật lao động, không bảo đảm quyền và lợi ích cho NLĐ, từ đó nảy sinh tranh chấp lao động gây ra đình công. Điều đó thể hiện qua các chính sách, chế độ đối với người lao động trong doanh nghiệp chưa hợp lý. Nếu doanh nghiệp có chính sách, chế độ đãi ngộ tốt thì không phát sinh tranh chấp lao động hoặc có thể giải quyết bằng thương lượng, sẽ không xảy ra đình công. Ngược lại, nếu doanh nghiệp vi phạm các quyền của người lao động, không lắng nghe những tâm tư, nguyện vọng và chăm lo, nâng cao đời sống của người lao động thì nguy cơ xảy ra đình công là rất lớn. Hơn nữa, nếu chỉ vì mục tiêu tối đa hóa lợi nhuận mà doanh nghiệp hạn chế việc thực hiện các quyền đối với người lao động theo quy định của pháp luật, không kịp thời giải quyết các yêu cầu chính đáng của NLĐ thì nguy cơ đình công rất dễ xảy ra.

2.3.2 Từ người lao động:

Trình độ hiểu biết pháp luật và ý thức chấp hành kỷ luật lao động của người lao động. Nếu người lao động được trang bị đầy đủ những kiến thức pháp luật, đánh giá được sự vi phạm quyền và lợi ích từ NSDLĐ thì họ có thể hiểu và biết cách hành động đòi quyền và lợi ích của mình theo khuôn khổ quy định của pháp luật. Đồng thời, nếu họ có ý thức chấp hành kỷ luật lao động thì có thể tạo dựng nên quan hệ lao động hài hòa, và khi xảy ra tranh chấp lao động thì NLĐ bình tĩnh, cùng với NSDLĐ tìm được cách giải quyết phù hợp thông qua đàm phán, thương lượng, thỏa thuận mà không cần tiến hành đình công. Ngược lại, nếu trình độ hiểu biết pháp luật và ý thức chấp hành kỷ luật lao động của người lao động hạn chế, thì khi xảy ra tranh chấp lao động tập thể, người lao động dễ bột phát tiến hành đình công, thậm chí còn quá khích, hoặc bị kích động mà đình công gây nên nhiều tổn thất cho cả hai bên.

2.3.3 Từ các tổ chức công đoàn các cấp

Năng lực hoạt động và trách nhiệm của tổ chức công đoàn. Nếu các tổ chức công đoàn hoạt động hiệu quả, thực sự là người đại diện cho quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, thường xuyên phản ánh những tâm tư, nguyện vọng của người lao động đến giới chủ doanh nghiệp để kịp thời điều chỉnh chế độ, chính sách và quan tâm đến người lao động thì sẽ hạn chế những mâu thuẫn, tranh chấp lao

động này sinh. Năng lực của cán bộ công đoàn cơ sở tốt sẽ tạo nên những bản thỏa ước lao động tập thể toàn diện, đầy đủ, chặt chẽ, làm căn cứ xây dựng, củng cố quan hệ lao động hài hòa trong doanh nghiệp, phòng ngừa đình công. Các cán bộ công đoàn cấp trên có trách nhiệm, phối hợp chặt chẽ, thường xuyên với các cơ quan quản lý Nhà nước, với NSDLĐ, sâu sát với CĐCS và NLĐ thì việc ngăn ngừa, giải quyết tranh chấp lao động sẽ kịp thời, có thể không xảy ra đình công, hoặc sẽ được giải quyết ổn thỏa. Nếu năng lực và trách nhiệm của tổ chức công đoàn các cấp hạn chế, đình công dễ xảy ra bất hợp pháp và giải quyết đình công sẽ khó khăn trở ngại.

2.3.4 Từ phía Nhà nước và các cơ quan chức năng:

Quy định của pháp luật, chính sách của Nhà nước: Nhà nước ban hành các Bộ Luật cần phải toàn diện, đồng bộ, có sự logic và hợp lý với nhau. Nhất là các luật như Bộ Luật LĐ, Luật Công đoàn và Luật BHXH. Nếu như có sự chông chéo, mâu thuẫn hoặc kẽ hở trong các luật, sẽ gây trở ngại cho việc nhận thức và thực thi các luật, dễ nảy sinh mâu thuẫn giữa các bên, hoặc có thể bị lợi dụng hiểu và hành động sai luật. Các quy định trong các luật không rõ ràng, giản tiện, tối ưu, các bên sẽ khó hiểu và chấp hành không triệt để, nghiêm túc. Nhất là những quy định về chính sách tiền lương, về thời gian lao động, bảo hiểm xã hội, nhà ở, cũng như các chế độ về đời sống của người lao động nếu không hợp lý dễ nảy sinh bất mãn, bức xúc cho NLĐ, mầm mống phát sinh đình công. Các quy định về thương lượng giải quyết tranh chấp lao động; thủ tục tiến hành đình công, phiên toái, phức tạp, chế tài xử phạt không nghiêm khắc,... sẽ gây cho NLĐ bức xúc, bất chấp, tự phát hành động hoặc manh động dễ xuất hiện đình công bất hợp pháp.

Công tác thanh tra và đội ngũ thanh tra lao động: Nếu công tác thanh tra lao động không được tiến hành thường xuyên, chặt chẽ, đội ngũ thanh tra lao động thiếu năng lực và trách nhiệm, chế tài không đủ mạnh và thực hiện triệt để với những vi phạm Luật Lao động của NSDLĐ thì việc ngăn ngừa và giải quyết đình công sẽ khó khăn và không hiệu quả..

232.5 Các nguyên nhân khách quan khác:

Kinh tế giảm sút, khủng hoảng kinh tế toàn cầu: Nền kinh tế khủng hoảng, dẫn đến suy giảm kinh tế, khiến các doanh nghiệp gặp khó khăn trong sản xuất kinh doanh, nguy cơ mất việc làm gia tăng do doanh

nh nghiệp có xu hướng cắt giảm lao động. Nếu cắt giảm lao động có cơ sở pháp lý thì có thể làm giảm đình công, nhưng nếu việc sa thải lao động không hợp lý và vi phạm luật có thể phát sinh đình công.

Lạm phát: Khi chỉ số giá tiêu dùng tăng cao sẽ ảnh hưởng đến đời sống của người lao động. Nếu các doanh nghiệp không có những điều chỉnh phù hợp về tiền lương thu nhập, không giải quyết đúng đắn và kịp thời thì đình công rất dễ xảy ra. Lạm phát là yếu tố khách quan của xã hội, nhưng lại là yếu tố tác động trực tiếp đến đình công trong các tổ chức, doanh nghiệp.

Sự lây lan đình công:

Trong các Khu công nghiệp, khu chế xuất, nơi tập trung nhiều cơ sở sản xuất kinh doanh, nếu một doanh nghiệp có xảy ra đình công, thì rất dễ xảy ra hiện tượng lây lan đình công từ doanh nghiệp này sang doanh nghiệp khác. Khi đó, nhiều cuộc đình công xảy ra nguyên nhân không phải vì tranh chấp lao động không thể điều hòa được mà là do ảnh hưởng của đình công cục bộ lây lan sang doanh nghiệp, khu vực khác làm cho đình công có quy mô lớn lên và tính chất có thể phức tạp hơn.

Sự khác biệt về văn hóa doanh nghiệp giữa các loại hình doanh nghiệp: Các doanh nghiệp dân doanh thường có cùng phong văn hóa do NLĐ và NSDLĐ cùng quốc tịch, dân tộc, nên quan hệ lao động dễ ổn định, hài hòa và giải quyết tranh chấp thuận lợi hơn các doanh nghiệp FDI. Các doanh nghiệp FDI thường có sự khác biệt lớn về văn hóa, phong cách quản lý có thể khắt khe, áp đặt, yêu cầu, đòi hỏi cao hoặc do phong tục, tập quán, tính cách dân tộc khác nhau, dễ nảy sinh mâu thuẫn, hiểu lầm, dễ xảy ra xung đột và dễ phát sinh đình công.

3. Đánh giá về tình hình đình công ở nước ta trong thời gian qua

3.1 Quy mô đình công

Quy mô đình công tăng nhanh từ năm 2005 đến năm 2011. Quy mô đình công thường phản ánh qua số vụ và số người tham gia trong các cuộc đình công. Theo con số thống kê của Tổng Liên Đoàn Lao động Việt Nam, thì từ năm 1995 đến năm 2008, số vụ đình công ở nước ta tăng liên tục từ 28 vụ đến 720 vụ (tăng nhanh từ 147 lên 390, 551 và 720 chỉ trong 4 năm từ 2005 -2008), riêng 2009 giảm xuống còn 218 cuộc sau đó lại tiếp tục tăng lên 885 cuộc năm 2011.

Theo số liệu thống kê đình công của Vụ Lao động– Tiền lương, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (bảng 1) cho thấy: cả nước có bình quân số

người tham gia mỗi cuộc từ 610 người/cuộc năm 2008, giảm xuống 383 ng/ cuộc năm 2009, và tăng lên 664 ng/ cuộc năm 2010... Địa phương có số cuộc đình công nhiều nhất là Bình Dương, Đồng Nai và Thành phố Hồ Chí Minh, ít nhất là Hà Nội. Hải Phòng năm 2008 có 2012 ng/ cuộc, cao nhất so với các địa phương khác. Hà Nội cũng có số người tham gia đình công thấp 218 n/cuộc.

Quy mô đình công trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (FDI) cao hơn hẳn so với doanh nghiệp dân doanh (DNDD). Số cuộc đình công trong FDI cao hơn DNDD (bảng 2). Điều đó được giải thích do tình trạng vi phạm luật lao động trong FDI phổ biến hơn, cách đối xử của người nước ngoài với công nhân cũng khắc nghiệt do có sự khác biệt về văn hóa. Các DNDD thường ôn hòa, ổn định hơn. Năm 2009, có 2,41% yêu cầu thay đổi cách ứng xử, năm 2010 là 2,7% tổng số các yêu sách, chủ yếu trong các FDI. Số lượng người tham gia đình công trong FDI cũng cao hơn so với DNDD, trong FDI đa số là DN có quy mô lớn với số lượng lao động làm việc nhiều, trong khi DNDD thường quy mô nhỏ và vừa nên khi có đình công số người tham gia thường ít hơn.

Đình công vì quyền giảm trong khi vì lợi ích tăng. Đình công vì quyền giảm từ 36,12% trong tổng các cuộc đình công năm 2007, xuống 13,51% năm 2010, trong khi đình công vì lợi ích tăng lên khá nhanh từ 33,21% trong tổng số cuộc đình công năm 2007 lên 59,72% năm 2010 (bảng 3).

Giải thích cho điều này là do tác động từ công tác tuyên truyền pháp luật lao động, thanh tra của cơ

quan chức năng chặt chẽ, chế tài xử phạt cũng thích đáng, hiểu biết pháp luật của NLĐ cũng được nâng cao, vì vậy, các DN chấp hành quy định của pháp luật ngày một tốt hơn (đình công vì quyền giảm xuống), trong khi NLĐ lại đòi hỏi lợi ích phúc lợi chế độ ngày càng cao, nhất là trong bối cảnh chỉ số giá tiêu dùng tăng liên tục, làm cuộc sống NLĐ khó khăn hơn. Các yêu sách vì lợi ích chủ yếu là yêu cầu tăng lương, phụ cấp, trợ cấp, ăn giữa ca

3.2 Tính hợp pháp

Gần như không có một cuộc đình công nào thực hiện trọn vẹn các thủ tục trong quy định của Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ Luật Lao động do Quốc hội thông qua năm 2006 (cả những cuộc đình công trước năm 2006 cũng vậy), vì vậy xét về pháp luật, tất cả các cuộc đình công xảy ra đều bất hợp pháp, nhưng chưa có một cuộc đình công nào bị Tòa án tuyên bố bất hợp pháp. Mặc dù không có tổ chức đại diện công khai tổ chức đình công, nhưng các cuộc đình công vẫn thường có sự thống nhất yêu cầu, thời gian, địa điểm, yêu sách, sự phản hồi ý kiến, quan điểm của tập thể NLĐ. Chứng tỏ sự đoàn kết, nhất trí của NLĐ trong quá trình đình công được tổ chức tốt.

Vi sao quy định pháp luật về đình công lại không được tuân thủ? Thứ nhất, thủ tục phức tạp, quy định Hội đồng hòa giải cơ sở (thuộc DN) giải quyết trước tiên, nếu không thành thì phân loại theo quyền hay lợi ích. Nếu vì quyền thì chuyển đến Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện giải quyết, không thành thì NLĐ chọn một trong hai hình thức: chuyển đến Tòa Án nhân dân cấp Tỉnh hoặc tiến hành đình công.

Bảng 1: Quy mô đình công theo địa phương

Địa phương	2008			2009			2010		
	Số cuộc	Số người tham gia (người)	Số người bình quân một cuộc	Số cuộc	Số người tham gia (người)	Số người bình quân một cuộc	Số cuộc	Số người tham gia (người)	Số người bình quân một cuộc
Bình Dương	127	89373	704	35	20309	580	100	70147	701
Đồng Nai	167	72183	432	35	7622	218	137	103297	754
TP.HCM	165	79320	481	70	14130	202	62	24308	392
Tây Ninh	67	41088	613	10	4262	426	37	20688	559
Long An	57	50670	889	6	1855	309	12	5918	493
Bắc Ninh	12	5731	478	20	9676	484	19	7812	411
Hải Phòng	10	20120	2012	10	5348	535	10	8176	818
Hải Dương	11	6663	606	10	5230	523	15	12929	862
Hà Nội	19	13081	688	0	0	0	6	1310	218
Vĩnh Phúc	21	14618	696	15	9575	638	11	6100	555
ĐP khác	64	46336	724	7	5570	796	13	19380	1491
Cả nước	720	439192	610	218	83577	383	422	280065	664

Nguồn: Số liệu thống kê đình công của Vụ Lao động – Tiền lương, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, 2011

Bảng 2: Quy mô đình công theo loại hình doanh nghiệp

Loại hình doanh nghiệp	2008			2009			2010		
	Số cuộc	Số người tham gia (người)	Số người bình quân một cuộc	Số cuộc	Số người tham gia (người)	Số người bình quân một cuộc	Số cuộc	Số người tham gia (người)	Số người bình quân một cuộc
FDI	584	385069	654	158	78007	494	360	261435	726
Dân doanh	136	54123	398	60	14453	241	62	18630	300
Cả nước	720	439192	610	218	83577	383	422	280065	664

Nguồn: Số liệu thống kê đình công của Vụ Lao động – Tiền lương, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, 2011.

Nếu vì lợi ích, chuyển lên Hội đồng trọng tài lao động giải quyết. Hơn nữa, giải quyết tranh chấp phải hàng tuần, lại phải có người lãnh đạo (có thể công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể NLĐ) phải lấy ý kiến trực tiếp Cán bộ Công đoàn, Tổ Đội trưởng phó sản xuất (trên dưới 300 LĐ thì tỷ lệ khác nhau như nêu ở phần trên). Để thực hiện những quy định đó phải mất thời gian, công sức và trách nhiệm của một số người đại diện. Trong khi tâm lý bức xúc, muốn giải quyết nhanh, nên đình công dễ manh động xảy ra.. Thứ hai, khi đình công, đa số các yêu cầu chính đáng của NLĐ được đáp ứng thông qua thuyết phục, hòa giải của Đoàn Thanh tra. Luật quy định khi đình công NLĐ không được trả lương trong thời gian đình công, nhưng chưa có cuộc đình công nào người LĐ bị cúp lương. Không bị cúp lương mà các lợi ích khác còn được đáp ứng nên không cần chấp hành thủ tục NLĐ cứ tiến hành đình công, và họ tin Đoàn Thanh tra sẽ giải quyết các yêu cầu của họ.

Tuy nhiên, những cuộc đình công ở nước ta hầu hết là vì mục tiêu kinh tế, gần như không có cuộc đình công với mục tiêu chính trị.

3.3. Nguyên nhân xảy ra đình công ở nước ta những năm qua

Thứ nhất, và là nguyên nhân chủ yếu, do NSDLĐ nhận thức chưa đầy đủ, cố tình hoặc lợi dụng những lỗ hổng trong các quy định của luật pháp mà không thực hiện toàn diện, đầy đủ, kịp thời quy định pháp luật, trách nhiệm xã hội đối với NLĐ: phổ biến là

không ký HĐLĐ, hoặc không đúng loại hình với NLĐ. Không có thang bảng lương kịp thời và phù hợp trong DN, không đóng đầy đủ các loại BHXH, BHYT, BHTN. Chế độ tiền thưởng, phụ cấp không có, không kịp thời hoặc, và thấp. Huy động làm thêm giờ vượt quá và lương tính không đúng quy định. Chế độ nghỉ phép năm chưa thực hiện đúng, chất lượng bữa ăn ca kém, điều kiện làm việc và môi trường làm việc không thuận lợi cho NLĐ.

Thứ hai, những biến động khách quan và chủ quan trong DN như khủng hoảng kinh tế toàn cầu và khu vực; kết quả SXKD yếu kém, thay đổi về chủ sở hữu, thay đổi quản trị viên cao cấp hoặc cổ đông lớn của DN gây xáo trộn và thay đổi cơ cấu tổ chức, làm ảnh hưởng đến việc thực hiện các chính sách, chế độ đãi ngộ cho NLĐ, gây bức xúc kéo dài dẫn đến đình công...

Thứ ba, do nhận thức của NLĐ ngày một nâng cao nên họ hiểu được những vi phạm quyền và lợi ích của họ từ NSDLĐ, nhưng ý thức chấp hành pháp luật lao động và nội quy lao động, thái độ làm việc của NLĐ chưa tốt, nên họ dễ tự phát, kích động và hầu như tất cả các cuộc đình công đều là đình công bất hợp pháp.

Thứ tư, do sự khác biệt về văn hóa, phương pháp quản lý, ngôn ngữ, phong tục, tập quán; thói quen giữa NSDLĐ nước ngoài, chủ yếu là người Đài Loan, Hàn Quốc... có những ứng xử độc đoán, thiếu tôn trọng, thậm chí nhục mạ và xâm hại sức khỏe NLĐ, trong khi NLĐ thiếu sự kiểm chế, bức xúc mà phản

Bảng 3: Cơ cấu đình công theo loại tranh chấp (ĐV: số cuộc)

Tranh chấp	Quyền		Lợi ích		Quyền và Lợi ích		Tổng
	SL	%	SL	%	SL	%	
Năm							
2007	199	36,12	183	33,21	169	30,67	551
2008	204	28,33	304	42,22	212	29,44	720
2009	53	24,31	101	46,33	64	29,36	218
2010	57	13,51	252	59,72	113	26,78	422
Tổng	513	26,84	840	43,96	558	29,20	1911

Nguồn: Số liệu thống kê đình công của Vụ Lao động – Tiền lương, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, 2011

ứng bột phát, quyết liệt, cộng thêm sự kích động làm cho đình công nổ ra và mức độ thêm phức tạp.

Thứ năm, CĐCS còn hạn chế về năng lực, hoạt động thiếu nhiệt tình và hiệu quả. Khi có những tranh chấp xảy ra, thiếu trách nhiệm và chưa chủ động đại diện NLĐ tham gia giải quyết những mâu thuẫn nảy sinh. Còn ngần ngại khi giải quyết những xung đột mâu thuẫn, thiếu tính tiên phong nhận trách nhiệm tổ chức lãnh đạo đình công nên các cuộc đình công gần như đều bất hợp pháp. Các TCCĐ cấp trên thiếu về nhân lực, hạn chế năng lực, chưa phối hợp chặt chẽ, thường xuyên với các cơ quan quản lý Nhà nước, với NSDLĐ, thiếu sâu sát với CĐCS và NLĐ nên việc phòng ngừa đình công rất ít hiệu quả.

Thứ sáu, các Bộ luật như Luật LĐ, Luật Công đoàn và Luật BHXH chưa đồng bộ và hoàn thiện. Các quy định về trình tự, thủ tục tiến hành đình công còn chưa thống nhất, rõ ràng, chưa hợp lý, phức tạp, phải qua nhiều bước, nhiều khâu, với sự tham gia giải quyết của nhiều hội đồng khác nhau ở các cấp nên việc giải quyết đình công không còn tính thời sự và hiệu quả.

Thứ bảy, công tác thanh tra lao động chưa chặt chẽ, đội ngũ thanh tra lao động còn thiếu và yếu, chế tài chưa đủ mạnh và thực hiện chưa triệt để với những vi phạm Luật Lao động của NSDLĐ.

4. Các giải pháp phòng ngừa và giải quyết đình công

4.1 Nhà nước

Trước hết, nhà nước cần nghiên cứu hoàn thiện hệ thống luật pháp đồng bộ, chặt chẽ, nhất là Luật Doanh nghiệp, Luật Đầu tư, Luật Lao động... và tuyên truyền phổ biến tới các tổ chức, doanh nghiệp, NSDLĐ, NLĐ... nhất là các cơ sở đầu tư nước ngoài để mọi người hiểu, nắm chắc và thực hiện triệt để luật pháp.

Hai là, hoàn thiện hơn BLLĐ trong đó cần sửa lại quyền đình công trong BLLĐ và cải tiến quy trình, thủ tục giải quyết TCLĐ và đình công để thủ tục và quy trình đình công đơn giản hơn, NLĐ có thể vận dụng quyền này một cách linh hoạt và hợp pháp. Hiện nay, theo quy định tại Chương 14 BLLĐ sửa đổi năm 2006, hai quy trình giải quyết tranh chấp về quyền và lợi ích khác nhau. Hai quy trình đều có các bước hòa giải tại DN và hòa giải bởi HĐTT. Hơn nữa, trình tự tiến hành đình công gồm ba bước: lấy ý kiến tập thể lao động, ra quyết định đình công và tiến hành đình công. Ban chấp hành CĐCS hoặc TCCĐ cấp trên lấy ý kiến tập thể lao động, khi có trên 50% số người được lấy ý kiến đồng ý (bằng

cách bỏ phiếu hoặc ký tên) đình công thì Ban chấp hành công đoàn mới ra quyết định đình công bằng văn bản gửi cho các cơ quan hữu quan và NSDLĐ. Khi đình công xảy ra, các bước giải quyết cũng rất phức tạp: trước hết qua Hội đồng hòa giải (HĐHG), không thành phải qua Hội đồng trọng tài (HĐTT) bắt buộc. Theo BLLĐ sửa đổi năm 2012 đình công chỉ được tiến hành đối với TCLĐ tập thể về lợi ích. Như vậy TCLĐ về quyền khi xảy ra chỉ cần xử lý theo quy định của pháp luật. Có thể cải tiến quy trình giải quyết TCLĐ tập thể về lợi ích như sau: nên loại bỏ bước tiến hành giải quyết thông qua HĐHG mà thay thế bằng hòa giải bắt buộc. Quá trình qua HĐTT bắt buộc cũng nên thay thế là trọng tài tự nguyện nhưng phán quyết của trọng tài là phán quyết cuối cùng. Mặt khác, chỉ nên lấy ý kiến bằng bỏ phiếu, không nên ký tên, và chỉ cần trên 50% số người được lấy ý kiến đồng ý đình công, (khác với BLLĐ 2006 là trên 50% người lao động) là tiến hành đình công, nhưng nên quy định số người lấy ý kiến chiếm tỷ lệ bao nhiêu so với số NLĐ tại nơi cần đình công. Trong các cuộc đình công nếu có sự tham gia và lãnh đạo của TCCĐ thì có thể bước đầu coi là đình công hợp pháp. Khi đó, tổ công tác cần chấp nhận cho NSDLĐ trao đổi trước với Hội đồng NSDLĐ hoặc đại diện của VCCI, sau đó tiến hành đàm phán với Sở LĐTĐ và XH; TCCĐ, Liên đoàn lao động tỉnh. Nếu đàm phán không thành sẽ đưa ra HĐTT hoặc UBND cấp huyện giải quyết.

Ba là, có cơ chế giám sát và điều chỉnh tiền lương tối thiểu linh hoạt kịp thời và sớm thi hành. Nên xác định số giờ làm thêm của NLĐ tối đa dựa vào đặc thù của nhóm ngành mà quy định khác nhau, không nên chỉ quy định chung cho tất cả các ngành như hiện nay.

Bốn là, kiện toàn đội ngũ thanh tra, nâng cao năng lực, xây dựng kế hoạch và thực hiện thanh tra việc thi hành luật LĐ, nhất là thực hiện quyền và lợi ích cho NLĐ đối với các tổ chức, DN chặt chẽ, nhằm ngăn ngừa và chấn chỉnh các vi phạm của NSDLĐ. Cần có quy định chế tài thật nặng, thích đáng đối với những tổ chức SDLĐ không chấp hành những quy định luật pháp.

Năm là, cho phép NSDLĐ trích một phần từ nguồn kinh phí phải nộp cho ngân sách nhà nước để làm quỹ phúc lợi nhằm cải thiện đời sống cho NLĐ, như xây dựng nhà ở, tổ chức hoạt động văn hóa, thư viện, câu lạc bộ,... cho công nhân viên trong các khu công nghiệp.

4.2 Người sử dụng lao động

Người sử dụng lao động nói chung và NSDLĐ người nước ngoài nói riêng cần hiểu biết rõ về luật pháp Việt Nam, nâng cao ý thức chấp hành nghiêm chỉnh quy định của pháp luật. Tăng cường hiểu biết về văn hóa, phong tục tập quán Việt Nam để có những ứng xử phù hợp, tôn trọng con người và xây dựng mối quan hệ tốt với NLĐ. Quan tâm chăm lo đến đời sống NLĐ. Cần đề phòng ngăn ngừa đình công và khi sự việc này xảy ra, cần có thái độ tích cực, phối hợp với các bên liên quan để giải quyết nhanh chóng, kịp thời, triệt để, không nên để tình trạng bất ổn kéo dài.

Kiện toàn các Hội đồng NSDLĐ ở các tỉnh thành vùng miền bằng việc quy định lại chức năng, nhiệm vụ để hoạt động ngày càng hiệu quả với mục đích quan trọng là bảo vệ quyền lợi NSDLĐ, đồng thời đôn đốc và giám sát việc thi hành luật pháp của NSDLĐ để ngăn ngừa TCLĐ và đình công.

4.3 Tổ chức công đoàn

Cần củng cố cách thức tổ chức CĐCS để thực sự đại diện cho NLĐ. Chọn lựa và bồi dưỡng cán bộ CĐCS có đủ kiến thức, năng lực và tâm huyết trong việc bảo vệ quyền và lợi ích cho NLĐ có thể đàm phán độc lập, ngang bằng với NSDLĐ dành lợi thế chính đáng cho NLĐ.

Các tổ chức công đoàn cấp trên phối hợp chặt chẽ với các CĐCS, theo dõi sát sao những diễn biến nảy sinh TCLĐ ở các tổ chức, doanh nghiệp để có biện pháp phòng ngừa TCLĐ và đình công tại các DN. Cần xây dựng mối quan hệ mật thiết với NSDLĐ, tuyên truyền và giám sát việc chấp hành luật pháp, đôn đốc nhắc nhở việc thực hiện nghĩa vụ của cơ sở sử dụng lao động. Tạo điều kiện giúp đỡ NSDLĐ chăm lo đến đời sống vật chất tinh thần cho NLĐ ngày một tốt hơn. Kịp thời tham gia giải quyết TCLĐ và giải quyết đình công khi phát sinh, đề xuất các giải pháp, biện pháp giải quyết có lý có tình để sớm ổn định hoạt động trở lại cho các bên.

Tài liệu tham khảo:

1. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (2012), *Báo cáo tình hình đình công và giải quyết đình công năm 2011*, Hà Nội.
2. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội - Vụ Pháp chế (2010), *Một số công ước của Tổ chức Lao động Quốc tế*, NXB Lao động – Xã hội, Hà Nội.
3. Bộ Luật Lao động sửa đổi 2006 (2010), NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
4. Bộ Luật Lao động sửa đổi 2012, Luật công đoàn (2012), NXB Hồng Đức, TP.HCM.
5. Chang Hee Lee (2006), *Quan hệ lao động và giải quyết tranh chấp lao động tại Việt Nam*, Ấn phẩm của Tổ chức Lao động Quốc tế, Hà Nội.
6. Nguyễn Phi Hải (2011), *Luận văn thạc sĩ: “Đình công ở Việt Nam: thực trạng và giải pháp”*, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.
7. Vương Vĩnh Hiệp (2012), *Chuyên đề Cơ sở lý luận về TCLĐ và đình công*.

4.4 Người lao động

Người lao động cần nâng cao nhận thức về pháp luật, kiến thức kỹ năng làm việc, ý thức tuân thủ pháp luật và nội quy DN, tiếp thu và học tập tác phong công nghiệp hành vi thái độ đúng đắn và tích cực trong lao động. Nắm vững quyền, lợi ích của mình, quy trình thủ tục giải quyết TCLĐ và đình công, nắm chắc quyền và lợi ích của NSDLĐ để có những thái độ hành động đúng mực, tránh những hành động quá khích không tương thích hoặc vi phạm pháp luật khi TCLĐ xảy ra. Nâng cao năng lực và trình độ văn hóa để mạnh dạn, tự tin hành xử trong những trường hợp nảy sinh tranh chấp, trước tiên trên tinh thần đối thoại, thương lượng, cảm thông với NSDLĐ trong những TC bất khả kháng, nhưng cũng kiên quyết mạnh mẽ khi đấu tranh đòi quyền lợi chính đáng cho bản thân, tránh manh động và quá khích.

Kết luận

Đình công là thể hiện TCLĐ về quyền và lợi ích mà NLĐ không được đáp ứng và thỏa mãn. Những năm qua đình công ở nước ta tăng cả quy mô và mức độ phức tạp. Nguyên nhân chủ yếu là do NSDLĐ không chấp hành đầy đủ quyền và lợi ích của NLĐ, NLĐ thiếu ý thức, quy định thủ tục, quy trình phức tạp, các cơ quan chức năng còn thiếu năng lực, trách nhiệm... Điều đó, cần thiết phải hoàn thiện luật pháp, quy trình giải quyết đình công rõ ràng, hợp lý, các bên cần nâng cao ý thức, nhận thức và thực hiện đúng pháp luật, tôn trọng lẫn nhau, giải quyết TCLĐ trên tinh thần hiểu biết, thương lượng và trách nhiệm thì đình công sẽ có thể được ngăn ngừa, và giải quyết kịp thời và hợp lý, không gây nhiều tác hại đến các bên liên quan, tạo điều kiện để quá trình phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội sớm thành công ở nước ta. □