

ĐẠI HỌC HUẾ
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT



NGUYỄN ANH VIỆT

**PHÁP LUẬT BẢO VỆ QUYỀN VÀ LỢI ÍCH HỢP PHÁP
CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG TRONG
ĐÌNH CÔNG Ở VIỆT NAM**

Chuyên ngành: Luật kinh tế

Mã số: 838 0107

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

THỪA THIÊN HUẾ, năm 2018

Công trình được hoàn thành tại:
Trường Đại học Luật, Đại học Huế

Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS. Nguyễn Hữu Chí

Phản biện 1:.....

Phản biện 2:.....

Luận văn sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm Luận văn thạc sĩ họp
tại: Trường Đại học Luật

Vào lúc.....giờ.....ngày.....tháng.....năm 2019

MỤC LỤC

PHẦN MỞ ĐẦU	1
1. Tính cấp thiết của việc nghiên cứu đề tài.....	1
2. Tình hình nghiên cứu đề tài.....	1
3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu đề tài	2
3.1 Mục đích nghiên cứu.....	2
3.2 Nhiệm vụ nghiên cứu.....	2
4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu đề tài.....	2
4.1 Đối tượng nghiên cứu.....	2
4.2 Phạm vi nghiên cứu.....	2
5. Cơ sở phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu.....	3
5.1 Phương pháp luận nghiên cứu.....	3
5.2 Phương pháp nghiên cứu	3
6. Những đóng góp mới của luận văn	3
7. Kết cấu của luận văn	3
CHƯƠNG 1: MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ BẢO VỆ QUYỀN VÀ LỢI ÍCH HỢP PHÁP CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG TRONG ĐÌNH CÔNG	4
1.1 Khái quát chung về đình công.....	4
1.1.1 Khái niệm	4
1.1.2 Đặc điểm của đình công.....	4
1.2 Bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động trong đình công.....	6
1.2.1 Khái niệm và đặc điểm về người sử dụng lao động.....	6
1.2.3 Nội dung pháp luật bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động trong đình công.....	7
1.3 Quan điểm của tổ chức lao động quốc tế (ILO) và kinh nghiệm của một số quốc gia về bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động trong đình công	9
1.3.1 Quan điểm của tổ chức lao động quốc tế (ILO).....	9
1.3.2 Kinh nghiệm của một số quốc gia trên thế giới	10
1.3.3 Bài học kinh nghiệm cho Việt Nam.....	10
KẾT LUẬN CHƯƠNG 1	11
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ BẢO VỆ QUYỀN VÀ LỢI ÍCH HỢP PHÁP CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG TRONG ĐÌNH CÔNG VÀ THỰC TIỄN ÁP DỤNG Ở VIỆT NAM	12
2.1 Thực trạng quy định của pháp luật về bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động trong đình công	12
2.1.1 Bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động trước khi đình công	12
2.1.2 Bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động trong khi đình công	14
2.1.3 Bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động sau khi đình công	15
2.1.4 Tổ chức đại diện người sử dụng lao động.....	16

2.2 Thực tiễn áp dụng về quy định của pháp luật trong việc bảo vệ người sử dụng lao động trong đình công ở nước ta hiện nay	16
2.2.1 Tình hình đình công ở nước ta trong thời gian qua.....	16
2.2.2 Về phía cơ quan Nhà nước	19
2.2.3 Về phía tổ chức người đại diện của người sử dụng lao động	19
2.2.4 Về phía tổ chức hòa giải.....	19
2.2.5 Về phía tổ chức trọng tài lao động và Tòa án	19
KẾT LUẬN CHƯƠNG 2.....	20
CHƯƠNG 3: ĐỊNH HƯỚNG VÀ MỘT SỐ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT ĐỂ NÂNG CAO HIỆU QUẢ BẢO VỆ QUYỀN VÀ LỢI ÍCH HỢP PHÁP CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG TRONG ĐÌNH CÔNG Ở VIỆT NAM.....	20
3.1 Định hướng hoàn thiện pháp luật lao động về bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động trong đình công	20
3.2 Nhóm các giải pháp hoàn thiện pháp luật bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động trong đình công.....	21
3.3 Nhóm các giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện về bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động trong đình công	24
3.3.1 Đối với công tác quản lý nhà nước về lao động.....	24
3.3.2 Nâng cao vai trò của tổ chức đại diện người sử dụng lao động.....	25
3.3.3 Tăng cường vai trò của tổ chức công đoàn trong giải quyết các cuộc đình công	26
KẾT LUẬN CHƯƠNG 3	26
KẾT LUẬN	27

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của việc nghiên cứu đề tài

Trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế, cùng với sự phát triển sôi động của kinh tế thị trường, đình công là một hiện tượng xã hội tất yếu. Việc hình thành và phát triển của thị trường lao động, quan hệ lao động ở nước ta cũng được hình thành và có bước phát triển nhất định. Bên cạnh các yếu tố về chất lượng, trình độ tay nghề của người lao động (NLĐ) thì vấn đề đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của các bên trong quan hệ lao động cũng trở thành vấn đề lớn trong môi trường kinh doanh, phát triển kinh tế - xã hội. Với sự phát triển của đời sống xã hội, quyền và lợi ích của người lao động đã ngày càng được chú trọng và quan tâm thông qua nhiều chính sách, chủ trương của nhà nước và pháp luật. Song để đảm bảo sự hài hòa trong quan hệ pháp luật lao động thì việc bảo vệ quyền và lợi ích của người sử dụng lao động (NSDLĐ) là điều cần thiết. Đặc biệt trong thời gian gần đây, hiện tượng đình công trong các nhà máy, xí nghiệp ngày càng tăng. Đình công nếu không được sử dụng đúng lúc, đúng cách và đúng mục đích sẽ để lại những hậu quả đáng tiếc cho NSDLĐ, với tư cách là một chủ thể bình đẳng với những người lao động và việc thực thi nguyên tắc “*trước pháp luật mọi người đều bình đẳng*”, pháp luật lao động cần thiết phải bảo vệ những quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động trong các cuộc đình công.

Từ những lý do như trên, tác giả quyết định chọn đề tài nghiên cứu: “*Pháp luật bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động trong đình công ở Việt Nam*”. Với mục đích nghiên cứu những vấn đề lý luận về quyền và lợi ích của NSDLĐ trong các cuộc đình công, thực trạng quy định và việc thực hiện pháp luật về đình công, và mong muốn được góp phần hoàn thiện hơn nữa những quy định nhằm đảm bảo hài hòa mối quan hệ trong quan hệ pháp luật lao động. Đó là điều không chỉ có ý nghĩa về mặt lý luận mà còn là yêu cầu của thực tiễn ở Việt Nam.

2. Tình hình nghiên cứu đề tài

Đình công là hiện tượng không mới trong quá trình công nghiệp hóa trên thế giới, nhằm bảo đảm sự công bằng xã hội. Đây cũng là vấn đề phức tạp, đang được tranh luận khá sôi nổi ở một số diễn đàn khoa học trong nước. Hiện nay cũng đã có rất nhiều các công trình nghiên cứu, bài viết đề cập đến vấn đề đình công không chỉ ở Việt Nam mà còn ở các quốc gia khác trên thế giới, cách thức và phương pháp bảo vệ người lao động trong đình công. Vấn đề bảo vệ người sử dụng lao động trong đình công cũng đã được không ít tác giả nghiên cứu và đề cập dưới các góc độ và khía cạnh khác nhau, trong số đó phải kể đến các bài viết, tạp chí nghiên cứu trực tiếp như: “*Bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động trong các cuộc đình công bất hợp pháp*” của ThS.Nguyễn Hằng Hà, tạp chí Luật học số 1/2008; “*bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động trước, trong và sau đình công*” của TS. Đỗ Ngân Bình (2007), tạp chí khoa học pháp lý.

Ngoài ra, vấn đề nghiên cứu và tìm hiểu các quy định pháp luật có liên quan đến quyền và lợi ích của người sử dụng lao động cũng có một số công trình nghiên cứu khác như: “*Pháp luật về đình công và giải quyết đình công ở Việt Nam trong điều kiện kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế*” - Luận án tiến sĩ Luật học của tác giả Đỗ Ngân Bình (2005); “*Đánh giá quy định của Bộ luật lao động về đình công*

và giải quyết đình công” của TS. Nguyễn Xuân Thu, tạp chí Luật học số 9/2009;

Qua các kết quả nghiên cứu của các bài viết và luận văn trên đã đề cập về các vấn đề liên quan đến pháp luật về đình công, NSDLĐ trong đình công. Tuy nhiên chưa có công trình nào nghiên cứu sâu sắc về vấn đề bảo vệ NSDLĐ trong quan hệ lao động nói chung và trong đình công nói riêng, hoặc đó mới là các nghiên cứu ở một góc cạnh, một mức độ nhất định mà chưa đề cập đầy đủ và toàn diện. Kế thừa các kết quả nghiên cứu đã có và sự tìm hiểu nghiêm túc, tác giả đã lựa chọn đề tài: “*Pháp luật bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động trong đình công ở Việt Nam*”.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu đề tài

3.1 Mục đích nghiên cứu

Mục đích chính của luận văn là nghiên cứu các vấn đề lý luận về quyền và lợi ích của người sử dụng lao động trong đình công được bảo vệ như thế nào và thực trạng quy định của pháp luật hiện hành. Sự cần thiết bảo vệ người sử dụng lao động trong quan hệ lao động nói chung và trong đình công nói riêng. Trên cơ sở đó đối chiếu với các quy định của pháp luật lao động Việt Nam để có những định hướng và một số giải pháp hoàn thiện hệ thống pháp luật để nâng cao hiệu quả bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động trong đình công.

3.2 Nhiệm vụ nghiên cứu

Để đạt được mục đích trên, Luận văn có các nhiệm vụ cụ thể sau:

- Luận văn xây dựng và làm rõ các khái niệm cơ bản làm cơ sở cho việc nghiên cứu như khái niệm, một số nội dung liên quan đến quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động trong đình công ở Việt Nam.

- Phân tích pháp luật về quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động trong đình công ở Việt Nam.

- Đánh giá thực trạng quy định của pháp luật về quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động trong đình công ở Việt Nam.

- Nghiên cứu thực tiễn và chỉ ra những vướng mắc làm cơ sở cho việc xây dựng các nhóm giải pháp hoàn thiện pháp luật và tổ chức thực hiện pháp luật.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu đề tài

4.1 Đối tượng nghiên cứu

Các quan điểm, các học thuyết về quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động trong đình công ở Việt Nam trong các công trình nghiên cứu để làm rõ cơ sở lý luận, đánh giá pháp luật và thực tiễn áp dụng.

Các quy định của pháp luật hiện hành về *quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động trong đình công ở Việt Nam*, các văn bản liên quan và các trường hợp thực tế điển hình để chỉ ra những vướng mắc trong các quy định của pháp luật và thực tiễn áp dụng.

4.2 Phạm vi nghiên cứu

Không gian: Dưới góc độ khoa học pháp lý và phù hợp với chuyên ngành nghiên cứu, luận văn chỉ tập trung nghiên cứu những vấn đề lý luận và thực tiễn của chế độ bảo vệ NSDLĐ trong quan hệ làm công hưởng lương tại Việt Nam. Với mục đích nghiên cứu như trên, với nội dung của đề tài này, luận văn chủ yếu nghiên cứu các vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động trong đình công trên phương diện lý luận và thực tiễn áp dụng, từ đó đề

xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện hơn quy định của pháp luật về vấn đề này. Như vậy, phạm vi nghiên cứu chủ yếu là vấn đề bảo vệ NSDLĐ trong đình công ở quan hệ lao động làm công ăn lương với NLD - trên cơ sở hợp đồng lao động, đó là đối tượng nghiên cứu chính của luận văn.

Thời gian: Từ năm 2012 đến năm 2017

Địa bàn nghiên cứu: Phạm vi cả nước.

5. Cơ sở phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

5.1 Phương pháp luận nghiên cứu

Luận văn vận dụng phương pháp duy vật biện chứng, duy vật lịch sử của chủ nghĩa Mác- Lênin vào việc đánh giá luận giải các vấn đề thuộc đối tượng và phạm vi nghiên cứu.

5.2 Phương pháp nghiên cứu

Trong quá trình nghiên cứu và trình bày, Luận văn sử dụng kết hợp các phương pháp nghiên cứu khoa học khác nhau bao gồm:

- Phương pháp phân tích và tổng hợp: Phương pháp này được sử dụng trong tất cả các chương của Luận văn để phân tích các khái niệm, phân tích quy định của pháp luật, các số liệu,...

- Phương pháp so sánh: Được sử dụng trong Luận văn để so sánh một số quy định của pháp luật trong các văn bản khác nhau, tập trung chủ yếu ở chương 1 và 2 của Luận văn.

- Phương pháp diễn giải quy nạp: Được sử dụng trong Luận văn để diễn giải các số liệu, các nội dung trích dẫn liên quan và được sử dụng trong tất cả các chương của Luận văn.

Ngoài ra, Luận văn còn sử dụng những phương pháp nghiên cứu khác: phương pháp thống kê, phương pháp trích dẫn,...

6. Những đóng góp mới của luận văn

Về mặt lý luận: Đề tài luận văn có ý nghĩa làm rõ hệ thống lý luận, những vấn đề pháp lý cơ bản về vấn đề đình công, sự cần thiết bảo vệ NSDLĐ trong đình công cũng như bảo vệ NSDLĐ ở những nội dung nào. Từ đó có những nhận thức mới, sâu sắc hơn đối với vai trò của NSDLĐ trong quan hệ lao động. Bảo đảm nguyên tắc "trước pháp luật mọi người đều bình đẳng" để có cái nhìn khách quan và đầy đủ hơn về quan hệ lao động nhất là trong điều kiện hội nhập quốc tế hiện nay.

Về mặt thực tiễn: Phân tích thực trạng các quy định pháp luật, tình hình đình công ở nước ta trong thời gian qua cũng như đánh giá các quy định của pháp luật trong việc bảo vệ người sử dụng lao động (NSDLĐ) trước, trong và sau đình công. Trên cơ sở đó đưa ra một số giải pháp nhằm hoàn thiện quy định pháp luật lao động về vấn đề này cũng như đề xuất kiến nghị nhằm hoàn thiện cơ sở chính sách pháp luật, góp phần tăng cường hiệu quả quản lý nhà nước, đồng thời nâng cao hiệu quả hoạt động của các nhà đầu tư, doanh nghiệp khi họ được đảm bảo hoạt động trong môi trường pháp lý đầy đủ và an toàn.

7. Kết cấu của luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận và danh mục tài liệu tham khảo, luận văn gồm 3 chương với kết cấu và nội dung nghiên cứu như sau:

Chương 1: Một số vấn đề lý luận về bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động trong đình công.

Chương 2: Thực trạng pháp luật về bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động trong đình công và thực tiễn áp dụng ở Việt Nam.

Chương 3: Định hướng và một số giải pháp hoàn thiện pháp luật để nâng cao hiệu quả bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động trong đình công ở Việt Nam.

CHƯƠNG 1

MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ BẢO VỆ QUYỀN VÀ LỢI ÍCH HỢP PHÁP CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG TRONG ĐÌNH CÔNG

1.1 Khái quát chung về đình công

1.1.1 Khái niệm

Ở nước ta, sau cách mạng tháng 8 năm 1945, Hồ Chủ Tịch cũng đã ký sắc lệnh số 29/ SL năm 1947 cũng đã ghi nhận quyền tự do kết hợp và bãi công. Tuy nhiên, trong một thời gian dài, do đặc thù của cơ chế quản lý kinh tế tập trung quan liêu bao cấp, quyền đình công của NLD đã không được sử dụng và trên thực tế họ cũng chưa lần nào sử dụng tới quyền này.

Theo Từ điển Bách khoa Việt Nam: “*Đình công là một dạng bãi công ở quy mô nhỏ trong một hay nhiều xí nghiệp, cơ quan, thường không kèm theo những yêu sách về chính trị*”. Theo quan niệm này thì khái niệm đình công và bãi công có sự khác nhau ở quy mô và mục đích: đình công có quy mô nhỏ hơn bãi công và đình công có mục đích hẹp hơn, không bao gồm các mục đích chính trị, còn bãi công có mục đích rộng hơn, có thể bao hàm cả mục đích chính trị. Tuy nhiên, khái niệm trên chưa nêu được nét khái quát về hiện tượng đình công mà chỉ nhằm so sánh, phân biệt đình công và bãi công.

Trong pháp luật Việt Nam, quyền đình công lần đầu tiên được ghi nhận trong Bộ luật lao động năm 1994 và được bổ sung, chỉnh sửa năm 2006. Đến Bộ luật lao động 2012, đình công tiếp tục được ghi nhận tại Điều 209 đưa ra khái niệm về đình công: “*đình công là sự ngừng 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*”.

1.1.2 Đặc điểm của đình công

Thứ nhất, đình công là biểu hiện bằng sự ngừng việc tạm thời của người lao động.

Đây là dấu hiệu cơ bản nhất, giữ vai trò trung tâm, liên kết các dấu hiệu khác tạo nên hiện tượng đình công. Sự ngừng việc của đình công được hiểu là phản ứng của những người lao động bằng cách không làm việc, không xin phép. Trong ý thức của những người ngừng việc và trên thực tế, sự ngừng việc này chỉ diễn ra tạm thời, trong một thời gian ngắn. Thời gian ngừng việc cụ thể của mỗi cuộc đình công sẽ tùy thuộc vào từng hoàn cảnh nhưng họ không dự định ngừng việc lâu dài, không bỏ việc. Điều đó có nghĩa là ngừng việc chỉ là hình thức thể hiện, là cách phản ứng, không phải là mục đích mà NLD mong muốn đạt được. Trong thời gian đình công, quan hệ lao động vẫn tồn tại và người lao động vẫn có thể tiếp tục làm việc sau đình công.

Thứ hai, đình công phải có sự tự nguyện của người lao động

Đây là dấu hiệu về mặt ý chí của NLD (bao gồm cả người lãnh đạo và người tham gia đình công), thể hiện ở việc họ được quyền quyết định và tự ý quyết định

ngừng việc, tham gia đình công trong khi có thể có những cách giải quyết khác. Họ hoàn toàn không bị lệ thuộc vào ý chí của chủ thể khác khi quyết định ngừng việc. Trường hợp người lao động bị buộc tham gia đình công thì hoàn toàn không được coi là sử dụng quyền đình công của mình. Cũng vậy, nếu tập thể lao động vì lý do nào đó buộc phải ngừng việc, không do họ tự nguyện thì biểu hiện đó không phải là đình công

Thứ ba, đình công luôn có tính tập thể

Đình công là quyền của người lao động (NLĐ) nhưng thực hiện đình công phải luôn là hành vi thể hiện tính tập thể. Điều đó đồng nghĩa với việc ý chí của NLĐ và tập thể tham gia đình công phải có sự trùng hợp. Nếu cá nhân NLĐ đơn phương ngừng việc thì thường bị coi là hành vi bỏ việc và khi đó có thể sẽ bị xử lý tới mức sa thải bất kể nhận thức và ý chí thực sự của họ là gì. Nếu các cá nhân người lao động (NLĐ) kết hợp nhau lại, cùng chung ý chí, mục đích và hành động thì vấn đề có sự thay đổi về bản chất và pháp luật coi đó là quyền của họ. Vì vậy dấu hiệu tập thể không thể thiếu, luôn gắn với hiện tượng đình công. Nó không chỉ biểu hiện ở số lượng có nhiều người tham gia ngừng việc mà còn thể hiện ở ý chí, hành động và mục đích chung của họ, ở tính đại diện của những người đó cho người khác không tham gia đình công, nhằm đạt được những quyền và lợi ích chung hoặc đạt được những nguyên tắc chung về quyền lợi trong lao động.

Thứ tư, đình công luôn có tính tổ chức.

Tính tổ chức của đình công được biểu hiện bằng sự có chủ định, phối hợp, thống nhất về ý chí, mục đích và hành động trong phạm vi những người lao động ngừng việc. Khi chuẩn bị và tiến hành đình công luôn có sự tổ chức, lãnh đạo, điều hành thống nhất của một hay một số người và có sự chấp hành, phối hợp của những người khác trong phạm vi đình công. Những người tham gia thường tiến hành đình công theo những trật tự chung do họ xác định nhằm đạt được mục đích chung.

Thứ năm, mục đích của đình công là nhằm đạt được những yêu sách về quyền và lợi ích mà những người thực hiện quan tâm

Mục đích cuối cùng mà những người tham gia đình công là hướng tới những yêu sách về quyền và lợi ích mà họ mong muốn đạt được, đó có thể là các quyền và lợi ích đang tranh chấp của chính những người đình công, trong phạm vi quan hệ lao động, gắn với lợi ích nghề nghiệp của họ. Trong trường hợp này, người bị gây áp lực thường là người sử dụng lao động hoặc tổ chức, hiệp hội của những người sử dụng liên quan trực tiếp đến những người lao động tham gia đình công. Tính hợp pháp của mỗi cuộc đình công do luật pháp của mỗi quốc gia quy định, tuy nhiên đình công bao giờ cũng kèm theo yêu sách của những người ngừng việc. Về nội dung, những yêu sách có thể liên quan đến quan hệ lao động hoặc có thể không liên quan đến vấn đề lao động nhưng được người lao động quan tâm. Về hình thức, những yêu sách có thể hiện hữu bằng những nội dung ghi trong văn bản hoặc thể hiện bằng lời nói, khẩu hiệu. Việc đưa ra các yêu sách có thể là những yêu cầu về quyền và lợi ích do NLĐ đề xuất trên cơ sở quan hệ lao động giữa các bên, có thể là những yêu cầu phản đối các chủ trương chính sách của NSDLĐ. Nếu ngừng việc mà không nhằm đạt tới bất cứ yêu cầu nào thì chắc chắn đó không phải là hiện tượng đình công theo quy định của pháp luật lao động. Đình công khác với

phản ứng lao động tập thể:

1.2 Bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động trong đình công

1.2.1 Khái niệm và đặc điểm về người sử dụng lao động

Theo khoản 2 Điều 3 Bộ luật lao động năm 2012 (BLLĐ năm 2012) quy định: “*Người sử dụng lao động là doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, hộ gia đình, cá nhân có thuê mướn, sử dụng lao động theo hợp đồng lao động; nếu là cá nhân thì phải có năng lực hành vi dân sự đầy đủ*”.

NSDLĐ là một bên chủ thể của quan hệ pháp luật lao động, gồm các cơ quan nhà nước, các tổ chức xã hội, các doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế, các cơ quan tổ chức nước ngoài trên lãnh thổ Việt Nam, các cá nhân và hộ gia đình có thuê mướn, sử dụng người lao động. Nếu là cá nhân thì phải có năng lực hành vi dân sự đầy đủ.

Các loại hình doanh nghiệp là chủ yếu và phổ biến trong quan hệ lao động ở Việt Nam hiện nay và cũng là đối tượng chủ yếu chịu sự điều chỉnh của quan hệ pháp luật lao động nói chung, pháp luật về đình công nói riêng bao gồm:

Thứ nhất, quan hệ lao động trong các doanh nghiệp nhà nước. Theo quy định hiện hành, doanh nghiệp nhà nước gồm doanh nghiệp Nhà nước giữ 100% vốn, và doanh nghiệp Nhà nước giữ cổ phần hoặc giữ phần vốn chi phối. Đặc điểm chung của các doanh nghiệp này là Nhà nước với tư cách là chủ sở hữu không trực tiếp thực hiện quyền sở hữu, mà giao cho một cá nhân hoặc một tập thể thực hiện các quyền này. Từ việc tách rời quyền sử dụng khỏi chủ sở hữu đã hình thành một đội ngũ lao động mới tại doanh nghiệp Nhà nước các giám đốc và quản lý doanh nghiệp (viên chức quản lý), gồm giám đốc, các phó giám đốc, kế toán trưởng... được coi là chủ thể sử dụng lao động trong quan hệ với người lao động. “Chủ thể” sử dụng lao động này có tư cách pháp nhân bởi các quyết định hành chính nhà nước.

Thứ hai, quan hệ lao động trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài. Loại hình doanh nghiệp này gồm doanh nghiệp 100% vốn nước ngoài và doanh nghiệp liên doanh giữa chủ đầu tư nước ngoài với các chủ thể kinh tế trong nước. Ở đại đa số loại hình doanh nghiệp này, chủ sở hữu không trực tiếp thực hiện quyền sở hữu mà ủy quyền cho một người (hoặc một tập thể) thực hiện dưới những hình thức được pháp luật thừa nhận, như quyết định bổ nhiệm tổng giám đốc, phó tổng giám đốc, kế toán trưởng, trưởng phòng nhân sự... Người quản lý được coi như chủ thể sử dụng lao động tại doanh nghiệp.

Thứ ba, doanh nghiệp tư nhân, công ty trách nhiệm hữu hạn, công ty cổ phần: Đặc điểm của các loại hình doanh nghiệp này là: quy mô vốn nhỏ bé, quy mô lao động hạn chế, thời gian lao động không ổn định, kinh nghiệm quản lý doanh nghiệp chưa nhiều, cách thức quản lý chưa thuần thực, chưa chuyên nghiệp. Từ đó nảy sinh rất nhiều vấn đề nan giải trong việc cải thiện tình cảnh của người lao động và xây dựng quan hệ lao động lành mạnh, tiến bộ.

Thứ tư, về hợp tác xã: Quan hệ lao động trong các hợp tác xã có sự đan xen giữa quyền lợi xã viên và quyền lợi của NLD. Cho đến nay nhìn chung vẫn còn lúng túng, bất cập trong nhận thức về hình thức sở hữu và cách thức xử lý các vấn đề về quyền của xã viên và quyền của NLD theo hướng “tự nguyện, bình đẳng, dân chủ, cùng quản lý, cùng hưởng lợi”.

Trong số các đơn vị sử dụng lao động thì các doanh nghiệp có vị đặc biệt và có vai trò to lớn. Các doanh nghiệp là đơn vị sử dụng lao động là loại có quy mô hơn cả, đó là chủ thể thu hút nhiều nhất số lượng lao động trong lực lượng lao động của xã hội.

1.2.2 Sự cần thiết bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động trong đình công

Bảo vệ NSDLĐ có vai trò quan trọng trong quan hệ lao động, cần thiết phải bảo vệ NSDLĐ trong quan hệ lao động bởi những lý do sau đây:

Thứ nhất, trong quan hệ pháp luật, các chủ thể đều phải chịu sự điều chỉnh chung của pháp luật do vậy NSDLĐ cũng cần được bảo đảm những quyền và lợi ích hợp pháp của mình. Bởi lẽ người sử dụng lao động là một bên của quan hệ lao động, cùng với việc bảo vệ người lao động, không thể không tính đến việc bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động. Xuất phát từ đường lối, quan điểm của Đảng cộng sản Việt Nam. Nghị quyết đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX của Đảng cũng đưa ra chủ trương: “*các doanh nghiệp được tự chủ trong việc trả lương và tiền thưởng... Nhà nước tôn trọng thu nhập hợp pháp của người kinh doanh*”

Thứ hai, NSDLĐ là một bên không thể thiếu để hình thành và duy trì quan hệ lao động (QHLĐ), khi không đạt được lợi ích trong quá trình sử dụng lao động thì họ sẽ không thể tiếp tục đầu tư sản xuất kinh doanh, không giải quyết việc làm cho người lao động (NLĐ) và ngưng trệ sự phát triển kinh tế đất nước. Vì vậy, bảo vệ NSDLĐ sẽ dẫn đến quan hệ lao động có thể phát triển bền vững, NLĐ mới có điều kiện ổn định việc làm, đảm bảo cuộc sống.

Thứ ba, xuất phát từ xu thế chung trong quy định pháp luật lao động của các nước trên thế giới. Thay vì chỉ cố gắng bảo vệ người lao động (NLĐ) với quan niệm bên yếu thế trong quan hệ lao động, các nước đã thay đổi và cân bằng lợi ích giữa hai chủ thể này.

Thứ tư, có sự tổ chức, quản lý và điều hành của NSDLĐ sẽ tạo ra môi trường lao động trình độ cao, có tính kỷ luật. NLĐ sẽ làm việc với cường độ hợp lý để tạo ra của cải vật chất. Khi đó lợi ích của NSDLĐ cũng được tăng lên và họ sẽ có điều kiện trả lương cho NLĐ cao hơn, bảo đảm cho NLĐ làm việc trong điều kiện tốt hơn.

Xuất phát từ các nguyên do trên, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động nói chung, trong đình công nói riêng là điều cần thiết cả về mặt lý luận và thực tiễn khách quan. Giúp cho người sử dụng lao động tin vào chính sách pháp luật của Đảng và Nhà nước để cố gắng phấn đấu. Đó là một trong những yếu tố quan trọng nhằm tạo ra hành lang pháp lý để bảo vệ quyền lợi hợp pháp và chính đáng của NSDLĐ và NLĐ.

1.2.3 Nội dung pháp luật bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động trong đình công

Đình công là một quyền quan trọng của người lao động Việt Nam, được Nhà nước thừa nhận thông qua việc quy định quyền đình công của người lao động tại điểm đ khoản 1 Điều 5 BLLĐ năm 2012. Với việc hiện thực hoá quyền đình công trong thực tế, những người lao động thực sự đã có một thứ “vũ khí” hữu hiệu để tự bảo vệ mình. Nhưng cũng với ý nghĩa là một thứ “vũ khí tự bảo vệ” của những người lao động, đình công nếu không được sử dụng đúng lúc, đúng cách và đúng

mục đích sẽ để lại những hậu quả đáng tiếc cho chủ thể phía bên kia trong quan hệ lao động - đó là người sử dụng lao động (NSDLĐ). Do đó, pháp luật các nước đều có những quy định hướng tới việc bảo vệ những quyền và lợi ích hợp pháp của NSDLĐ trước, trong và sau đình công

Bảo vệ người sử dụng lao động trong đình công bao gồm cả việc bảo vệ chủ thể này khi có sự tác động từ nhiều phía khác nhau: từ người lao động, từ phía cơ quan quản lý nhà nước, từ môi trường kinh doanh....ở các giai đoạn trước, trong và sau đình công.

Thứ nhất: các nội dung bảo vệ người sử dụng lao động (NSDLĐ) trước khi đình công. Trước khi diễn ra đình công, NSDLĐ được biết thông tin về các sự việc, nguyên nhân và các nội dung yêu cầu mà phía người lao động đòi hỏi, cùng với đó cũng cần có một khoảng thời gian để người sử dụng lao động đưa ra các biện pháp giải quyết nhằm hạn chế tình trạng đình công có thể xảy ra.

Trước khi xảy ra đình công, NSDLĐ có thời gian đối thoại, thương lượng để giải quyết các tranh chấp, các mâu thuẫn phát sinh. Thông qua người đại diện những tín hiệu cảnh báo thông thường sẽ được gửi tới NSDLĐ để xem phản ứng hay chờ đợi các giải pháp tích cực cho những vấn đề mà một nhóm người lao động quan tâm. Việc doanh nghiệp phản ứng kịp thời khi nhận được những cảnh báo này có thể giúp cho việc đình công không xảy ra.

Tiếp theo, NSDLĐ thông báo cho cơ quan nhà nước đề nghị hỗ trợ, các cơ quan địa phương có trách nhiệm chủ động hỗ trợ doanh nghiệp giải quyết tranh chấp tập thể về quyền dẫn đến việc ngừng việc tập thể của NLĐ, một hiện tượng ban đầu của đình công. Do vậy, việc thông báo và đề nghị bằng văn bản tới các cơ quan nhà nước tại địa phương, cũng như thông báo cho công đoàn cấp trên được biết để có biện pháp can thiệp kịp thời là điều cần thiết và thiết thực.

Trước khi xảy ra đình công, NSDLĐ có quyền chấp nhận toàn bộ hoặc một phần các nội dung yêu cầu của NLĐ.

Thứ hai: các nội dung bảo vệ người sử dụng lao động (NSDLĐ) trong khi xảy ra đình công. Với các nỗ lực từ các bên mà không giải quyết được nguyên nhân dẫn đến hậu quả là cuộc đình công xảy ra trên thực tế, trong trường hợp này các vấn đề mà NSDLĐ cần lưu ý để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình như sau:

Trong thời gian đình công, NSDLĐ được thực hiện các hành vi và biện pháp như thế nào để bảo vệ được quyền và lợi ích hợp pháp của mình. Pháp luật cần có các quy định nhằm tạo điều kiện cho NSDLĐ bảo vệ tài sản, máy móc không bị đập phá, gây thiệt hại cho doanh nghiệp. Đồng thời người sử dụng lao động có thể thông báo cho cơ quan hữu quan ở địa phương để yêu cầu sự trợ giúp. Việc yêu cầu cơ quan nhà nước có thẩm quyền xem xét tính hợp pháp của cuộc đình công cũng là nội dung mà NSDLĐ có thể thực hiện nếu như việc thương lượng giữa các bên không có khả năng đạt được giải pháp mong muốn và việc kéo dài sẽ gây ảnh hưởng nghiêm trọng đến hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

Thứ ba: bảo vệ người sử dụng lao động sau khi xảy ra đình công. Một cuộc đình công dù diễn ra ngắn hay kéo dài, đều để lại hậu quả cho doanh nghiệp, từ sản xuất bị đình trệ trong thời gian đình công cho đến những tác động tiêu cực đến tinh thần làm việc của nhân viên. Do vậy, việc ổn định sản xuất, khơi lại tinh thần làm

việc, tạo sự yên tâm cho người lao động bằng việc điều chỉnh hợp lý về chính sách sau khi cuộc đình công chấm dứt là điều cần làm trước tiên đối với doanh nghiệp. Sau cuộc đình công, NSDLĐ cần lưu ý các hành động đối với NLĐ để không xảy ra tình trạng vi phạm pháp luật như hành vi trù dập, trả thù người lao động tham gia đình công, xử lý kỷ luật hoặc chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động tham gia đình công. Việc quy định các hành vi không được thực hiện của người sử dụng lao động cũng là cách để các doanh nghiệp có hướng xử lý phù hợp, đảm bảo hài hòa lợi ích giữa các bên.

Thứ tư: tổ chức đại diện của người sử dụng lao động trong đình công

Đối với người lao động (NLĐ) thì công đoàn là tổ chức đại diện cho tiếng nói và nguyện vọng của họ trong các quan hệ lao động. Cũng vậy tổ chức đại diện người sử dụng lao động (NSDLĐ) là thiết chế được lập ra với chức năng, nhiệm vụ đại diện và bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động. Việc xác lập các tổ chức đại diện người sử dụng lao động đề dựa trên nguyên tắc tự nguyện, tự do liên kết. Nếu tiếp cận ở một phạm vi rộng hơn thì có thể thấy, đại diện người sử dụng lao động là vấn đề mà Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) rất quan tâm. Điều đó thể hiện ở việc đề cao quyền tự do liên kết của các bên trong quan hệ lao động. Theo ILO, các bên của quan hệ lao động, kể cả người lao động và người sử dụng lao động đều phải được quyền tự do kết hợp và quyền đó là một trong những “tiêu chuẩn lao động quốc tế”.

1.3 Quan điểm của tổ chức lao động quốc tế (ILO) và kinh nghiệm của một số quốc gia về bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động trong đình công

1.3.1 Quan điểm của tổ chức lao động quốc tế (ILO)

ILO cho rằng, quyền đình công là một trong những biện pháp thiết yếu của người lao động 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 và các vấn đề lao động bất kỳ loại nào mà người lao động trực tiếp quan tâm. Về mặt công pháp quốc tế, quyền đình công đã được thừa nhận trong Điều 8 của Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội và hóa của Liên Hiệp Quốc.

Nhóm NSDLĐ cho rằng quyền thực hiện trực tiếp - đối với người lao động là quyền đình công và đối với người sử dụng lao động là quyền bết xương - có thể được coi là một phần không thể thiếu trong luật pháp quốc tế và quyền đó không được cấm hoàn toàn hoặc chỉ được phép thực hiện trong những điều kiện hạn chế.

Ở một số nước, nếu đình công bất hợp pháp thì sẽ là phạm tội và có thể bị phạt tiền hoặc phạt tù (ví dụ: Banglades; Philippin; Ba Lan, Nhật Bản). Tòa án áp dụng chế tài hình sự đối với những người lao động tổ chức hoặc vận động đình công trong các ngành công cộng). Có nước coi đó là việc điều hành lao động không đúng đắn và xử lý về dân sự và về kỷ luật.

ILO cho rằng, chỉ áp dụng chế tài hình sự đối với việc vi phạm những quy định cấm đình công nào mà phù hợp với nguyên tắc tự do liên kết, và cả trong trường hợp đó chế tài cũng phải tương xứng với tội phạm, không thể phạt tù đối với trường hợp đình công hòa bình. ILO cho rằng, nếu áp dụng những chế tài hình

sự không tương xứng thì sẽ không phát triển được những mối quan hệ lao động hài hòa.

1.3.2 Kinh nghiệm của một số quốc gia trên thế giới

- Kinh nghiệm của Trung Quốc: Trung Quốc là nước chưa thừa nhận quyền đình công của người lao động. Tuy nhiên, trong điều kiện phát triển nền kinh tế thị trường, vấn đề tranh chấp lao động dẫn tới đình công trong doanh nghiệp là không tránh khỏi. Để hạn chế tình trạng này, ngày từ năm 1979, chính phủ Trung Quốc đã cải tổ cơ cấu việc làm, hoàn thiện dần các quy tắc về tổ chức lao động và tái thiết lập một cách cơ bản quan hệ lao động mới. Việc giải quyết các khiếu kiện về lao động ngày càng được quan tâm thông qua hoạt động của các hội đồng trung gian hòa giải. Hệ thống hơn 200 tiêu chuẩn quốc gia về lao động được tuân thủ rất nghiêm ngặt và được điều chỉnh, hoàn thiện thường xuyên để tương thích với trình độ phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

- Kinh nghiệm của Nhật Bản: Nhật Bản là nước có nền kinh tế thị trường phát triển, với nhiều lợi ích đan xen đa dạng. Để hạn chế tranh chấp lao động, đình công xảy ra, Nhật Bản rất chú trọng phát triển tổ chức công đoàn để bảo vệ quyền lợi cho người lao động. Tổ chức công đoàn ở Nhật Bản có đặc điểm là không tổ chức theo ngành dọc trên phạm vi toàn quốc mà chỉ tổ chức trong phạm vi từng doanh nghiệp rồi tự các công đoàn cấp doanh nghiệp đó liên hiệp lại với nhau. Chính phủ có thể thương lượng với liên hiệp này về những vấn đề chung nhất như mô hình tiền lương toàn quốc. Còn các vấn đề cụ thể hơn thì được thương lượng ở cấp doanh nghiệp. Công đoàn luôn chú trọng và bảo vệ người lao động thành công trong vấn đề an toàn việc làm. Chính phủ Nhật Bản luôn khuyến khích các doanh nghiệp thực hiện chế độ tuyển dụng lâu dài và trả lương thâm niên tạo nên sự gắn bó trung thành của người lao động với công ty, gắn lợi ích riêng với lợi ích chung hạn chế được rất nhiều các mâu thuẫn về quyền lợi [6]. Hệ thống quản lý “kiểu Nhật Bản” vẫn tiếp tục được duy trì, tuy có nhiều sự thay đổi cho phù hợp với thực tế, đó là *chế độ làm việc suốt đời, chế độ lên lương và thưởng theo thâm niên, công đoàn trong nhà*.

Ngoài ra đối với đình công bất hợp pháp, một số các quốc gia khác cũng có các quy định pháp luật điều chỉnh cụ thể:

Điều 25^A Luật Công đoàn (1959) của Malaixia quy định: Nếu công đoàn và thanh niên nào trong Ban chấp hành công đoàn khởi xướng, khuyến khích, tổ chức hoặc tài trợ trái với điều kiện ghi trong Luật thì sẽ là vi phạm pháp luật, bị phạt tiền hoặc phạt tù hoặc cả hai.

Điều 9 phần III, Luật Hình sự của Singapo quy định: Nếu công nhân khởi sự và tiếp tục đình công bất hợp pháp thì sẽ bị tù không quá 12 tháng hoặc bị phạt tiền hoặc cả hai. Luật Quan hệ lao động (1975) của Thái Lan quy định các hình thức và mức xử lý rất tỷ mỉ cho các vi phạm về đình công. Nhưng nói chung cũng đều có hai loại phạt tiền và phạt tù hoặc cả hai. Phạt tiền không quá 40.000 bạt, phạt tù không quá 2 năm. Điều 272 Luật Lao động Philippin (1989) nếu vi phạm những điều quy định về điều kiện, trình tự đình công thì bị phạt tiền không dưới 1000 pexô (tiền Philippin) và không quá 10.000 pexô hoặc bị tù không dưới 3 tháng và không quá 3 năm [7].

1.3.3 Bài học kinh nghiệm cho Việt Nam

Từ một số kinh nghiệm thực tiễn của một số quốc gia Châu Á nêu trên, có thể rút ra một số kinh nghiệm về vấn đề liên quan đến đình công và quyền lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động trong đình công như sau:

Mặc dù có những nguyên tắc chung cần tuân thủ nhưng việc phát triển quan hệ lao động để giảm thiểu tranh chấp lao động, đình công lại phải gắn liền với lịch sử, chính trị, kinh tế của mỗi nước, phải phù hợp với điều kiện riêng biệt của xã hội mỗi nước và thích ứng với những thay đổi theo thời gian của các điều kiện đó. Tuy nhiên, bất cứ một hệ thống quan hệ lao động nào cũng phải dựa trên một nền tảng pháp lý vững vàng là Luật lao động và các đạo luật có liên quan khác. Hệ thống pháp luật này càng cụ thể, rõ ràng thì càng có điều kiện lành mạnh và ổn định hóa quan hệ lao động. Sự phối hợp chặt chẽ giữa Nhà nước, tổ chức đại diện người lao động và tổ chức đại diện cho người sử dụng lao động (cơ chế ba bên) là điều kiện rất quan trọng để phát hiện và giải quyết kịp thời các vấn đề nảy sinh trong quan hệ lao động.

Đình công, về mặt pháp lý không phải là chấm dứt quan hệ lao động mà chỉ tạm thời dừng quan hệ lao động để chờ giải quyết. Do đó, việc giải quyết hậu quả của đình công là vấn đề mang tính phức tạp mà các cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết theo quy định của pháp luật cần phải lưu ý. Một cuộc đình công dù là hợp pháp thì xét về góc độ kinh tế vẫn có thể có lợi hoặc không có lợi cho người lao động. Còn đối với người sử dụng lao động và xã hội thì thường là bị thiệt hại hoặc ít hoặc nhiều. Do đó, có thể hiểu đình công chỉ là biện pháp cuối cùng khi không còn giải pháp nào khác, tuyệt đối không được coi đình công là một “vũ khí” duy nhất của người lao động trong việc giải quyết tranh chấp lao động tập thể.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 1

Những vấn đề lý luận cơ bản về đình công và bảo vệ người sử dụng lao động trong đình công được tác giả trình bày trong Chương 1 đã làm rõ khái niệm và đặc điểm của đình công cũng như sự cần thiết để bảo vệ người sử dụng lao động khi xảy ra đình công. Đồng thời, nhằm tạo dựng một tiền đề lý luận để giải quyết các vấn đề đặt ra trong các nội dung tiếp theo của luận văn. Qua đó có thể rút ra những kết luận sau:

Đình công là hiện tượng khách quan trong nền kinh tế thị trường. Dưới góc độ pháp lý, đình công được xem là quyền cơ bản của người lao động được quy định trong công ước quốc tế của ILO và được hầu hết pháp luật của các quốc gia trên thế giới ghi nhận. Đình công được coi như biện pháp đấu tranh kinh tế của người lao động biểu hiện qua sự ngừng việc tạm thời, tự nguyện, có tính tổ chức của tập thể lao động nhằm đòi hỏi người sử dụng lao động đáp ứng những yêu sách trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động.

Đình công là vấn đề khá phổ biến hiện nay, là hình thức để người lao động đòi lại những lợi ích hợp pháp cho mình. Qua đó để thấy được không chỉ người lao động (NLĐ) được pháp luật bảo vệ mà ngay cả người sử dụng lao động (NSDLĐ) cũng cần được bảo vệ quyền và lợi ích của họ khi đình công xảy ra.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ BẢO VỆ QUYỀN VÀ LỢI ÍCH HỢP PHÁP CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG TRONG ĐÌNH CÔNG VÀ THỰC TIỄN ÁP DỤNG Ở VIỆT NAM

2.1 Thực trạng quy định của pháp luật về bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động trong đình công

2.1.1 Bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động trước khi đình công

Bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động (NSDLĐ) trong đình công được pháp luật quy định cụ thể ở các nội dung như sau:

Thứ nhất: bảo vệ NSDLĐ khi xác định thời điểm được phép tiến hành đình công. Pháp luật lao động quy định người lao động (NLĐ) chỉ được phép đình công sau khi tranh chấp lao động tập thể đã được cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết theo quy định của Bộ luật lao động 2012 nhưng tập thể lao động không đồng ý với quyết định của các cơ quan đó. Theo quy định của BLLĐ năm 2012 thì các cuộc đình công phải xuất phát từ tranh chấp lao động tập thể về quyền và tranh chấp lao động tập thể về lợi ích.

Theo Điều 205 Bộ luật lao động năm 2012 thì *“trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được đơn yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện phải tiến hành giải quyết tranh chấp lao động.*

Tại phiên họp giải quyết tranh chấp lao động phải có đại diện của hai bên tranh chấp. Trường hợp cần thiết, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện mời đại diện cơ quan, tổ chức có liên quan tham dự phiên họp. Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện căn cứ vào pháp luật về lao động, thoả ước lao động tập thể, nội quy lao động đã được đăng ký và các quy chế, thoả thuận hợp pháp khác để xem xét giải quyết tranh chấp lao động.

Trong trường hợp các bên không đồng ý với quyết định của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện hoặc quá thời hạn mà Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện không giải quyết thì các bên có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết.”

Theo quy định tại khoản 3 Điều 206 Bộ luật lao động năm 2012 thì *“sau thời hạn 05 ngày, kể từ ngày Hội đồng trọng tài lao động lập biên bản hòa giải thành mà một trong các bên không thực hiện thoả thuận đã đạt được thì tập thể lao động có quyền tiến hành các thủ tục để đình công.*

Trong trường hợp Hội đồng trọng tài lao động lập biên bản hòa giải không thành thì sau thời hạn 03 ngày, tập thể lao động có quyền tiến hành các thủ tục để đình công.”

Theo khoản 1 và khoản 4 Điều 213 Bộ luật lao động năm 2012 quy định:

“1. Khi có trên 50% số người được lấy ý kiến đồng ý với phương án của Ban chấp hành công đoàn đưa ra thì Ban chấp hành công đoàn ra quyết định đình công bằng văn bản.

4. Đến thời điểm bắt đầu đình công, nếu người sử dụng lao động không chấp nhận giải quyết yêu cầu của tập thể lao động thì Ban chấp hành công đoàn tổ chức và lãnh đạo đình công.”

Điều này ít nhiều đã kiềm chế bớt “ngẫu hứng đình công” của những người

lao động, bảo vệ được lợi ích hợp pháp của những người sử dụng lao động khi phải đối mặt với nguy cơ đình công có thể dễ dàng xảy ra bất kỳ thời điểm nào.

Thứ hai: bảo vệ NSDLĐ trong các quy định về trình tự thủ tục chuẩn bị đình công, để bảo vệ lợi ích hợp pháp của NSDLĐ trước khi đình công xảy ra. Khoản 1 và khoản 4 Điều 212 BLLĐ năm 2012 quy định:

“1. Đối với tập thể lao động có tổ chức công đoàn cơ sở thì lấy ý kiến của thành viên Ban chấp hành công đoàn cơ sở và tổ trưởng các tổ sản xuất. Nơi chưa có tổ chức công đoàn cơ sở thì lấy ý kiến của tổ trưởng các tổ sản xuất hoặc của người lao động.

4. Thời gian, hình thức lấy ý kiến để đình công do Ban chấp hành công đoàn quyết định và phải thông báo cho người sử dụng lao động biết trước ít nhất 01 ngày.”

Với quy định này, người sử dụng lao động sẽ được biết trước về các ý kiến đề chuẩn bị, cân nhắc về việc có nên chấp nhận yêu sách của tập thể lao động hay để họ đình công?

Trình tự đình công gồm: *“1. Lấy ý kiến tập thể lao động; 2. Ra quyết định đình công; 3. Tiến hành đình công.”* (Điều 211 BLLĐ năm 2012). Khoản 3 Điều 213 quy định: *“ Ít nhất là 05 ngày làm việc trước ngày bắt đầu đình công, Ban chấp hành công đoàn gửi quyết định đình công cho người sử dụng lao động, đồng thời gửi 01 bản cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh, 01 bản cho công đoàn cấp tỉnh.”*

Nếu cho phép người lao động đình công bất ngờ, bỏ qua trình tự thủ tục thông báo và gửi yêu cầu, NSDLĐ không có cơ hội cân nhắc về việc có nên chấp nhận yêu sách của tập thể lao động, các cơ quan có thẩm quyền không được biết trước về khả năng xảy ra đình công nên không dự liệu được hậu quả của đình công để có biện pháp đối phó kịp thời, nhằm nhanh chóng ổn định xã hội. Do đó, trong quá trình chuẩn bị đình công, tập thể lao động có nghĩa vụ phải thông báo về việc đình công cho người sử dụng lao động được biết trước theo đúng thời gian và nội dung yêu cầu của pháp luật.

Thứ ba: Pháp luật lao động cũng quy định rõ về chủ thể có quyền lãnh đạo đình công. Tại Điều 210 Bộ luật lao động năm 2012 (BLLĐ 2012) quy định:

“1. Ở nơi có tổ chức công đoàn cơ sở thì đình công phải do Ban chấp hành công đoàn cơ sở tổ chức và lãnh đạo.

2. Ở nơi chưa có tổ chức công đoàn cơ sở thì đình công do tổ chức công đoàn cấp trên tổ chức và lãnh đạo theo đề nghị của người lao động”

Theo đó việc đình công phải do Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc do tổ chức công đoàn cấp trên tổ chức và lãnh đạo theo đề nghị của người lao động ở nơi chưa có tổ chức công đoàn cơ sở. Việc quy định chủ thể có quyền lãnh đạo đình công đã đảm bảo việc tuân thủ quy định của pháp luật, tránh hiện tượng đình công tràn lan và hạn chế các cuộc đình công mang tính chất tự phát. Nếu không đáp ứng được điều kiện về chủ thể tổ chức và lãnh đạo đình công thì cuộc đình công đó bị coi là bất hợp pháp.

Thủ tục lấy ý kiến người lao động trước khi đình công cũng được quy định chặt chẽ: Khi có trên 50% số người được lấy ý kiến đồng ý với phương án của Ban chấp hành công đoàn đưa ra thì Ban chấp hành công đoàn ra quyết định đình công bằng văn bản. Theo khoản 2 Điều 213 BLLĐ năm 2012 quy định:

“Khi ra quyết định đình công phải có các nội dung sau đây:

a) Kết quả lấy ý kiến đình công;

b) Thời điểm bắt đầu đình công, địa điểm đình công;

c) Phạm vi tiến hành đình công;

d) Yêu cầu của tập thể lao động;

đ) Họ tên của người đại diện cho Ban chấp hành công đoàn và địa chỉ liên hệ để giải quyết.”

Đây cũng là điều kiện để xác định cuộc đình công đó là hợp pháp hay bất hợp pháp. Đến thời điểm đã được báo trước mà người sử dụng lao động (NSDLĐ) không chấp nhận giải quyết yêu cầu thì Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động tổ chức và lãnh đạo đình công.

Việc quy định cụ thể, chi tiết các thủ tục trước khi đình công là biện pháp nhằm giải quyết hài hòa mối quan hệ lao động, đảm bảo an ninh trật tự, ổn định kinh tế đồng thời bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp các bên trong quan hệ lao động - trong đó có quyền và lợi ích hợp pháp của NSDLĐ. Đây là giai đoạn để các bên có thể cân nhắc, thương lượng tìm được tiếng nói chung hạn chế được nguy cơ xảy ra đình công.

2.1.2 Bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động trong khi đình công

Sau quá trình đàm phán, thương lượng nếu người sử dụng lao động không đồng ý với các nội dung yêu cầu của người lao động thì cuộc đình công sẽ diễn ra. Theo khoản 3 Điều 214 của BLLĐ năm 2012, trong quá trình đình công người sử dụng lao động có quyền sau đây:

“a) Chấp nhận toàn bộ hoặc một phần yêu cầu và thông báo bằng văn bản cho Ban chấp hành công đoàn tổ chức, lãnh đạo đình công;

b) Đóng cửa tạm thời nơi làm việc trong thời gian đình công do không đủ điều kiện để duy trì hoạt động bình thường hoặc để bảo vệ tài sản;

c) Yêu cầu Tòa án tuyên bố cuộc đình công là bất hợp pháp.”

Ngay cả trong thời điểm khi cuộc đình công đã xảy ra, người sử dụng lao động (NSDLĐ) vẫn được sử dụng quyền chấp nhận toàn bộ hoặc một phần yêu cầu và thông báo bằng văn bản cho Ban chấp hành công đoàn tổ chức, lãnh đạo đình công ; Đóng cửa tạm thời nơi làm việc trong thời gian đình công, tạo điều kiện để cuộc đình công có thể dừng lại tránh gây các thiệt hại không đáng có cho các bên. Trong thời điểm này, luật vẫn cho phép NSDLĐ được quyền yêu cầu Tòa án tuyên bố cuộc đình công là bất hợp pháp để đảm bảo quyền lợi của mình.

Tại Điều 36 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 1 năm 2015 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động thì việc bồi thường thiệt hại trong trường hợp đình công bất hợp pháp tại Khoản 1 Điều 233 của BLLĐ năm 2012 quy định như sau:

“1. Người sử dụng lao động xác định giá trị thiệt hại do cuộc đình công bất hợp pháp gây ra, bao gồm:

a) Thiệt hại về máy móc, thiết bị, nguyên, nhiên vật liệu, bán thành phẩm, thành phẩm hư hỏng sau khi trừ đi giá trị thu hồi do thanh lý, tái chế (nếu có);

b) Chi phí khắc phục hậu quả do đình công bất hợp pháp gây ra gồm: Vận hành máy móc thiết bị theo yêu cầu công nghệ; sửa chữa, thay thế máy móc, thiết

bị bị hư hỏng; tái chế nguyên nhiên vật liệu, bán thành phẩm, thành phẩm bị hư hỏng; bảo quản nguyên, nhiên vật liệu, bán thành phẩm, thành phẩm trong thời gian diễn ra đình công; vệ sinh môi trường; bồi thường khách hàng hoặc phạt vi phạm hợp đồng do đình công xảy ra.

2. Người sử dụng lao động có văn bản yêu cầu tổ chức công đoàn lãnh đạo cuộc đình công bất hợp pháp bồi thường thiệt hại. Văn bản yêu cầu có một số nội dung chủ yếu sau:

a) Giá trị thiệt hại do đình công bất hợp pháp gây ra quy định tại Khoản 1 Điều này;

b) Giá trị yêu cầu bồi thường;

c) Thời hạn bồi thường.

3. Trường hợp không đồng ý với giá trị thiệt hại, giá trị bồi thường, thời hạn bồi thường thiệt hại theo yêu cầu của người sử dụng lao động thì trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ khi nhận được văn bản yêu cầu, đại diện tổ chức công đoàn trực tiếp lãnh đạo đình công có văn bản đề nghị người sử dụng lao động tổ chức thương lượng các nội dung chưa đồng ý.

Sau khi thương lượng, nếu thống nhất, hai bên có trách nhiệm thực hiện các nội dung đã được thỏa thuận. Nếu không thống nhất thì một trong hai bên có quyền yêu cầu tòa án giải quyết theo quy định của pháp luật.”

Đình công bất hợp pháp là đình công rơi vào một trong các trường hợp quy định tại Điều 215 Bộ luật lao động năm 2012 gồm:

“1. Không phát sinh từ tranh chấp lao động tập thể về lợi ích.

2. Tổ chức cho những người lao động không cùng làm việc cho một người sử dụng lao động đình công.

3. Khi vụ việc tranh chấp lao động tập thể chưa được hoặc đang được cơ quan, tổ chức, cá nhân giải quyết theo quy định của Bộ luật này.

4. Tiến hành tại doanh nghiệp không được đình công thuộc danh mục do Chính phủ quy định.

5. Khi đã có quyết định hoãn hoặc ngừng đình công.”

Theo Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 1 năm 2015 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động trong việc bồi thường thiệt hại. Xác định về thiệt hại được xem xét từ giá trị máy móc, thiết bị bị hỏng phải thay thế; nguyên, vật liệu phục vụ sản xuất kinh doanh bị hư, hỏng không sử dụng được... Giá bồi thường thiệt hại là giá thị trường tại thời điểm xảy ra đình công bất hợp pháp. Mức bồi thường thiệt hại do hai bên thỏa thuận trên cơ sở giá trị thiệt hại được xác định tuy nhiên tối đa không vượt quá 3 tháng tiền lương, tiền công liền kề trước ngày đình công diễn ra theo hợp đồng lao động của những người lao động tham gia cuộc đình công. Tiền lương, tiền công theo hợp đồng lao động là tiền lương, tiền công làm cơ sở đóng, hưởng bảo hiểm xã hội. Việc bồi thường của mỗi cá nhân được khấu trừ dần vào tiền lương, tiền công hàng tháng của người đó. “Mức khấu trừ tiền lương hàng tháng không được quá 30% tiền lương hàng tháng của người lao động sau khi trích nộp các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, thuế thu nhập.” (Khoản 3 Điều 101 BLLĐ năm 2012).

2.1.3 Bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động sau khi đình công

Sau khi cuộc đình công xảy ra, pháp luật cũng có các quy định điều chỉnh nhằm đảm bảo hài hòa lợi ích các bên trong quan hệ lao động. Tại khoản 2, 3, 6

Điều 219 BLLĐ năm 2012 quy định những hành vi bị cấm đối với người lao động: “2. Dùng bạo lực; hủy hoại máy, thiết bị, tài sản của người sử dụng lao động; 3. Xâm phạm trật tự, an toàn công cộng; 6. Lợi dụng đình công để thực hiện hành vi vi phạm pháp luật khác”

Bộ luật Lao động năm 2012 quy định trong thời hạn 3 tháng kể từ ngày chấm dứt đình công, NSDLĐ có quyền nộp đơn đến Tòa án yêu cầu xét tính hợp pháp của cuộc đình công. Khi kết luận cuộc đình công là bất hợp pháp thì phải nêu rõ trường hợp bất hợp pháp của cuộc đình công. Trong trường hợp này, tập thể lao động phải ngừng ngay cuộc đình công và trở lại làm việc. Việc quy định trên nhằm đảm bảo hoạt động sản xuất của doanh nghiệp không bị ngưng trệ, gián đoạn.

2.1.4 Tổ chức đại diện người sử dụng lao động

Theo quy định tại khoản 5 Điều 3 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định: “Tổ chức đại diện người sử dụng lao động là tổ chức được thành lập hợp pháp, đại diện và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động.”

Theo các quy định hiện hành, tổ chức đại diện người sử dụng lao động hiện nay gồm: Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) và Liên minh Hợp tác xã Việt Nam (VCA).

Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam là tổ chức độc lập, phi chính phủ, phi lợi nhuận, có tư cách pháp nhân và tự chủ về tài chính. Đến nay, số lượng hội viên chính thức của Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam là trên 5600 doanh nghiệp và hiệp hội doanh nghiệp [10]. Trong tương lai, số lượng hội viên chính thức sẽ còn phát triển mạnh vì càng ngày hoạt động sản xuất, kinh doanh và các loại hình dịch vụ mới càng phát triển.

Liên minh Hợp tác xã Việt Nam “ là tổ chức kinh tế - xã hội có tư cách pháp nhân, được thành lập ở trung ương và tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương... là thành viên chính thức của Liên minh Hợp tác xã quốc tế (ICA) và Hiệp hội các doanh nghiệp nhỏ và vừa thế giới (WASME)...” Về cơ cấu tổ chức, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam có: các thành viên chính thức là liên minh hợp tác xã cấp tỉnh (gồm 63 đơn vị thuộc 63 tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương) và các thành viên liên kết là các tổ hợp tác, các tổ chức kinh tế, xã hội, các hội, hiệp hội ngành nghề, các cơ quan nghiên cứu khoa học, đào tạo, các tổ chức kinh tế khác trong và ngoài nước.

Ở cấp Trung ương, vai trò của VCCI là tổ chức của giới sử dụng lao động đã thể hiện khá rõ nét. VCCI tham gia vào các hoạt động ba bên, phối hợp hai bên chặt chẽ với Bộ lao động thương binh và xã hội và Tổng liên đoàn lao động Việt Nam thông qua các biên bản ghi nhớ và thỏa thuận hợp tác.

2.2 Thực tiễn áp dụng về quy định của pháp luật trong việc bảo vệ người sử dụng lao động trong đình công ở nước ta hiện nay

2.2.1 Tình hình đình công ở nước ta trong thời gian qua

** Số lượng, quy mô và phạm vi của đình công*

Đình công là công cụ và giải pháp cuối cùng của người lao động khi thỏa thuận, hòa giải tranh chấp lao động không thành. Trong những năm qua, quyền đình công của người lao động được pháp luật công nhận, các cuộc đình công có xu hướng gia tăng

Bảng 2.1 :Số liệu số lượng các vụ đình công từ năm 2009-2017

Năm	009	010	011	012	013	014	015	016	017
Số lượng	18	22	57	39	50	51	45	86	14

(Nguồn: Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam năm 2017)

Mặc dù số lượng các cuộc đình công ở Việt Nam ngày càng gia tăng về số lượng và phức tạp về nội dung. Theo số liệu thống kê cho thấy, từ năm 2009-2014, có 2.737 cuộc ngừng việc tập thể xảy ra ở 40 tỉnh, thành cả nước, tập trung chủ yếu ở vùng kinh tế trọng điểm phía Nam: thành phố Hồ Chí Minh, Đồng Nai, Bình Dương, Tây Ninh, Long An... và các tỉnh, thành phía Bắc: Hà Nội, Hải Dương, Hải Phòng. Ngừng việc tập thể xảy ra nhiều ở các Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài với 2.056 cuộc (chiếm 75,1%), trong đó nhiều nhất là các doanh nghiệp có vốn góp của nhà đầu tư đến từ Đài Loan và nhà đầu tư đến từ Hàn Quốc. Số lượng các cuộc đình công năm 2011 tăng gấp đôi so với năm 2010 đạt mức kỷ lục. Con số này của năm 2015 là 245 vụ, năm 2016 là 286 vụ. Trong năm 2017, cả nước đã có 314 cuộc đình công và ngừng việc tập thể (tăng 28 cuộc so với cùng kỳ năm 2016), các cuộc đình công từ trước đến nay ở Việt Nam đều không đúng pháp luật vì nhiều nguyên nhân khác nhau.

Hiện nay đình công xảy ra chủ yếu ở các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài: 67,4% (trong đó chiếm nhiều nhất là công ty của Đài Loan 32%, Hàn Quốc 27,1%); doanh nghiệp tư nhân 25,4% và doanh nghiệp nhà nước 7,2%. Nhưng cũng đáng mừng khi số vụ đình công ở các doanh nghiệp Nhà nước đang giảm dần dù số vụ đình công tại khối doanh nghiệp dân doanh lại tăng. Theo sự khảo sát phỏng vấn cho thấy nguyên nhân của các cuộc đình công tại các doanh nghiệp có vốn FDI cao hơn là do mức lương nền của công nhân không cao, chủ yếu thu nhập do làm tăng giờ hoặc ép doanh số sản phẩm, hơn nữa đãi ngộ kém, tác phong của các công ty có vốn đầu tư nước ngoài lại đòi hỏi chuyên nghiệp chính xác về sinh hoạt lao động một cách thái quá dẫn đến tình trạng bất đồng trong quá trình lao động giữa người lao động và chủ doanh nghiệp.

Các cuộc đình công về cơ bản không theo đúng trình tự và thủ tục quy định của pháp luật quy định, mang tính tự phát, không do công đoàn lãnh đạo. Các cuộc đình công xảy ra trong phạm vi doanh nghiệp với nội dung yêu cầu người sử dụng lao động bảo đảm quyền lợi của người lao động, những cuộc đình công xảy ra gần đây không chỉ yêu cầu giải quyết về quyền mà chủ yếu về lợi ích. Hơn 80% các cuộc đình công là đòi tăng lương hoặc trả lương làm thêm giờ, tiền thưởng, ăn giữa ca.... Những yêu cầu của người lao động trong các cuộc đình công lẽ ra có thể giải quyết bằng thương lượng nếu cả hai bên hiểu biết và thực hiện các quy định của pháp luật lao động. Tuy nhiên, hầu như các yêu cầu của người lao động đều không được trao đổi thông tin và tổ chức thương lượng trước mà khi đình công xảy ra mới tổ chức trao đổi thương lượng nên thời gian giải quyết kéo dài và khó khăn (chưa hình thành được cơ chế thương lượng tại doanh nghiệp)

Các cuộc đình công tuy không do tổ chức công đoàn cơ sở lãnh đạo nhưng lại được tổ chức chặt chẽ; một số cuộc đình công có biểu hiện kích động, lôi kéo,

xúi giục, rải tờ rơi kêu gọi người lao động tham gia đình công, có nơi còn thu tiền của người lao động để tổ chức đình công.

** Đặc điểm chung các cuộc đình công ở Việt Nam trong thời gian qua*

Các cuộc đình công về cơ bản không theo đúng trình tự và thủ tục quy định của pháp luật quy định, trong đó có 3 nhóm đặc điểm chủ yếu sau đây:

- Các cuộc đình công đều diễn ra bất ngờ, không có báo trước, người lao động luôn coi đó như là một giải pháp đầu tiên và tốt nhất để đấu tranh.

- Việc tiến hành đình công được thực hiện trước khi tiến hành giải quyết tranh chấp tập thể theo trình tự (chưa yêu cầu hội đồng hòa giải lao động cơ sở hoặc hòa giải viên lao động tiến hành hòa giải; chưa được giải quyết tại hội đồng trọng tài lao động cấp tỉnh...)

- Không có người lãnh đạo đình công chính thức (không do ban chấp hành công đoàn hoặc đại diện tập thể lao động khởi xướng, tổ chức và lãnh đạo) mà chủ yếu do một số thủ lĩnh giấu mặt lãnh đạo; chưa lấy ý kiến của tập thể lao động trước khi tổ chức đình công; không báo trước cho các cơ quan quản lý và người sử dụng lao động; trong một số cuộc đình công, đặc biệt là ở Thành phố Hồ Chí Minh không hoàn toàn do người lao động trong doanh nghiệp tiến hành mà có sự tham gia của một số người bên ngoài vào tập thể lao động, thực hiện những hành động kích động, lôi kéo, đe dọa những người lao động không tham gia đình công, cản trở người lao động trở lại làm việc. Đây chính là yếu tố đáng lo ngại cho sự biến thể của đình công sang những vấn đề ngoài quan hệ lao động, có thể gây ra những tác động xấu cho tình hình an ninh, chính trị, trật tự xã hội.

** Một số cuộc đình công trong thời gian qua*

Cuộc đình công ngày 15/4/2011: 2.000 công nhân của một hãng sản xuất giày ở Hải Phòng và 2.000 công nhân của một công ty sản xuất đồ nội thất của Nhật Bản đầu tư đã đình công đòi tăng lương và các quyền lợi khác.

Sáng ngày 15.1.2011, gần 500 công nhân thuộc bộ phận Gò – Thành phẩm, Xí nghiệp 2, Công ty Cổ phần Sản xuất Thương mại Hữu Nghị (đóng tại Khu công nghiệp An Điền, quận Sơn Trà, TP Đà Nẵng) đã đồng loạt đình công do công ty không rõ ràng về tiền lương và chế độ đãi ngộ.

Ngày 25-2-2011, hàng trăm công nhân thuộc công ty TNHH NCI, 100% vốn Nhật Bản, chuyên về in ấn tại Khu công nghiệp Nội Bài đã ngừng việc tập thể, yêu cầu lãnh đạo công ty tăng lương, phụ cấp và cải thiện môi trường làm việc tại doanh nghiệp.

Gần đây nhất là cuộc đình công của Công ty TNHH PouYuen vốn 100% của Đài Loan, trong khu công nghiệp Tân Tạo, quận Bình Tân ở Sài Gòn bùng phát vào cuối tháng 3/2015 là số công nhân đình công lên đến gần 90.000 người, và đây là cuộc đình công đầu tiên của công nhân phản đối một chính sách bất công của nhà nước là Luật bảo hiểm xã hội. Vào thời điểm ngày 30/3/2015 công an an ninh đã huy động gần 1000 an ninh chốt chặn ở khắp nơi quanh khu vực của công ty này. Tình hình không có vẻ căng thẳng tuy nhiên nhiều công nhân lo lắng cho biết có thể tới nay 1 vài người sẽ bị bắt nguội. Đáng chú ý, khi vụ việc này có nguy cơ lan rộng sang các khu công nghiệp ở các tỉnh Bình Dương, Long An, Tiền Giang... thì Chính phủ đã nhanh chóng vào cuộc và đã có các giải quyết thỏa đáng để đáp ứng yêu sách của công nhân và nhằm nhanh chóng xoa dịu tình hình.

2.2.2 Về phía cơ quan Nhà nước

Nhà nước là một chủ thể tham gia vào quan hệ lao động thông qua việc ban hành pháp luật và tổ chức thực hiện nhằm điều chỉnh mối quan hệ giữa lợi ích quốc gia, doanh nghiệp và người lao động. Để giải quyết vấn đề đình công nói chung cũng như quan tâm đến lợi ích của các chủ thể nói riêng, trong đó có quyền và lợi ích hợp pháp của NSDLĐ, thời gian qua các cơ quan nhà nước đã triển khai nhiều giải pháp hỗ trợ phát triển quan hệ lao động lành mạnh để giảm thiểu các thiệt hại do đình công gây ra. Đến nay, nước ta đã hình thành được một hệ thống luật pháp để điều chỉnh quan hệ lao động gồm: Hiến pháp, Bộ luật lao động và các văn bản quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành; các văn bản quy định về tổ chức đại diện người sử dụng lao động như Điều lệ phòng Thương mại và công nghiệp Việt Nam, các quy định liên quan khác như Luật bảo hiểm xã hội, Luật doanh nghiệp, Bộ luật tố tụng dân sự, Pháp lệnh xử lý vi phạm hành chính ... và 17 công ước của tổ chức lao động quốc tế (ILO) về lĩnh vực lao động. Về tổng thể, có thể thấy pháp luật lao động đã được tạo lập đồng bộ, đáp ứng yêu cầu trong nền kinh tế thị trường, việc bảo vệ quyền và lợi ích của các bên trong quan hệ lao động đã được quan tâm kịp thời và điều chỉnh cho phù hợp với xu thế chung.

2.2.3 Về phía tổ chức đại diện của người sử dụng lao động

Vai trò của VCCI là tổ chức của giới chủ sử dụng lao động, VCCI tham gia vào các hoạt động ba bên, phối hợp hai bên chặt chẽ với Bộ lao động Thương binh và xã hội và Tổng liên đoàn lao động Việt Nam thông qua Biên bản ghi nhớ và thỏa thuận hợp tác. VCCI đã tích cực lấy ý kiến giới chủ sử dụng lao động để đóng góp vào các đề án xây dựng pháp luật. Mặc dù vậy, trong thực tế, phạm vi hoạt động của VCCI còn hẹp. Hoạt động chủ yếu về nghiệp vụ cầu nối đầu tư, dịch vụ, chưa thực hiện được vai trò đại diện cho NSDLĐ trong đối thoại, thương lượng với đại diện người lao động hoặc công đoàn để ký thỏa ước lao động tập thể, tham vấn hòa giải, giải quyết tranh chấp lao động và đình công.

2.2.4 Về phía tổ chức hòa giải

Hòa giải là một phương thức giải quyết tranh chấp lao động được nhiều nước trên thế giới sử dụng một cách hiệu quả. Hòa giải giải quyết tranh chấp lao động có thể do các chủ thể khác nhau thực hiện.

Theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2012, hòa giải giải quyết tranh chấp lao động do hòa giải viên lao động, Hội đồng trọng tài lao động và tòa án nhân dân thực hiện ở các giai đoạn giải quyết khác nhau. Nhìn chung, trong quy trình giải quyết các tranh chấp lao động (bao gồm cả tranh chấp lao động cá nhân, tranh chấp lao động tập thể về quyền và tranh chấp lao động tập thể về lợi ích) đều phải trải qua thủ tục hòa giải, vì lợi ích của hòa giải mang lại cho các bên tranh chấp và cho xã hội.

2.2.5 Về phía tổ chức trọng tài lao động và Tòa án

Theo khoản 1 Điều 199 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định: Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quyết định thành lập Hội đồng trọng tài lao động. Hội đồng trọng tài lao động gồm Chủ tịch Hội đồng là người đứng đầu cơ quan quản lý nhà nước về lao động, thư ký Hội đồng và các thành viên là đại diện công đoàn cấp tỉnh, tổ chức đại diện người sử dụng lao động. Số lượng thành viên Hội đồng trọng tài lao động là số lẻ và không quá 07 người.

Trong trường hợp cần thiết, Chủ tịch Hội đồng trọng tài lao động có thể mời đại diện cơ quan, tổ chức có liên quan, người có kinh nghiệm trong lĩnh vực quan hệ lao động ở địa phương.

Việc xác định thẩm quyền, thủ tục xét tính hợp pháp của cuộc đình công tại Tòa án nhân dân trong Bộ luật lao động hiện nay nhìn chung là hợp lý và nhiều điểm tiến bộ so với quy định trước đây.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 2

Trong Chương 2, luận văn tập trung phân tích tình hình đình công ở nước ta trong thời gian qua, thực trạng quy định của pháp luật lao động về bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động trong đình công. Qua đó đánh giá về quy định của pháp luật trong việc bảo vệ người sử dụng lao động trong đình công ở nước ta hiện nay. Qua thực tế cũng như đặc điểm của các cuộc đình công ở nước ta trong thời gian qua, cũng như thực trạng các quy định của pháp luật lao động về bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động trong các cuộc đình công có thể nhận thấy: đình công ở nước ta không còn là hiện tượng mới và thực tế đã xảy ra rất nhiều vụ đình công với quy mô và hình thức khác nhau. Tuy nhiên, hầu hết các cuộc đình công trong thời gian qua đều không hợp pháp và gây thiệt hại không nhỏ cho các bên trong quan hệ lao động. Đình công đã và đang tiếp tục được điều chỉnh trong các quy định của pháp luật để phù hợp hơn với thực tiễn, điều đó cũng đồng nghĩa với việc quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động trong đình công cũng được xem xét và điều chỉnh theo hướng hợp lý và đảm bảo quyền lợi của các bên chủ thể trong quan hệ lao động. Vai trò của người sử dụng lao động ngày càng được khẳng định trên các phương diện trong quan hệ lao động vì vậy bảo vệ người sử dụng lao động trong đình công cần được đề cập trong các quy định của pháp luật cũng như của các cơ quan nhà nước có thẩm quyền cho phù hợp với thực tiễn và thông lệ chung của các quốc gia trên thế giới.

CHƯƠNG 3

ĐỊNH HƯỚNG VÀ MỘT SỐ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT ĐỂ NÂNG CAO HIỆU QUẢ BẢO VỆ QUYỀN VÀ LỢI ÍCH HỢP PHÁP CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG TRONG ĐÌNH CÔNG Ở VIỆT NAM

3.1 Định hướng hoàn thiện pháp luật lao động về bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động trong đình công

Một là, đình công là một hiện tượng xã hội tồn tại khách quan trong nền kinh tế thị trường, có hai mặt tích cực và tiêu cực không tách rời nhau, do đó cần thừa nhận thực tế này để có giải pháp phù hợp, hướng các cuộc đình công diễn ra một cách hợp pháp, theo khuôn khổ pháp luật, đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp chính đáng của người lao động (NLĐ) và người sử dụng lao động (NSDLĐ), bảo đảm an ninh chính trị, trật tự và an toàn xã hội.

Đình công là một quyền của NLĐ, tuy nhiên việc thực hiện quyền đình công phải đặt trong điều kiện kinh tế - chính trị - xã hội của đất nước, phải nằm trong mục tiêu cao nhất là giải quyết hài hòa và thỏa đáng lợi ích giữa NLĐ với lợi ích NSDLĐ và lợi ích nhà nước, xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ.

Hai là, xây dựng quan hệ lao động nhằm đạt được sự hài hòa ổn định và tiến bộ, đảm bảo lợi ích người lao động, lợi ích nhà đầu tư và lợi ích của quốc gia, góp phần phát triển kinh tế - xã hội bền vững; tạo ra sự hợp tác tích cực giữa các chủ thể trong quan hệ lao động nhằm giảm thiểu mọi xung đột có thể xảy ra.

Ba là, thống nhất nhận thức về bản chất và đặc điểm quan hệ lao động, tranh chấp lao động và đình công ở Việt Nam để có cách ứng xử, can thiệp đúng, phù hợp với nguyên tắc thị trường và điều kiện cụ thể của Việt Nam. Trong quá trình lao động, cùng với sự phát triển của quan hệ lao động, mối quan hệ giữa NLD và NSDLĐ được nâng lên thành mối quan hệ giữa đại diện người sử dụng lao động và đại diện người lao động trên cơ sở đối thoại, thương lượng và thỏa thuận giữa hai bên, mà tổ chức lao động quốc tế gọi là cơ chế hai bên. Trong mối quan hệ này, NSDLĐ và NLD là những chủ thể đối lập, nhưng có mối quan hệ tương tác với nhau: người sử dụng lao động là chủ thể tích cực nhất và chủ động nhất của quan hệ lao động, cũng như trong quan hệ 2 bên ở doanh nghiệp.

Bốn là, hoàn thiện cơ chế ba bên trong lĩnh vực lao động ở nước ta hiện nay, cơ chế ba bên đã khẳng định được vai trò của mình trong đời sống lao động - xã hội. Có thể hiểu cơ chế ba bên là quá trình phối hợp giữa Nhà nước, người lao động và người sử dụng lao động (thông qua các tổ đại diện chính thức của họ) bằng những hình thức phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội, chính trị và pháp lý... nhằm tìm kiếm những giải pháp chung cho các vấn đề thuộc lĩnh vực lao động - xã hội, trước hết là các vấn đề thuộc mối quan hệ lao động mà cả ba bên cùng quan tâm, vì lợi ích của mỗi bên, lợi ích chung của ba bên và lợi ích chung của xã hội.

Ngoài các vấn đề mang tính chất định hướng, hành lang pháp lý, một số định hướng pháp luật trong thời gian tới như sau:

- Cần định hình rõ mô hình quan hệ lao động của Việt Nam trong thời gian tới cho phù hợp với điều kiện của nước ta, trên cơ sở đó hình thành hệ thống pháp luật lao động và quan hệ lao động phù hợp.

- Tiếp tục sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện Bộ luật Lao động (BLLĐ), đưa những nội dung còn thiếu, những nội dung chưa được đề cập vào Bộ luật này, làm rõ thêm một số vấn đề mà trước đây pháp luật lao động chưa qui định cụ thể như: Vấn đề hợp đồng lao động bán thời gian; quản lý tiền lương đối với doanh nghiệp Nhà nước; thời giờ làm thêm; cơ chế đối thoại, thương lượng và ký kết thoả ước lao động tập thể; cơ chế giải quyết tranh chấp lao động; cơ chế tham vấn 3 bên...

- Có kế hoạch xây dựng các luật chuyên đề về việc làm, hợp đồng lao động, tiêu chuẩn lao động (luật tiền lương tối thiểu, luật thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi, luật an toàn vệ sinh lao động); xây dựng luật về quan hệ lao động.

- Nghiên cứu xây dựng Luật Tố tụng giải quyết các vụ án về tranh chấp lao động, phù hợp với tính chất của vụ án lao động, bảo đảm tính kịp thời và công minh.

- Phối hợp với tổ chức công đoàn trong việc sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện Luật Công đoàn; Phối hợp với Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam nghiên cứu xây dựng mô hình hoạt động của tổ chức đại diện NSDLĐ, nghiên cứu hình thành khuôn khổ pháp luật bảo đảm tổ chức hoạt động của đại diện NSDLĐ.

3.2 Nhóm các giải pháp hoàn thiện pháp luật bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động trong đình công

Khi xây dựng pháp luật về đình công và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động (NSDLĐ) là không thể vì quá coi trọng lợi ích của người lao động (NLĐ) mà coi nhẹ lợi ích của NSDLĐ, trong đó có lợi ích của các nhà đầu tư nước ngoài. Hệ thống pháp luật lao động cần từng bước được hoàn thiện để tạo hành lang pháp lý cho việc điều chỉnh các mối quan hệ lao động giữa NLĐ và NSDLĐ trên cơ sở bình đẳng, bảo vệ lợi ích hợp pháp và chính đáng của các bên. Để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NSDLĐ trước, trong và sau đình công, bên cạnh các quy định hiện hành của pháp luật lao động, nên xem xét thêm các vấn đề sau đây:

Thứ nhất: Theo quy định tại Điều 216, Điều 217 Bộ luật Lao động năm 2012 thì 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 và thông báo cho Ban chấp hành công đoàn tổ chức, lãnh đạo đình công, công đoàn cấp tỉnh, tổ chức đại diện NSDLĐ, Sở Lao động – Thương binh và xã hội, UBND cấp huyện nơi đóng trụ sở. Tuy việc thông báo trước là cần thiết, nhưng với mục đích để bảo vệ tài sản thì quy định thời hạn đã nêu trên có lẽ khó có thể thực hiện được. Bởi lẽ, việc đập phá, hủy hoại tài sản của doanh nghiệp trong khi đình công thường diễn ra một cách tự phát, nhanh chóng. Do vậy, việc quy định thời gian báo trước là 03 ngày như hiện nay là quá dài, NSDLĐ khó có khả năng ngăn chặn kịp thời các hành vi xâm hại đến tài sản của doanh nghiệp. Theo tôi, NSDLĐ chỉ cần thông báo trước ít nhất 01 ngày làm việc trước ngày đóng cửa tạm thời nơi làm việc. Mặt khác, đối với trường hợp đình công tự phát, bất ngờ, không đúng trình tự, thủ tục đơn cử như không thông báo thời điểm bắt đầu đình công thì e rằng để bảo vệ tài sản của doanh nghiệp trước những hành vi quá khích, NSDLĐ sẽ tiến hành đóng cửa tạm thời nơi làm việc bất chấp vi phạm quy định về thời hạn thông báo. Do vậy tại Điều 217 Bộ luật Lao động năm 2012 thiếu tính khả thi trong trường hợp này.

Thứ hai, vấn đề bồi thường thiệt hại của công đoàn khi cuộc đình công do công đoàn tổ chức và lãnh đạo bị Tòa án tuyên bố là bất hợp pháp mà gây thiệt hại cho NSDLĐ cần quy định rõ về cách thức bồi thường, nguyên tắc xác định thiệt hại, xác định mức bồi thường.

Thứ ba, sửa đổi, bổ sung các quy định về phạm vi, đối tượng được phép đình công. Hiện nay, trong việc xác định đối tượng được phép đình công, BLLĐ năm 2012 (khoản 1, Điều 220) quy định các trường hợp không được đình công và được cụ thể hóa tại Nghị định số 41/2013/NĐ-CP của Chính phủ ngày 08/5/2013. Theo đó, Nghị định đã quy định cụ thể các ngành, lĩnh vực thiết yếu cho nền kinh tế quốc dân và danh mục đơn vị sử dụng lao động không được đình công. Tuy nhiên, các hoạt động trong lĩnh vực y tế lại không nằm trong các trường hợp không được phép đình công. Theo tôi, các dịch vụ y tế, bệnh viện có ảnh hưởng trực tiếp, thường xuyên đến đời sống dân cư và là lĩnh vực rất nhạy cảm, việc gián đoạn, ngưng trệ hoạt động để lại hậu quả rất lớn đối với sức khỏe, tính mạng của những người dân sử dụng dịch vụ, kéo theo những phản ứng tiêu cực khác. Vì vậy, cần thiết để bổ sung hoạt động y tế, bệnh viện vào lĩnh vực thiết yếu, xác định các danh mục đơn vị không được đình công.

Ngoài việc quy định các trường hợp không được đình công, cần quy định một số công việc tối thiểu phải duy trì trong doanh nghiệp khi xảy ra đình công. Vấn đề là việc xác định các công việc tối thiểu cần phải duy trì do nhà nước quy định hay được thể hiện trong thỏa ước lao động tập thể qua thương lượng giữa

NLĐ và NSDLĐ. Theo tôi, vấn đề này nên được xác định trên cơ sở thương lượng tập thể cùng với việc thỏa thuận cụ thể về các điều kiện ràng buộc trách nhiệm của các bên trong việc đảm bảo thực hiện.

Thứ tư, cần điều chỉnh quy trình giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích để xác định hợp lý thời điểm NLĐ có quyền đình công. Đối với quy trình giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích, có hai vấn đề đặt ra, trước hết việc giải quyết tranh chấp lao động tập thể có hiệu quả sẽ hạn chế, tình trạng đình công diễn ra. Hai là, quy trình giải quyết tranh chấp liên quan đến việc xác định thời điểm được phép đình công. Hiện nay, quy định của BLLĐ năm 2012, cuộc đình công là bất hợp pháp nếu tranh chấp chưa hoặc đang được giải quyết bởi thủ tục hòa giải, trọng tài. Nhưng trên thực tế, khi xảy ra tranh chấp, người lao động hầu như bỏ qua các bước giải quyết tranh chấp và sử dụng ngay biện pháp đình công. Điều đó cho thấy rằng, ngoài nguyên nhân liên quan đến thực tiễn áp dụng pháp luật thì ngay trong quy trình giải quyết tranh chấp vẫn tồn tại nhiều điểm chưa hợp lý.

Không nên cho phép tập thể lao động tiến hành đình công đối với các tranh chấp lao động tập thể về quyền. Đối với các tranh chấp lao động tập thể về quyền, do có cơ sở pháp lý rõ ràng nên hoàn toàn có thể giải quyết tại Tòa án theo thủ tục tố tụng. Vì vậy, khi xảy ra các tranh chấp lao động tập thể về quyền, pháp luật của nhiều nước (như Pháp, Singapor) chỉ cho phép người lao động khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết mà không được phép đình công. Điều này sẽ góp phần giảm bớt số lượng các cuộc đình công đang gia tăng, gây ảnh hưởng đến việc thu hút đầu tư nước ngoài, đặc biệt là đình công tại các khu công nghiệp và các thành phố lớn như TP Hồ Chí Minh, Bình Dương, Đồng Nai, Hà Nội...

Thứ năm, nên bổ sung các quy định để phương thức hoà giải phát huy tác dụng trong việc giải quyết tranh chấp lao động (là nguyên nhân dẫn đến đình công). Cần kiện toàn các tổ chức làm công tác trọng tài và hoà giải và nâng cao năng lực hoạt động của các tổ chức này. Trước mắt, cần nâng cao năng lực hoạt động của các tổ chức trên thông qua việc đào tạo và huấn luyện cán bộ làm công tác hoà giải, trọng tài. Song song với giải pháp này, các tổ chức hoà giải nên chủ động thiết lập một mạng lưới cung cấp thông tin về tranh chấp lao động với các doanh nghiệp, các khu công nghiệp, khu chế xuất và chủ động liên hệ với các doanh nghiệp để tiến hành hoà giải, tư vấn cho doanh nghiệp mời sự tham gia của trọng tài lao động khi hoà giải không thành.

Cần tạo cơ chế khuyến khích cho việc thành lập các tổ chức hoà giải, trọng tài độc lập như một số quốc gia trong khu vực và thế giới vẫn thực hiện. Nên tập trung đầu tư trọng điểm vào công tác hoà giải bởi hoạt động hoà giải này có thể góp phần chấm dứt tranh chấp lao động ngay từ khi nó mới phát sinh, qua đó giảm thiệt hại tối đa cho cả người lao động và cho doanh nghiệp.

Theo đó, cần quy định rõ: nếu các bên hoà giải thành trước hoặc trong khi đình công thì tập thể lao động sẽ không có quyền đình công, hoặc nếu đang đình công thì phải dừng cuộc đình công. Nếu tập thể lao động vẫn đình công thì cuộc đình công sẽ bị coi là bất hợp pháp. Khi đó, người sử dụng lao động có quyền yêu cầu Tòa án kết luận cuộc đình công là bất hợp pháp. Quy định như vậy mới bảo vệ được quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động.

Thứ sáu, hoàn thiện quy định về cách thức đình công:

Hiện tại, pháp luật nước ta chưa có những quy định cụ thể, trực tiếp về cách thức đình công. Đây là điểm cần bổ sung trong quá trình hoàn thiện pháp luật về đình công. Việc quy định cách thức đình công có ý nghĩa quan trọng bởi nó liên

quan đến hiệu quả gây áp lực của đình công, ảnh hưởng đến an ninh, trật tự xã hội, sự bình ổn của quan hệ lao động sau đình công. Việc hoàn thiện các quy định về cách thức đình công cần bảo đảm những yêu cầu sau:

- Không gây ảnh hưởng hay cản trở quyền làm việc của những người lao động khác;

- Không được thực hiện một số hành vi bị cấm trong quá trình đình công;

- Đảm bảo ổn định trật tự xã hội tại địa phương nơi diễn ra đình công;

- Phù hợp với những quan điểm có tính định hướng của Đảng và nhà nước về việc hạn chế tình trạng tụ tập đông người, gây rối trật tự xã hội, đề phòng những diễn biến phức tạp của đình công;

- Phù hợp với quan điểm của ILO: “ *Về phương pháp tiến hành đình công, chỉ nên hạn chế kiểu làm việc chiếu lệ, chiếm xưởng, đình công ngòi và đứng tập trung tại công xí nghiệp*”

3.3 Nhóm các giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện về bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động trong đình công

3.3.1 Đối với công tác quản lý nhà nước về lao động

Để giải quyết vấn đề đình công nói chung cũng như góp phần bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NSDLĐ nói riêng, ngoài các quy định của hệ thống văn bản pháp luật cần nâng cao vai trò công tác quản lý nhà nước với các nội dung sau:

* *Về bộ máy quản lý lao động các cấp*: Mặc dù đã có nhiều tác động vào thị trường lao động thông qua pháp luật, chính sách kinh tế – xã hội... theo chiều hướng tích cực. Tuy nhiên, công tác quản lý nhà nước còn hạn chế, yếu kém trong lĩnh vực ban hành và giám sát việc thực thi chính sách, pháp luật về lao động. Hệ thống chính sách, pháp luật của nước ta còn thiếu đồng bộ làm nảy sinh mâu thuẫn giữa yêu cầu phát triển kinh tế – xã hội nhanh với tình trạng lạc hậu của cơ chế, chính sách; mâu thuẫn giữa tăng trưởng kinh tế với tình trạng đời sống của người lao động còn nhiều khó khăn. Cụ thể, BLLĐ, các quy định của pháp luật lao động nói chung, về giải quyết tranh chấp lao động và đình công nói riêng mặc dù đã được sửa đổi, bổ sung và ngày càng hoàn thiện song vẫn bộc lộ nhiều hạn chế, thiếu thực tiễn. Nhiều quy định về chủ thể yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động, đình công; thời hiệu yêu cầu giải quyết; trình tự, thủ tục đình công, cơ chế xử lý vi phạm... tỏ ra khó thực thi. Qua đó, cần tập trung hoàn thiện cơ cấu tổ chức bộ máy, chức năng, nhiệm vụ ở các cấp một cách cụ thể, rõ ràng, tránh trường hợp bỏ trống, chồng chéo chức năng nhiệm vụ, trong đó cần tập trung tăng cường số lượng biên chế cho cơ quan lao động cấp huyện, đối với các tỉnh thành phố lớn như TP. Hà Nội, TP. HCM, Đồng Nai, Bình Dương,...

* *Về công tác tuyên truyền phổ biến pháp luật*: Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, giáo dục và phổ biến pháp luật, giải quyết những tranh chấp lao động và đình công... cho người lao động (NLĐ) và người sử dụng lao động (NSDLĐ) để họ hiểu và thực hiện đúng những quy định của pháp luật. Hoạt động phổ biến, giáo dục pháp luật phải đi vào nề nếp theo kế hoạch, chương trình cụ thể với nhiều hình thức, biện pháp thực hiện phù hợp với từng nhóm đối tượng được phổ biến, giáo dục pháp luật và điều kiện của địa bàn thực hiện. Triển khai đồng bộ và mạnh mẽ trên nhiều địa bàn, nhân dân ngày càng có điều kiện tìm hiểu pháp luật.

Về lâu dài, Nhà nước cần thực hiện phổ biến tuyên truyền, phổ biến pháp luật bằng các phương thức truyền thống kết hợp với phương thức hiện đại, ứng dụng công nghệ thông tin phù hợp; cung cấp tài liệu văn bản pháp luật, quy định mới ban hành cho các doanh nghiệp và người lao động; chuyển ngữ hệ thống văn

bản pháp luật lao động sang các ngôn ngữ phổ biến như Tiếng Anh, tiếng Hoa, Nhật, Hàn.... để cung cấp cho người sử dụng lao động là người nước ngoài.

** Về công tác thanh tra, kiểm tra và tham gia giải quyết các cuộc đình công tự phát:* Khi đình công xảy ra, cơ quan quản lý lao động địa phương cần chuyển dần cách tiếp cận từ chỗ can thiệp hành chính với danh nghĩa thay mặt cho người lao động sang vai trò của bên thứ ba trung gian nhằm tới mục đích hỗ trợ hai bên thương lượng và làm trung gian hòa giải tranh chấp. Khi đình công xảy ra, cơ quan lao động địa phương cần phải làm cho cả người lao động và người sử dụng lao động rõ là họ cần giải quyết đình công thông qua thương lượng. Cơ quan quản lý lao động cũng cần chỉ rõ đối với tập thể lao động là mọi hành vi bạo lực, lôi kéo, kích động, phá hoại của người lao động trong đình công đều sẽ bị xử lý theo pháp luật.

Cần thúc đẩy hoạt động đối thoại xã hội trong doanh nghiệp giữa NSDLĐ và NLD, giữa nhà quản lý và nhân viên. Hoạt động đối thoại này nên được tiến hành hàng tháng hoặc hàng quý để giải quyết ngay các mâu thuẫn giữa chủ và thợ ngay từ khi các mâu thuẫn mới phát sinh. Việc quy định các hoạt động đối thoại này có thể do Chính phủ tiến hành hoặc văn bản hoá trong Điều lệ hoạt động của Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Liên minh các Hợp tác xã Việt Nam, Hiệp hội các doanh nghiệp nhỏ và vừa.

3.3.2 Nâng cao vai trò của tổ chức đại diện người sử dụng lao động

Để tăng cường vai trò của tổ chức đại diện người sử dụng lao động cần tiến hành một số biện pháp chủ yếu sau đây:

Một là, cần đổi mới nhận thức về tổ chức đại diện người sử dụng lao động và vai trò của nó trong lĩnh vực lao động và trong đời sống xã hội.

Từ trước đến nay, quan niệm về NSDLĐ và tổ chức của họ còn có những biểu hiện coi nhẹ, thậm chí có tư tưởng bài xích, phân biệt vì quan niệm coi NSDLĐ là những người bóc lột lao động. Ngày nay, cùng với quan niệm hiện đại về vai trò của hai bên trong quan hệ lao động, NSDLĐ được coi là một đối tác quan trọng của đại diện người lao động. Vì vậy, không thể giữ quan điểm hạn chế hoặc có hành vi cấm đoán hoặc làm biến tướng hình ảnh của tổ chức đại diện NSDLĐ.

Hai là, cần phải xây dựng thể chế pháp lý về tổ chức hoạt động của tổ chức đại diện NSDLĐ. Theo tinh thần đó, phải có quy định về tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong Bộ luật Lao động. Và trong trường hợp đó, chỉ duy nhất Quốc hội mới có thẩm quyền xác định tổ chức đại diện của NSDLĐ. Cần bãi bỏ việc Chính phủ ban hành văn bản pháp luật “chỉ định” tổ chức đại diện NSDLĐ như tình trạng hiện nay. Các tổ chức của NSDLĐ sẽ là hợp pháp, có vị trí, có tư cách nếu được thành lập hợp pháp theo các quy định của Bộ luật Lao động và các luật liên quan, chứ không phải là cơ cấu được “chỉ định” bởi Chính phủ. Chính phủ có thể ra văn bản phê chuẩn, công nhận tư cách theo luật của tổ chức đại diện người sử dụng lao động trên cơ sở công nhận điều lệ của tổ chức NSDLĐ.

Bên cạnh đó, cần xây dựng quy chế chung về mối quan hệ ba bên và thể thức hành động trong mối quan hệ giữa tổ chức đại diện người sử dụng lao động - tổ chức công đoàn - nhà nước nhằm khẳng định tư cách, vị trí, vai trò của các bên trong tổng thể các vấn đề lao động.

Ba là, bản thân tổ chức đại diện người sử dụng lao động cần tự đổi mới về phương thức tổ chức, hoạt động. Cần có sự chủ động trong các hoạt động thay vì trông chờ vào sự “hướng dẫn” hoặc “chỉ định” của nhà nước, đặc biệt lệ thuộc vào

Chính phủ. Ở nước ta, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam và Liên minh Hợp tác xã Việt Nam như là các tổ chức dưới quyền của Chính phủ chứ không phải là tổ chức xã hội độc lập hoạt động trong khuôn khổ luật pháp. Điều này một phần có nguyên nhân từ phía cơ chế pháp luật về các tổ chức xã hội. Một trong những vấn đề nữa cần chú trọng là: tổ chức của người sử dụng lao động cần có biện pháp phát triển thành viên, xây dựng quy chế hoạt động, tham gia mạnh vào các hoạt động trong nước, khu vực và quốc tế để nâng cao vị thế và tăng cường sự hợp tác cũng như hiệu quả hoạt động trên cơ sở các mối quan hệ trợ giúp kỹ thuật, trao đổi thông tin, kinh nghiệm.

Bốn là, đại diện NSDLĐ cần phải là một cơ cấu thống nhất, tối thiểu là một bộ máy thực hiện quyền đại diện do những NSDLĐ trong cả nước, được bầu ra theo thể thức bỏ phiếu công nhận. Khi là một cơ cấu thống nhất, những người đại diện của người sử dụng lao động mới hành động vì lợi ích chung. Tránh hiện tượng mặc dù tồn tại hai tổ chức đại diện như hiện nay, nhưng cũng chưa bảo đảm bao quát toàn bộ ý chí nguyện vọng của tất cả những NSDLĐ trong phạm vi cả nước. Theo cách tiếp cận như vậy, có thể có nhiều tổ chức của người sử dụng lao động cùng tồn tại, nhưng không thể có từ hai tổ chức trở lên của người sử dụng lao động cùng tham gia vào mối quan hệ ba bên hoặc quan hệ hai bên với tư cách “đại diện người sử dụng lao động” để chia sẻ một lá phiếu như hiện nay. Sự tham gia phân tán dễ dẫn đến bản vị, cục bộ, tìm cách gây ảnh hưởng hoặc tìm cách đạt lợi ích cho nhóm mình, tổ chức của mình, thành viên của mình.

3.3.3 Tăng cường vai trò của tổ chức công đoàn trong giải quyết các cuộc đình công

Đối với tổ chức công đoàn cơ sở: khi xác định có những dấu hiệu có thể xảy ra đình công chưa theo trình tự pháp luật, Ban chấp hành công đoàn cơ sở cần trực tiếp hoặc cử người thông báo với lãnh đạo doanh nghiệp về những biểu hiện không bình thường của các nhóm người lao động, về tình hình quan hệ lao động tại doanh nghiệp. Gặp gỡ, trao đổi trực tiếp với người lao động, với tổ trưởng tổ sản xuất, kinh doanh, tổ trưởng công đoàn ... để tìm hiểu và xác định nguyên nhân của sự việc. Nếu sự việc mâu thuẫn đơn giản, yêu cầu của người lao động đối với người sử dụng lao động là hợp lý, cần báo cáo kịp thời, đầy đủ tình hình với công đoàn cấp trên và cơ quan quản lý nhà nước về lao động tại địa phương để có ý kiến chỉ đạo kịp thời.

Đối với công đoàn cấp trên cơ sở: cần thành lập và củng cố tổ chức chuyên trách để xử lý và tham gia cùng công đoàn cơ sở, tập thể người lao động trong doanh nghiệp, tạo thành một bên tiến hành đàm phán, thương lượng với người sử dụng lao động nhằm ổn định tình hình lao động và quan hệ lao động trong và sau quá trình đình công. Vai trò của công đoàn đặc biệt quan trọng và trực tiếp trong quan hệ 2 bên và vận hành cơ chế 2 bên ở cấp doanh nghiệp. Vấn đề quan trọng là phải phát triển các tổ chức công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp, nhất là trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, doanh nghiệp tư nhân và tăng cường đào tạo, bồi dưỡng để công đoàn có đủ năng lực đại diện thực sự cho người lao động trong việc thương lượng, đàm phán về quan hệ lao động để đi đến thỏa thuận ký kết thỏa ước lao động tập thể, cũng như hướng dẫn công nhân ký kết hợp đồng lao động, kiểm tra giám sát việc thực hiện.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 3

Trên cơ sở các quy định của pháp luật về đình công cũng như quan điểm cơ bản về

hoàn thiện pháp luật trong bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động, một số giải pháp và kiến nghị được đề cập nhằm góp phần hoàn thiện hơn nữa về hệ thống quy định của pháp luật; công tác quản lý nhà nước về lao động; vai trò của tổ chức đại diện người sử dụng lao động; tăng cường vai trò của tổ chức công đoàn. Các giải pháp và kiến nghị sẽ góp phần xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa, phát triển; bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động đình công ở Việt Nam hiện nay.

KẾT LUẬN

Đình công là hiện tượng gắn liền với kinh tế thị trường, ảnh hưởng đến an ninh, trật tự xã hội và môi trường đầu tư, làm thiệt hại cho người lao động (NLĐ), cho doanh nghiệp và cho cả nền kinh tế. Trong quan hệ lao động, việc đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của chủ thể là điều kiện cần thiết cho sự phát triển của các bên. Vì vậy cần phải được nghiên cứu để có những giải pháp nhằm giải quyết vấn đề này phù hợp, với cách tiếp cận trên, luận văn đã tập trung làm rõ một số vấn đề về quyền và lợi ích của người sử dụng lao động trong đình công ở Việt Nam như sau:

Hệ thống và làm rõ một số vấn đề mang tính chất lý luận về đình công trong kinh tế thị trường, trong đó nêu rõ cách tiếp cận về khái niệm, đặc điểm của đình công; vai trò của người sử dụng lao động (NSDLĐ) trong quan hệ lao động; nguyên tắc, ý nghĩa của bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NSDLĐ, thiệt hại mà các bên chủ thể phải gánh chịu khi đình công xảy ra. Các vấn đề, nội dung về mặt lý luận trong việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động. Bên cạnh đó cũng tìm hiểu sơ lược lịch sử các quy định pháp luật về bảo vệ NSDLĐ trong đình công ở Việt Nam; kinh nghiệm của một số quốc gia Châu Á và ra một số bài học cho giải quyết đình công ở nước ta hiện nay.

Phân tích tình hình đình công xảy ra trên thực tế ở Việt Nam trong thời gian qua, đánh giá đặc điểm chung của các cuộc đình công đó cũng như tìm hiểu các quy định của pháp luật về bảo vệ NSDLĐ trước, trong và sau đình công. Đồng thời đánh giá các điểm hợp lý và chưa hợp lý trong các quy định của pháp luật về vấn đề trên.

Để giải quyết vấn đề bảo vệ quyền và lợi ích pháp của NSDLĐ trong đình công ở nước ta hiện nay, luận văn cũng đã có những quan điểm, đề xuất các giải pháp và kiến nghị cả về mặt quan điểm định hướng cũng các giải pháp cụ thể nhằm hạn chế đình công nói chung cũng như giảm thiểu thiệt hại do đình công gây ra cho các chủ thể quan hệ lao động trong đó có quyền và lợi ích hợp pháp của NSDLĐ.

Bảo vệ người sử dụng lao động nói chung, bảo vệ người sử dụng lao động trong đình công nói riêng mặc dù đã được xem xét và nghiên cứu bởi một số tác giả, nhà nghiên cứu nhưng còn chưa nhiều, chưa được coi là bức xúc và cần thiết trong mối quan hệ tương quan với các chủ thể khác trong quan hệ lao động. Để có một cái nhìn toàn diện hơn về các quy định của pháp luật cũng như trên thực tiễn thực hiện các quy định đó, tác giả mong muốn được tìm được sự thống nhất giữa lý luận và thực tiễn trong các quy định về bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NSDLĐ trong đình công. Mặc dù đã có sự cố gắng song với khả năng tiếp cận vấn đề còn hạn chế, tác giả rất mong muốn nhận được sự góp ý cụ thể về vấn đề này để luận văn được hoàn thiện hơn và có tính thực tiễn hơn.