

**ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI  
KHOA LUẬT**

**NGUYỄN THỊ NGỌC NGHĨA**

**ĐÌNH CÔNG VÀ GIẢI QUYẾT ĐÌNH CÔNG  
TRONG PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM –  
THỰC TRẠNG TẠI THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG**

**Chuyên ngành : Luật kinh tế**

**Mã số : 60 38 01 07**

**TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC**

**Hà Nội - 2014**

**Công trình được hoàn thành  
tại Khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội**

***Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS Lê Thị Hoài Thu***

***Phản biện 1:***

***Phản biện 2:***

**Luận văn được bảo vệ tại Hội đồng chấm luận văn, họp tại  
Khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội.**

Vào hồi ..... giờ ....., ngày ..... tháng ..... năm 2014.

Có thể tìm hiểu luận văn tại

- Trung tâm tư liệu Khoa Luật – Đại học Quốc gia Hà Nội
- Trung tâm Thông tin – Thư viện, Đại học Quốc gia Hà Nội

# MỤC LỤC

**Lời cam đoan**

**Mục lục**

**Danh mục các chữ viết tắt**

**Danh mục các bảng, sơ đồ, đồ thị**

<b>MỞ ĐẦU.....</b>	<b>1</b>
1. Tính cấp thiết của đề tài.....	1
2. Tình hình nghiên cứu đề tài.....	2
3. Phạm vi nghiên cứu đề tài.....	4
4. Phương pháp nghiên cứu đề tài.....	4
5. Mục đích và đối tượng nghiên cứu.....	4
6. Bố cục của luận văn.....	5
<b>Chương 1. KHÁI QUÁT CHUNG VỀ ĐÌNH CÔNG VÀ GIẢI QUYẾT ĐÌNH CÔNG .....</b>	<b>6</b>
1.1. Những vấn đề cơ bản về đình công.....	6
1.1.1. Khái niệm đình công.....	6
1.1.2. Các dấu hiệu cơ bản của đình công.....	10
1.1.3. Phân loại đình công.....	16
1.2. Khái quát chung về giải quyết đình công.....	18
1.2.1. Khái niệm giải quyết đình công.....	18
1.2.2. Các phương thức giải quyết đình công.....	21
1.2.3. Mục đích của việc giải quyết đình công.....	24
1.3. Pháp luật về đình công và giải quyết đình công của một số nước trên thế giới và những kinh nghiệm cho Việt Nam.....	26
<b>Chương 2. THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ ĐÌNH CÔNG, GIẢI QUYẾT ĐÌNH CÔNG VÀ THỰC TIỄN TẠI THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG .....</b>	<b>37</b>
2.1. Thực trạng pháp luật về đình công.....	37
2.1.1. Phạm vi, đối tượng được phép đình công.....	37
2.1.2. Thời điểm có quyền đình công.....	41
2.1.3. Tổ chức và lãnh đạo đình công.....	44

2.1.4. Trình tự, thủ tục đình công .....	47
2.1.5. Những hành vi bị cấm trước, trong và sau khi đình công.....	50
2.1.6. Đình công bất hợp pháp và hậu quả pháp lý.....	54
2.2. Thực trạng pháp luật về giải quyết đình công .....	61
2.2.1. Thẩm quyền xét tính hợp pháp của cuộc đình công .....	61
2.2.2. Quyền yêu cầu xét tính hợp pháp của cuộc đình công .....	62
2.2.3. Chuẩn bị giải quyết đình công.....	63
2.2.4. Thủ tục giải quyết đình công.....	64
2.3. Thực tiễn đình công và giải quyết đình công trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Đà Nẵng .....	66
2.3.1. Thực trạng đình công.....	68
2.3.2. Thực tiễn giải quyết đình công .....	80
<b>Chương 3. MỘT SỐ GIẢI PHÁP VÀ KIẾN NGHỊ NHẪM NÂNG CAO HIỆU QUẢ CÁC QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VỀ ĐÌNH CÔNG VÀ GIẢI QUYẾT ĐÌNH CÔNG TỪ THỰC TIỄN TẠI THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG .....</b>	<b>85</b>
3.1. Một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả pháp luật đình công và giải quyết đình công ở Việt Nam.....	85
3.2. Một số kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả pháp luật đình công và giải quyết đình công qua thực tiễn tại thành phố Đà Nẵng .....	90
3.2.1. Về các quy định pháp luật .....	90
3.2.2. Về tổ chức thực hiện.....	99
<b>KẾT LUẬN .....</b>	<b>103</b>
<b>DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO</b>	

## MỞ ĐẦU

### 1. Tính cấp thiết của 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. Quyền đình công được người lao động sử dụng như một biện pháp nhằm đấu tranh với người sử dụng lao động để bảo vệ quyền lợi của mình trong quá trình thực hiện quan hệ lao động.

Về phương diện pháp lý, đình công được đề cập đến trong các công ước quốc tế như là một trong những quyền cơ bản của người lao động. Ngoài ra, vấn đề đình công còn được ghi nhận trong pháp luật của các quốc gia trên thế giới. Những quy định về đình công và giải quyết đình công từng bước được ghi nhận, sửa đổi, bổ sung trong pháp luật Việt Nam qua từng giai đoạn nhằm đáp ứng yêu cầu của tình hình mới. Cho đến nay, Bộ luật lao động 2012 đã quy định khá chi tiết về đình công và giải quyết đình công nhằm hướng đến sự hài hòa trong quan hệ lao động, đảm bảo quyền đình công trong khuôn khổ pháp luật, đồng thời hạn chế những tác động tiêu cực của đình công.

Những năm qua, tình hình đình công diễn ra ở nhiều nơi trong cả nước với nhiều vấn đề phức tạp và ngày càng có xu hướng gia tăng. Cùng với quá trình chuyển đổi cơ chế kinh tế, thành phố Đà Nẵng đang trên đà phát triển khá mạnh mẽ, tập trung khá nhiều khu công nghiệp, phát triển đa dạng về ngành nghề và thu hút một số lượng lớn người lao động đã đóng góp rất nhiều vào sự phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội của địa phương. Tuy vậy, thành phố Đà Nẵng là một trong nhiều địa phương diễn ra các cuộc đình công trái luật, phức tạp với đông người tham gia gây ảnh hưởng đến lợi ích kinh tế, trật tự an ninh xã hội, môi trường đầu tư... Thực tế cho thấy, việc giải quyết hậu quả của đình công trái luật là vấn đề nan giải, mất rất nhiều thời gian, nhân lực, vật lực của toàn xã hội. Chính vì thế, hiện tượng đình công diễn ra ở nhiều doanh nghiệp trên địa bàn thành phố trong thời gian qua đã đặt

ra nhiều vấn đề cần nghiên cứu và giải quyết trong quá trình thực hiện các chính sách phát triển kinh tế - xã hội của địa phương.

Xuất phát từ thực tế đó, việc nghiên cứu lý luận về đình công và giải quyết đình công, đánh giá tác động của pháp luật hiện hành về vấn đề này trên thực tế địa bàn thành phố Đà Nẵng là thực sự cần thiết và góp phần nâng cao hiệu quả pháp luật. Với những lý do đó, tác giả chọn đề tài “*Đình công và giải quyết đình công trong pháp luật lao động Việt Nam – Thực trạng tại thành phố Đà Nẵng*” để làm luận văn thạc sỹ luật học của mình.

## **2. Tình hình nghiên cứu đề tài**

Cho đến thời điểm hiện nay, đã có nhiều tác giả nghiên cứu về pháp luật đình công và giải quyết đình công, điển hình là một số công trình nghiên cứu, sách chuyên khảo và bài viết như: Luận án tiến sĩ với đề tài “*Pháp luật về đình công và giải quyết đình công ở Việt Nam trong điều kiện kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế*” (2006) của tác giả Đỗ Ngân Bình. Về luận văn thạc sỹ có: đề tài “*Đình công và giải quyết đình công theo Bộ luật lao động năm 2012*” (2013) của tác giả Hà Thị Hoa Phượng; đề tài “*Những điểm mới về tranh chấp lao động và đình công trong Bộ luật lao động 2012*” (2013) của tác giả Chử Thị Xuyên. Đề tài khoa học “*Pháp luật về quan hệ lao động Việt Nam – Thực trạng và phương hướng hoàn thiện*” (2012) của PGS.TS Lê Thị Hoài Thu - Khoa luật Đại học quốc gia Hà Nội. Các bài viết đề cập đến vấn đề đình công và giải quyết đình công trên các tạp chí nghiên cứu như: “*Đánh giá quy định của Bộ luật lao động về đình công và giải quyết đình công*” của tác giả Nguyễn Xuân Thu (Tạp chí Luật học, số 09/2009); “*Sử dụng hành động công nghiệp trong thương lượng tập thể ở Thụy Điển và việc sử dụng đình công ở Việt Nam*” của tác giả Hoàng Thị Minh (Tạp chí Nghiên cứu lập pháp, số 204/2011).

Các công trình nghiên cứu trên đây đã giải quyết những vấn đề cơ bản về đình công, giải quyết đình công cả trên bình diện lý luận và

thực tiễn. Dưới nhiều góc độ khác nhau, các tác giả đã đi sâu vào phân tích một vài khía cạnh của vấn đề; hoặc nghiên cứu trên cơ sở các quy định của Bộ luật lao động 1994 hay gần đây là các nghiên cứu, bài viết về những nội dung mới theo Bộ Luật lao động 2012. Tuy vậy, chưa có công trình khoa học nghiên cứu về đình công và giải quyết đình công trên địa bàn thành phố Đà Nẵng.

Chính vì thế, kế thừa những giá trị khoa học của các công trình nghiên cứu trước đó, luận văn này nghiên cứu những nội dung pháp lý cơ bản về đình công và giải quyết đình công theo quy định của pháp luật hiện hành (Bộ luật lao động 2012) và đánh giá tác động của nó trong quá trình thực thi tại thành phố Đà Nẵng nhằm đưa ra những giải pháp cụ thể cho vấn đề này.

### **3. Phạm vi nghiên cứu đề tài**

Luận văn làm sáng tỏ thêm một số vấn đề lý luận về đình công và giải quyết đình công và đặc biệt những nội dung cơ bản về đình công và giải quyết đình công trong Bộ luật lao động 2012. Đồng thời, luận văn còn làm rõ thực trạng đình công, giải quyết đình công trên địa bàn thành phố Đà Nẵng.

### **4. Phương pháp nghiên cứu đề tài**

Luận văn nghiên cứu trên cơ sở lý luận của chủ nghĩa Mác – Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh về nhà nước và pháp luật; các quan điểm, đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước ta về định hướng phát triển kinh tế-xã hội, thực hiện tiến bộ và công bằng xã hội, về xây dựng và hoàn thiện hệ thống pháp luật...

Trên cơ sở phương pháp luận của chủ nghĩa duy vật biện chứng và chủ nghĩa duy vật lịch sử, luận văn còn sử dụng các phương pháp nghiên cứu khoa học truyền thống: phương pháp phân tích, so sánh, tổng hợp, thống kê, diễn giải, qui nạp... làm cơ sở cho quá trình nghiên cứu.

## **5. Mục đích và đối tượng nghiên cứu**

### **\* Mục đích nghiên cứu**

Luận văn làm sáng tỏ thêm những vấn đề lý luận về đình công và giải quyết đình công – vấn đề đang được xã hội quan tâm đồng thời đánh giá thực trạng, phân tích những nguyên nhân, vướng mắc trong thực tiễn áp dụng các quy định về đình công và giải quyết đình công tại thành phố Đà Nẵng. Trên cơ sở đó, luận văn đề xuất những giải pháp mang tính khả thi trong việc áp dụng các quy định về đình công và giải quyết đình công trên địa bàn thành phố Đà Nẵng.

### **\* Đối tượng nghiên cứu:**

- Làm sáng tỏ thêm những vấn đề lý luận về đình công và giải quyết đình công;

- Thực trạng đình công và thực tiễn giải quyết đình công trên địa bàn thành phố Đà Nẵng;

- Những kiến nghị hoàn thiện pháp luật và các giải pháp nhằm giải quyết vấn đề đình công có hiệu quả.

## **6. Bố cục của luận văn**

Ngoài phần Mở đầu, Kết luận, Danh mục tài liệu tham khảo, luận văn gồm 3 chương:

Chương 1: Khái quát chung về đình công và giải quyết đình công

Chương 2: Thực trạng pháp luật về đình công, giải quyết đình công và thực tiễn tại thành phố Đà Nẵng

Chương 3: Một số giải pháp và kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả các quy định pháp luật về đình công và giải quyết đình công từ thực tiễn tại thành phố Đà Nẵng.



# Chương 1

## KHÁI QUÁT CHUNG VỀ ĐÌNH CÔNG VÀ GIẢI QUYẾT ĐÌNH CÔNG

### 1.1. Những vấn đề cơ bản về đình công

#### 1.1.1. Khái niệm đình công

Theo Bộ luật lao động 2012: “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” (Điều 209). Đình công được phân tích, đánh giá dưới nhiều góc độ khác nhau:

*Dưới góc độ kinh tế*, tuy không phải là biện pháp duy nhất để bảo vệ lợi ích kinh tế hoặc lợi ích nghề nghiệp, nhưng trong nhiều trường hợp khi mâu thuẫn về mặt lợi ích đã trở nên đỉnh điểm, tranh chấp lao động rơi vào bế tắc, tập thể lao động sử dụng đình công như là phương thức đấu tranh kinh tế với NSDLĐ.

*Dưới góc độ xã hội*, đình công là sự thể hiện mang tính xã hội của một vấn đề kinh tế. Các cuộc đình công có xu hướng tập hợp sự tham gia đông đảo những NLD, thể hiện khả năng liên kết và tổ chức. Ngoài ra, nghiên cứu về mặt tác động xã hội thì đình công, một mặt đem lại những ảnh hưởng tích cực nhưng mặt khác cũng tiềm ẩn khả năng gây ra các tác động tiêu cực về mặt xã hội.

*Dưới góc độ pháp lý*, đình công là một trong những quyền cơ bản của con người. Mặc dù là quyền của cá nhân NLD nhưng đình công chỉ được thừa nhận khi nó được thực hiện thông qua hành vi mang tính tập thể: sự ngừng việc của tập thể lao động một cách tự nguyện, có tổ chức với mục tiêu chung. Ngoài ra, quyền đình công phải đảm bảo trong khuôn khổ pháp luật quy định.

#### 1.1.2. Các dấu hiệu cơ bản của đình công

- Đình công biểu hiện qua sự ngừng việc tạm thời của nhiều NLD;
- Đình công phải có sự tự nguyện của NLD.

- Đình công có tính tập thể.
- Đình công có tính tổ chức.
- Mục đích đình công là nhằm đạt được yêu sách gắn với lợi ích của tập thể lao động.

### **1.1.3. Phân loại đình công**

*Căn cứ vào phạm vi:* đình công doanh nghiệp, đình công bộ phận, đình công ngành, khu vực và tổng đình công.

*Căn cứ mục đích:* đình công yêu sách, đình công hưởng ứng.

*Căn cứ vào các quy định của pháp luật:* đình công hợp pháp và đình công bất hợp pháp.

*Căn cứ tính chất của cuộc đình công:* đình công về quyền và đình công về lợi ích.

## **1.2. Khái quát chung về giải quyết đình công**

### **1.2.1. Khái niệm giải quyết đình công**

Theo nghĩa hẹp, giải quyết đình công được hiểu là hoạt động do tòa án tiến hành nhằm xác định tính hợp pháp hoặc bất hợp pháp của cuộc đình công trên cơ sở các quy định của pháp luật. Theo nghĩa rộng, giải quyết đình công bao gồm việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công, giải quyết nội dung của đình công và giải quyết hậu quả của cuộc đình công.

### **1.2.2. Các phương thức giải quyết đình công**

- Giải quyết đình công thông qua thương lượng trực tiếp giữa các bên

- Giải quyết đình công thông qua hòa giải

- Giải quyết đình công thông qua tòa án

### **1.2.3. Mục đích của việc giải quyết đình công**

Góp phần ổn định quan hệ lao động; bảo vệ các lợi ích công cộng, lợi ích chính đáng của các bên trong quan hệ lao động; ngăn chặn, hạn chế những cuộc đình công bất hợp pháp.

### **1.3. Pháp luật về đình công và giải quyết đình công của một số nước trên thế giới và những kinh nghiệm cho Việt Nam**

*Quy định về mục đích đình công:* Nhiều nước trên thế giới đều thừa nhận đình công kinh tế là hợp pháp mặc dù việc xác định phạm vi đình công kinh tế có thể khác nhau theo quy định của từng nước. Ngược lại, các cuộc đình công nhằm gây sức ép để phản đối chính quyền nhà nước hoặc các đảng cầm quyền nhằm đạt được mục đích chính trị không được các nước thừa nhận.

*Quy định về đối tượng đình công:* Hầu hết các nước đều đưa ra những quy định nhằm giới hạn đối tượng được phép đình công trong một phạm vi nhất định. Giới hạn này rộng hay hẹp, ít hay nhiều tùy thuộc vào đặc điểm tình hình của mỗi nước và thường được thể hiện thông qua các quy định về đối tượng cầm đình công hoặc hạn chế đình công.

*Quy định về phạm vi đình công:* Đối với một số quốc gia, phạm vi đình công không phải là điều kiện để xác định tính hợp pháp của cuộc đình công. Tuy vậy, một số quốc gia khác như Philippin, Thái Lan thường đưa ra các quy định giới hạn phạm vi đình công và coi đó là một trong các điều kiện xét tính hợp pháp của cuộc đình công.

*Quy định về chủ thể lãnh đạo đình công:* Nhiều nước trên thế giới quy định tổ chức đại diện lao động (công đoàn hay nghiệp đoàn) là chủ thể hợp pháp có tư cách lãnh đạo đình công.

*Quy định về thủ tục chuẩn bị đình công:* Nhìn chung, đa số các quốc gia đều quy định các thủ tục như: lấy ý kiến tập thể lao động, thông báo đình công, hòa giải hoặc trọng tài trước khi được phép đình công nhưng cũng có một số nước thủ tục đình công được tiến hành theo tập quán hoặc theo hướng dẫn của điều lệ công đoàn..

*Quy định về các chế tài đối với hành vi vi phạm pháp luật về đình công:* Pháp luật nhiều nước trên thế giới đều có những quy định cụ thể về các chế tài xử lý (kỷ luật, bị áp dụng các chế tài hành chính, dân sự hay hình sự tùy theo tính chất, mức độ vi phạm). Về vấn đề này, quan

điểm của ILO cho rằng không thể phạt tù đối với trường hợp đình công hòa bình; việc áp dụng chế tài hình sự phải phù hợp với nguyên tắc tự do liên kết và tương xứng với tội phạm.

*Quy định về giải quyết đình công:* Pháp luật các nước tập trung vào các vấn đề về thẩm quyền, thủ tục giải quyết đình công và nội dung của hoạt động giải quyết đình công. Tùy thuộc vào từng giai đoạn giải quyết đình công nhưng thông thường, ở giai đoạn tổ tụng, tòa án là cơ quan có thẩm quyền tuyên bố về tính hợp pháp của cuộc đình công. Bên cạnh đó, giải quyết đình công ngoài tòa án như hòa giải bắt buộc hay hòa giải tự nguyện, trọng tài lao động cũng được đề cập đến.

Từ kinh nghiệm của các nước trên thế giới và khuyến nghị của ILO đã đặt ra nhiều vấn đề trong xây dựng, thực hiện pháp luật về đình công và giải quyết đình công ở nước ta:

- Pháp luật về đình công và giải quyết đình công, một mặt phải phù hợp với các điều kiện kinh tế – xã hội của Việt Nam, mặt khác phải hướng tới sự tương thích với pháp luật lao động quốc tế.

- Pháp luật về đình công và giải quyết đình công phải đảm bảo hài hòa lợi ích của các bên trong quan hệ lao động, các chủ thể có liên quan; đảm bảo lợi ích chung của nhà nước, xã hội.

- Cơ chế giải quyết đình công đảm bảo sự linh hoạt, hiệu quả với nhiều phương thức khác nhau, mở rộng sự tham gia của các thiết chế vào quá trình giải quyết đình công một cách hợp lý.

## **Chương 2**

### **THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ ĐÌNH CÔNG, GIẢI QUYẾT ĐÌNH CÔNG VÀ THỰC TIỄN TẠI THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG**

#### **2.1. Thực trạng pháp luật về đình công**

##### **2.1.1. Phạm vi, đối tượng được phép đình công**

BLLĐ năm 2012 (điểm đ, khoản 1, Điều 5) ghi nhận quyền đình công của NLĐ làm công ăn lương thuần túy trong quan hệ lao động

nhưng có những giới hạn nhất định:

*Thứ nhất*, đình công được thực hiện trong phạm vi tập thể lao động cùng làm việc cho một NSDLĐ. Đình công bị coi là bất hợp pháp trong trường hợp tổ chức cho những NLD không cùng làm việc cho một NSDLĐ đình công (Khoản 2, Điều 215 BLLĐ năm 2012).

*Thứ hai*, quyền đình công được giới hạn bởi một số ngành nghề hoạt động thiết yếu mà pháp luật quy định không được phép đình công: *“không được đình công ở đơn vị sử dụng lao động hoạt động thiết yếu cho nền kinh tế quốc dân mà việc đình công có thể đe dọa đến an ninh, quốc phòng, sức khỏe, trật tự công cộng theo danh mục do Chính phủ quy định”* (Khoản 1, Điều 220 BLLĐ năm 2012).

Tuy vậy, quy định pháp luật về đối tượng được phép đình công tồn tại một số vấn đề sau:

- Pháp luật hiện hành chỉ thừa nhận đình công trong phạm vi doanh nghiệp là chưa phù hợp.

- Danh mục đơn vị sử dụng lao động không được đình công không đề cập đến các hoạt động trong lĩnh vực y tế như bệnh viện, trung tâm chăm sóc sức khỏe y tế.

- Phương thức giải quyết yêu cầu của tập thể lao động ở đơn vị sử dụng lao động không được đình công quy định tại Nghị định số 41/2013/NĐ-CP của Chính phủ không đáp ứng được yêu cầu nhanh chóng và hiệu quả trong việc giải quyết tranh chấp lao động.

### **2.1.2. Thời điểm có quyền đình công**

Thời điểm NLD được phép đình công là sau khi tranh chấp lao động tập thể về lợi ích đã được đưa ra giải quyết theo thủ tục hòa giải và trọng tài (Điều 206 BLLĐ năm 2012). Tuy nhiên, quyết định của Hội đồng trọng tài không mang tính ràng buộc, một trong các bên có thể từ chối thực hiện. Mặt khác, các giai đoạn hòa giải và trọng tài mang tính trùng lặp và không có sự đảm bảo thi hành đối với thỏa thuận đạt được. Vì vậy, quy định đình công buộc phải trải qua nhiều thủ tục rườm rà,

kém hiệu quả đã trở thành rào cản hạn chế quyền đình công của NLĐ và hầu như không được tuân thủ trên thực tế.

### **2.1.3. Tổ chức và lãnh đạo đình công**

BLLĐ năm 2012 (Điều 210) quy định chủ thể tổ chức, lãnh đạo đình công trong các trường hợp: BCHCD cơ sở tổ chức và lãnh đạo đình công ở nơi có tổ chức công đoàn cơ sở; Tổ chức công đoàn cấp trên tổ chức và lãnh đạo đình công theo đề nghị của NLĐ ở nơi chưa có tổ chức công đoàn cơ sở.

Tuy nhiên, công đoàn chưa phát huy được vai trò của mình trong việc tổ chức và lãnh đạo đình công. *Thứ nhất*, hiện trạng của tổ chức công đoàn cơ sở được đánh giá không mấy khả quan cả về số lượng lẫn chất lượng. *Thứ hai*, các quy định về quyền và trách nhiệm của BCHCD thiếu tính đồng bộ, cụ thể nên rất khó để có thể thực hiện trên thực tế:

- Khoản 2 Điều 210 BLLĐ năm 2012 và Khoản 1 Điều 13 Nghị định 43/2013/NĐ-CP: công đoàn cấp trên trực tiếp tổ chức, lãnh đạo đình công với điều kiện: *Một là*, công đoàn cơ sở chưa được thành lập; *Hai là*, khi được NLĐ ở đó yêu cầu. Tuy nhiên, hình thức, nội dung, chủ thể, trình tự, thủ tục để NLĐ đề nghị không được hướng dẫn cụ thể.

- Về quyền của BCHCD trước và trong quá trình đình công: Nếu đang trong quá trình đình công, BCHCD có quyền quyết định chấm dứt cuộc đình công (điểm a, Khoản 2, Điều 214 BLLĐ năm 2012). Tuy nhiên, Nghị định 43/2013/NĐ-CP ngày 10/5/2013 (Điều 12) khi hướng dẫn về quyền và trách nhiệm công đoàn trong việc tổ chức và lãnh đạo đình công thì lại không đề cập đến quyền chấm dứt đình công của công đoàn. Theo đó, công đoàn chỉ có thể rút quyết định đình công nếu chưa đình công. Như vậy, quy định trong BLLĐ 2012, Luật Công đoàn và Nghị định 43/2013/NĐ-CP ngày 10/5/2013 vẫn chưa có sự nhất quán.

- Vấn đề bồi thường thiệt hại của công đoàn khi cuộc đình công bị Tòa án tuyên bố là bất hợp pháp mà gây thiệt hại cho NSDLĐ: chưa quy định cụ thể về cách thức bồi thường, nguyên tắc xác định thiệt hại,

xác định mức bồi thường. Đồng thời, vấn đề đặt ra là trách nhiệm của công đoàn cấp trên được xác định như thế nào trong trường hợp này, bởi khi tổ chức đình công, BCHCĐ đã có sự thông báo đến công đoàn cấp tỉnh. Thiết nghĩ vấn đề này cần được hướng dẫn chi tiết, cụ thể hơn để có thể áp dụng trong thực tiễn.

#### **2.1.4. Trình tự, thủ tục đình công**

Trình tự, thủ tục đình công được quy định tại các Điều 211, 212, 213 BLLĐ năm 2012, bao gồm các bước: Lấy ý kiến tập thể lao động; Ra quyết định đình công; Tiến hành đình công. Tuy nhiên, liên quan đến các thủ tục chuẩn bị đình công cũng còn một số vấn đề chưa hợp lý:

- Thời hạn thông báo thời điểm bắt đầu đình công tối thiểu là 05 ngày làm việc trước ngày bắt đầu đình công là quá dài ảnh hưởng đến khả năng thắng lợi của cuộc đình công.

- BCHCĐ phải thông báo hai lần cho NSDLĐ: thông báo việc lấy ý kiến để đình công (Khoản 4, Điều 212); thông báo thời điểm bắt đầu đình công (Khoản 3, Điều 213). Theo tôi, việc thông báo lấy ý kiến để đình công là không cần thiết, chưa kể đến việc NSDLĐ cố tình gây khó khăn trong việc tổ chức lấy ý kiến đình công.

#### **2.1.5. Những hành vi bị cấm trước, trong và sau khi đình công**

BLLĐ năm 2012 quy định những hành vi bị cấm thực hiện trong quá trình đình công tại Điều 219. Tùy theo mức độ vi phạm, người có hành vi vi phạm có thể sẽ bị xử lý vi phạm hành chính hoặc truy cứu trách nhiệm hình sự, nếu gây thiệt hại thì phải bồi thường theo quy định pháp luật.

#### **2.1.6. Đình công bất hợp pháp và hậu quả pháp lý**

Đình công là bất hợp pháp nếu rơi vào một trong các trường hợp: Không phát sinh từ tranh chấp lao động tập thể về lợi ích; Tổ chức cho những NLD không cùng làm việc cho một NSDLĐ đình công; Khi vụ tranh chấp lao động tập thể chưa được hoặc đang được cơ quan, tổ chức, cá nhân giải quyết theo quy định của BLLĐ; Tiến hành tại doanh nghiệp

không được đình công thuộc danh mục do Chính phủ quy định; Khi đã có quyết định hoãn hoặc ngừng đình công (Điều 215, BLLĐ năm 2012).

*Về hậu quả pháp lý của đình công bất hợp pháp:*

- Tập thể lao động phải ngừng ngay cuộc đình công và trở lại làm việc sau khi tòa án công bố quyết định cuộc đình công là bất hợp pháp. Nếu NLD không ngừng đình công, không trở lại làm việc thì bị xem là vi phạm kỷ luật lao động và có thể bị xử lý kỷ luật lao động. Trường hợp cuộc đình công bất hợp pháp gây thiệt hại cho NSDLĐ thì tổ chức công đoàn lãnh đạo cuộc đình công phải bồi thường thiệt hại theo quy định của pháp luật (Khoản 1, Điều 233).

- Phạt cảnh cáo đối với NLD có hành vi tham gia đình công sau khi có quyết định hoãn hoặc ngừng đình công.

Từ những quy định trên, có thể thấy rằng, chỉ có một trường hợp đình công bất hợp pháp bị xử phạt hành chính bằng hình thức phạt cảnh cáo, còn lại, những người tổ chức hoặc tham gia đình công bất hợp pháp chỉ bị xử lý khi rơi vào trường hợp tại Khoản 1, Điều 233.

## **2.2. Thực trạng pháp luật về giải quyết đình công**

### **2.2.1. Thẩm quyền xét tính hợp pháp của cuộc đình công**

Quy định Tòa án nhân dân cấp tỉnh nơi xảy ra đình công có thẩm quyền xét tính hợp pháp của cuộc đình công (Khoản 1, Điều 225 BLLĐ 2012) là hợp lý và tạo điều kiện cho việc giải quyết đình công tại tòa án tiến hành thuận lợi hơn, tuy nhiên, trong thực tế vẫn chưa có cuộc đình công nào được tòa án giải quyết.

### **2.2.2. Quyền yêu cầu xét tính hợp pháp của cuộc đình công**

Thời điểm nộp đơn yêu cầu xét tính hợp pháp của cuộc đình công là trong quá trình đình công hoặc trong thời hạn 3 tháng kể từ ngày chấm dứt đình công. Người có quyền yêu cầu là đại diện tập thể lao động lãnh đạo cuộc đình công hoặc NSDLĐ. Về thủ tục, ngoài đơn yêu cầu, phải gửi kèm theo các bản sao quyết định đình công, quyết định hoặc biên bản hòa giải của cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết vụ tranh



chấp lao động tập thể, tài liệu, chứng cứ có liên quan đến việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công. Tuy vậy, trường hợp đình công bất hợp pháp, nếu buộc người yêu cầu phải gửi kèm theo các giấy tờ tài liệu như quy định tại Khoản 3, Điều 223 BLLĐ năm 2012 thì rất khó có thể thực hiện trên thực tế.

### **2.2.3. Chuẩn bị giải quyết đình công**

Bao gồm các bước: thành lập Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công; ra quyết định đưa việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công ra xem xét; mở phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công. Tuy vậy, thời gian từ ngày nhận được đơn yêu cầu đến khi Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công mở phiên họp tối đa là 10 ngày làm việc không đảm bảo yếu tố kịp thời trong giải quyết đình công.

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

Điều 229, 231, 232, 233, 234 BLLĐ năm 2012 quy định về thành phần tham gia phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công, trình tự phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công, Quyết định của Tòa án về tính hợp pháp của cuộc đình công và việc khiếu nại Quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công. Nhưng nhìn chung, việc giải quyết đình công bằng con đường tòa án hiện nay không được các bên lựa chọn bởi những trở ngại về mặt thủ tục, thời gian kéo dài.

## **2.3. Thực tiễn đình công và giải quyết đình công trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Đà Nẵng**

Là một trong những thành phố cảng biển lớn nhất miền Trung, Đà Nẵng có vị trí quan trọng trong chiến lược phát triển vùng. Những năm qua, quá trình đô thị hóa, phát triển kinh tế – xã hội diễn ra nhanh chóng đã có những tác động tích cực, thúc đẩy sự phát triển mạnh mẽ của các loại hình sản xuất kinh doanh, mở rộng quy mô và số lượng các KCN. Hiện trên địa bàn thành phố có 10.272 DN đang hoạt động với trên 260.000 lao động. Nhìn chung, cùng với sự lớn mạnh về số

lượng, quy mô, các loại hình DN trên địa bàn thành phố đã thu hút một lượng lớn NLĐ góp phần tạo điều kiện cho nhiều người trong độ tuổi lao động có cơ hội việc làm nhưng bên cạnh đó, QHLD cũng đã nảy sinh nhiều mâu thuẫn phức tạp dẫn đến tranh chấp lao động tập thể, đình công xảy ra tại các DN trên địa bàn.

### **2.3.1. Thực trạng đình công**

*Về số lượng, quy mô, tính chất:* Thứ nhất, đình công tại các DN ở Đà Nẵng có xu hướng tăng dần qua các năm với quy mô ngày càng lớn và diễn biến ngày càng phức tạp. Từ năm 1997 đến tháng 6/2013, trên địa bàn thành phố đã xảy ra khoảng 75 vụ đình công ở các doanh nghiệp. Số lượng NLĐ tham gia đình công ngày càng đông, nếu năm 2000 chỉ có 2.500 NLĐ tham gia đình công với ít nhất 500 người/vụ và nhiều nhất là 2000 người/vụ thì đến năm 2001 số NLĐ tham gia đã tăng gấp đôi là 4.300 người, nhiều nhất là 3.250 người/vụ. Năm 2005, tổng số NLĐ tham gia các cuộc đình công lên tới 11.400 người, riêng đình công ở Công ty Keyhinge Toy's - HongKong diễn ra trong vòng 3 ngày với hơn 10.000 NLĐ. Đến năm 2008, tổng số NLĐ tham gia đình công tại thành phố lên tới mức cao nhất là 12.450 người. Hơn thế nữa, tính chất của các cuộc đình công ngày càng phức tạp, xuất hiện những phần tử quá khích, xúi giục người khác đình công, đánh người gây thương tích; đập phá máy móc, nhà xưởng làm cho cuộc đình công vượt ra ngoài QHLD đơn thuần. Thứ hai, đình công xảy ra nhiều nhất ở DN FDI (chiếm tới 95,6%). Thứ ba, đình công chủ yếu xảy ra ở các DN dệt may, giày da (chiếm đến 73,3%). Thứ tư, đình công tại các DN Hàn Quốc và Đài Loan chiếm phần lớn trong tổng số vụ đình công đã xảy ra trên địa bàn, cụ thể đình công xảy ra ở các DN có chủ đầu tư Đài Loan chiếm hơn 44%, chủ đầu tư là Hồng Kông chiếm 18,6%. Thứ năm, phần lớn các vụ đình công diễn ra tại các KCN, khu chế xuất nơi có hơn 80% là lao động nữ và có trên 60% lao động từ các vùng nông thôn nhập cư đến Đà Nẵng.

*Về nội dung yêu sách đình công:* Hầu hết các cuộc đình công chủ yếu xuất phát từ những tranh chấp lao động tập thể về lợi ích, NLĐ đình công nhằm yêu cầu cải thiện điều kiện lao động. Tuy nhiên, đình công về quyền vẫn xảy ra xuất phát từ sự vi phạm các quy định của DN.

*Về việc tuân thủ các quy định pháp luật về đình công:* Các cuộc đình công trên địa bàn Đà Nẵng mang tính tự phát và vi phạm quy định pháp luật về đình công: không do công đoàn tổ chức, lãnh đạo; không tuân thủ các quy định về trình tự, thủ tục, thời điểm đình công.

*Về nguyên nhân dẫn đến đình công:* Quy định của pháp luật chưa phù hợp với thực tiễn; Hoạt động quản lý nhà nước về lao động còn nhiều bất cập chưa đáp ứng yêu cầu của tình hình thực tế: Các thiết chế cần thiết nhằm đảm bảo cho QHLD phát triển hài hòa, ổn định nhất là trong giải quyết tranh chấp lao động tập thể không phát huy tác dụng hoặc thậm chí vẫn chưa được thực hiện trong thực tế. Công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát việc chấp hành pháp luật lao động còn nhiều hạn chế, phát hiện và xử phạt vi phạm chưa kịp thời, thiếu tính răn đe, ngăn chặn. Công tác tuyên truyền pháp luật chưa hiệu quả, ít đề cập đến những nội dung liên quan đến tranh chấp lao động, đình công; Hoạt động của công đoàn cơ sở chưa tương xứng với chức năng đại diện cho NLĐ; Tình trạng vi phạm pháp luật lao động của NSDLĐ có hệ thống, kéo dài; Lực lượng lao động còn có sự khiếm khuyết về kỹ năng nghề nghiệp và hạn chế về mặt nhận thức pháp luật.

### **2.3.2. Thực tiễn giải quyết đình công**

Các cuộc đình công ở các DN tại thành phố Đà Nẵng không được giải quyết tại tòa án mà chủ yếu là sự can thiệp của các cơ quan chức năng bằng những biện pháp hành chính thông qua Tổ công tác liên ngành.

*Về ưu điểm:* Cách thức giải quyết đình công như trên đáp ứng yêu cầu về mặt thời gian: giải quyết nhanh chóng, kịp thời, NLĐ trở

lại làm việc, trật tự sản xuất nhanh chóng được tái lập.

*Về nhược điểm:* Cách thức này mang tính tình thế, bị động và xử lý không triệt để. Các cơ quan chức năng chủ yếu muốn thu xếp cho ổn thỏa mà ít chú ý đến phương án xử lý tiếp theo, không đưa ra quyết định xử lý các vi phạm dẫn đến đình công tái diễn nhiều lần.

Nhìn chung, quá trình giải quyết đình công chỉ mới dừng lại ở việc hòa giải, dàn xếp cuộc đình công cho ổn thỏa chứ chưa giải quyết được “gốc rễ” của vấn đề, do vậy, phát sinh nhiều vấn đề phức tạp: Hình thành xu thế đình công tự phát, không tuân thủ quy định của pháp luật; Cách thức hòa giải tình thế, sự vụ đã gần như bỏ qua vai trò của tổ chức công đoàn cơ sở làm cho vai trò của tổ chức này ngày càng trở nên hình thức, mờ nhạt. Mặt khác, hòa giải và thương lượng tập thể sẽ không phát huy được trong QHLD tạo ra vòng luẩn quẩn mâu thuẫn, tranh chấp, đình công tái diễn. Như vậy, cách thức giải quyết giải quyết đình công trong thực tế hiện nay không mang tính bền vững, không đúng với bản chất của việc giải quyết đình công và chưa “chạm” đến những vấn đề sâu xa, căn bản trong quan hệ lao động.

### **Chương 3**

#### **MỘT SỐ GIẢI PHÁP VÀ KIẾN NGHỊ NHẪM NÂNG CAO HIỆU QUẢ CÁC QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VỀ ĐÌNH CÔNG VÀ GIẢI QUYẾT ĐÌNH CÔNG TỪ THỰC TIỄN TẠI THÀNH PHỐ HÀ NỘI**

##### **3.1. Một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả pháp luật đình công và giải quyết đình công ở Việt Nam**

- Tăng cường vai trò của tổ chức công đoàn: Chú trọng đến chức năng đại diện, bảo vệ quyền lợi cho NLĐ, tập trung phát huy vai trò của công đoàn trong những lĩnh vực trung tâm nhất của QHLD; Công đoàn cơ sở phải có cơ cấu tổ chức hợp lý để có thể đại diện cho NLĐ một cách tốt nhất, độc lập và không bị giới chủ can thiệp; Các cấp công đoàn phải có sự liên hệ, gắn kết mật thiết, công đoàn cấp trên

hướng dẫn, hỗ trợ kịp thời cho công đoàn cơ sở trong thực hiện nhiệm vụ của mình; Tập trung xây dựng kiện toàn đội ngũ cán bộ công đoàn.

- Tăng cường hoạt động thương lượng tập thể, đối thoại giữa các bên trong QHLD.

- Nâng cao ý thức pháp luật của NLĐ và NSDLĐ trong quá trình thực hiện QHLD; đề cao trách nhiệm xã hội và giá trị cốt lõi của doanh nghiệp.

- Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, xử lý vi phạm trong lĩnh vực lao động.

### **3.2. Một số kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả pháp luật đình công và giải quyết đình công qua thực tiễn tại thành phố Đà Nẵng**

#### **3.2.1. Về các quy định pháp luật**

*Một là, hoàn thiện một số quy định pháp luật về đình công*

- Theo quy định hiện hành, công đoàn cơ sở tổ chức và lãnh đạo cuộc đình công, ở những nơi chưa có công đoàn sở thì tổ chức công đoàn cấp trên tổ chức và lãnh đạo cuộc đình công. Tuy vậy, ở nhiều nơi, BCHCD cơ sở tuy đã được thành lập tại DN nhưng không thực hiện quyền và trách nhiệm của mình khi tập thể lao động yêu cầu tiến hành đình công. Do vậy, cần bổ sung quy định công đoàn cấp trên tổ chức và lãnh đạo đình công theo yêu cầu của tập thể lao động ở những nơi có công đoàn cơ sở nhưng công đoàn cơ sở không đồng ý tổ chức, lãnh đạo đình công đồng thời xác định trách nhiệm của những thành viên BCHCD cơ sở trong trường hợp này.

Bên cạnh đó, các vấn đề về hình thức, nội dung, chủ thể, trình tự, thủ tục để NLĐ đề nghị công đoàn cấp trên tổ chức và lãnh đạo đình công cần được hướng dẫn cụ thể. Ngoài ra, 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.

- Sửa đổi, bổ sung các quy định về phạm vi, đối tượng được phép đình công: *Thứ nhất*, bổ sung hoạt động y tế, bệnh viện vào lĩnh vực thiết yếu không được đình công. *Thứ hai*, quy định một số công việc tối thiểu cần phải duy trì trong doanh nghiệp khi xảy ra đình công. *Thứ ba*, thừa nhận đình công trong phạm vi ngành. *Thứ tư*, đối với việc giải quyết các yêu cầu của tập thể lao động có liên quan đến lợi ích của NLĐ ở những đơn vị không phép đình công, cần bỏ quy định Chủ tịch UBND cấp tỉnh giải quyết yêu cầu của tập thể lao động.

- Đơn giản hóa các thủ tục, trình tự chuẩn bị đình công nhằm tạo điều kiện cho người lao động thực hiện quyền đình công trên thực tế.

+ Đối với thủ tục lấy ý kiến tập thể lao động về việc đình công: Theo quy định tại Khoản 4, Điều 212 BLLĐ năm 2012, BCHCD cơ sở phải thông báo cho NSDLĐ biết trước ít nhất 01 ngày về việc lấy ý kiến tập thể lao động về đình công. Theo tôi, thủ tục này không cần thiết bởi các lý do: *Thứ nhất*, đã có thủ tục thông báo và gửi quyết định đình công cho NSDLĐ (Điều 213); *Thứ hai*, thủ tục này không tất yếu sẽ dẫn đến việc ra quyết định đình công mà phải tùy thuộc vào kết quả của việc lấy ý kiến tập thể lao động; *Thứ ba*, không ngoại trừ trường hợp NSDLĐ có những hành động nhằm gây khó khăn ngay từ lúc tiến hành các thủ tục đầu tiên theo luật định.

- Đối với thủ tục thông báo thời điểm bắt đầu đình công: Thời hạn BCHCD phải gửi quyết định đình công ít nhất là 05 ngày làm việc trước ngày bắt đầu đình công (Khoản 3, Điều 213 BLLĐ năm 2012), theo tôi nên được rút ngắn xuống ít nhất là 02 ngày làm việc.

- Cần quy định cụ thể hơn về các điều kiện để NSDLĐ thực hiện quyền đóng cửa tạm thời nơi làm việc, xác định rõ thời gian tối đa được phép đóng cửa tạm thời nơi làm việc. Ngoài ra, thời hạn thông

báo đóng cửa tạm thời nơi làm việc nên được rút ngắn xuống ít nhất 01 ngày làm việc trước ngày đóng cửa tạm thời nơi làm việc.

- Cần bổ sung các chế tài áp dụng đối với các trường hợp đình công bất hợp pháp. Hiện nay, Nghị định số 95/2013/NĐ-CP của Chính phủ ngày 22/8/2013 chỉ mới quy định phạt cảnh cáo đối với NLD có hành vi tham gia đình công sau khi có quyết định hoãn hoặc ngừng đình công (Điều 23). Đối với trường hợp đình công khi vụ việc tranh chấp lao động tập thể chưa được hoặc đang được cơ quan, tổ chức, cá nhân giải quyết (Khoản 3, Điều 215, BLLĐ năm 2012) nên quy định xử lý theo hướng đình công vi phạm trình tự, thủ tục.

- Cần điều chỉnh quy trình giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích để xác định hợp lý thời điểm NLD có quyền đình công. Hiện nay, theo 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. Tôi cho rằng, không nên quy định trọng tài và hoà giải là những bước bắt buộc nối tiếp nhau trong giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích. Vấn đề này nên được đơn giản hóa và mở ra khả năng cho NLD có thể lựa chọn hình thức giải quyết tranh chấp bằng trọng tài hoặc sử dụng biện pháp đình công sau khi quá trình hòa giải do hòa giải viên thực hiện không có kết quả. Như vậy, khi phát sinh tranh chấp lao động tập thể về lợi ích, ngoài phương thức thương lượng, các bên vẫn phải tiến hành thủ tục hoà giải bắt buộc. Trong trường hợp hòa giải không thành, người lao động có thể lựa chọn đình công hoặc đưa tranh chấp ra trọng tài. Đồng thời, trong quy trình này, mặc dù thủ tục trọng tài được thiết lập dựa trên cơ sở tự nguyện nhưng phán quyết trọng tài mang tính chung thẩm, có giá trị ràng buộc các bên về mặt pháp lý.

*Hai là, hoàn thiện một số quy định về giải quyết đình công*

- Các quy định giải quyết đình công tại tòa án cần quy định phù hợp hơn về mặt thời gian: Thời hạn kể từ ngày nhận đơn yêu cầu

đến khi tòa án ra quyết định đưa việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công ra xem xét cần được rút ngắn xuống còn 02 ngày làm việc. Thời hạn kể từ ngày tòa án ra quyết định xem xét tính hợp pháp của cuộc đình công đến khi mở phiên họp xét tính hợp pháp nên quy định là trong 03 ngày làm việc. Việc giảm thiểu thời gian đối với các thủ tục này phù hợp với yêu cầu nhanh chóng, kịp thời cũng như tạo điều kiện thuận lợi cho các bên trong việc giải quyết đình công. Ngoài ra, cần điều chỉnh quy định tại Khoản 3, Điều 223 BLLĐ năm 2012 một cách hợp lý hơn: không nhất thiết bắt buộc bên yêu cầu phải gửi kèm theo đơn các bản sao quyết định đình công, quyết định hoặc biên bản hòa giải của cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết vụ tranh chấp lao động tập thể.

- Bổ sung các quy định giải quyết đình công thông qua thương lượng, hòa giải ngoài tòa án. BLLĐ năm 2012 quy định các bên có quyền *“Tiếp tục thỏa thuận để giải quyết nội dung tranh chấp lao động tập thể hoặc cùng đề nghị cơ quan quản lý nhà nước về lao động, tổ chức công đoàn và tổ chức đại diện người sử dụng ở cấp tỉnh tiến hành hòa giải”* (Khoản 1, Điều 214). Tuy vậy, theo tôi chủ thể tiến hành hòa giải không nhất thiết phải quy định ở cấp tỉnh. Mặt khác, cần có cơ chế đảm bảo thực hiện đối với những trường hợp không tự giác chấp hành thỏa thuận chung. Các bên có quyền yêu cầu tòa án công nhận kết quả hòa giải thành và bảo đảm thực hiện bằng các biện pháp cưỡng chế theo quy định pháp luật.

- Ngoài tòa án, nên bổ sung thêm các chủ thể khác trong việc giải quyết đình công. Một khi đình công xảy ra, các chủ thể này chủ động tham gia một cách linh hoạt, nhanh chóng với tư cách là chủ thể trong cơ chế ba bên, đóng vai trò trung gian giúp các bên tự định đoạt và tìm kiếm những giải pháp thích hợp hài hòa lợi ích giữa các bên. Việc thành lập Ban quan hệ lao động với sự tham gia của cơ quan quản lý lao động địa phương, công đoàn, tổ chức đại diện NSDLĐ



nhằm triển khai các hoạt động thúc đẩy quan hệ lao động hài hòa, phát triển là một vấn đề cần được xét đến và phù hợp trong điều kiện nền kinh tế thị trường. Trong đó, vai trò của tổ chức này trong việc tham vấn, hỗ trợ thương lượng, hòa giải cho các bên trong tranh chấp lao động, đình công sẽ khắc phục yếu tố sự vụ và áp đặt trong cách thức giải quyết đình công mang tính tình thế hiện nay.

### **3.2.2. Về tổ chức thực hiện**

- Cần củng cố và kiện toàn về tổ chức, năng lực hoạt động của các tổ chức làm công tác hòa giải, trọng tài.

- Đẩy mạnh việc thành lập và tăng cường hiệu quả hoạt động của tổ chức công đoàn cơ sở ở các DN; bồi dưỡng, nâng cao năng lực và bản lĩnh cho đội ngũ cán bộ công đoàn cơ sở trong việc đại diện và bảo vệ quyền lợi của NLĐ.

- Đẩy mạnh việc thực hiện cơ chế ba bên trong việc xây dựng bảng hướng dẫn lương hàng năm, khuyến khích các bên trong QHLD tham khảo, sử dụng hướng dẫn này trong việc xây dựng hệ thống thang, bảng lương của DN hoặc đàm phán, thương lượng về lương.

- Đẩy mạnh việc ký kết và thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể, xây dựng nội quy lao động; tăng cường thanh tra, kiểm tra, giám sát việc thực hiện những nội dung này của DN.

- Xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ công nhân lao động, chú trọng giải quyết các vấn đề xã hội có liên quan đến trực tiếp đến đời sống của NLĐ. Về lâu dài, các vấn đề về giải quyết việc làm, chương trình hỗ trợ đào tạo nghề, hướng nghiệp cũng là một trong những yếu tố quan trọng tác động tích cực, tạo nên sự chuyển biến khả quan trong cơ cấu lao động, ngành nghề hướng đến sự ổn định, năng động của thị trường lao động.

## KẾT LUẬN

Đình công là hiện tượng khách quan trong nền kinh tế thị trường. Dưới góc độ pháp lý, đình công được ghi nhận là một trong những quyền cơ bản của con người trong đó có người lao động. Trong những năm qua, đình công đã và đang là vấn đề được xã hội quan tâm dưới nhiều góc độ khác nhau. Một mặt, đảm bảo cho quyền đình công của người lao động được thực hiện hiệu quả trên thực tế, mặt khác việc củng cố, phát triển quan hệ lao động, giữ vững ổn định về kinh tế, chính trị, xã hội là một vấn đề có ý nghĩa quan trọng trong quá trình hội nhập và phát triển hiện nay.

Với đề tài *“Đình công và giải quyết đình công trong pháp luật lao động Việt Nam – Thực trạng tại thành phố Đà Nẵng”*, luận văn đã giải quyết những vấn đề sau:

- Luận văn chỉ rõ những quy định hạn chế, những quy phạm chưa phù hợp với thông lệ quốc tế cũng như thực tiễn áp dụng ở địa phương. Đó là những quy định thiếu tính khả thi về trình tự, thủ tục chuẩn bị đình công, về thời điểm được phép đình công, về chủ thể tổ chức và lãnh đạo đình công, những hạn chế trong quy định về cách thức tiến hành đình công, các trường hợp đình công bất hợp pháp...cũng như những khuyết thiếu trong quy định về giải quyết đình công.

- Luận văn đã đánh giá thực trạng đình công ở các doanh nghiệp tại thành phố Đà Nẵng: về bản chất các cuộc đình công, nguyên nhân dẫn đến đình công; đánh giá những bất cập trong việc áp dụng các quy định giải quyết đình công tại thành phố Đà Nẵng.

- Luận văn đề xuất một số giải pháp nhằm tăng cường tính hiệu quả của pháp luật đình công và giải quyết đình công và kiến nghị hoàn thiện một số quy định về đình công và giải quyết đình công.