



MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM TĂNG CƯỜNG HIỆU QUẢ TRONG VIỆC THỰC HIỆN QUYỀN ĐÌNH CÔNG CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG THEO QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT HIỆN HÀNH

Some solutions to enhancing the effectiveness in implementing employee's struggle according to current laws

Nguyễn Lê Hoàng Anh¹, Lao Sen², Huỳnh Thị Như Hiếu³

¹hoanganhnguyenle95@gmail.com, ²laosen25@gmail.com, ³huynhnhuhiu@yahoo.com
Khoa Quản trị - Kinh tế Quốc tế, Trường Đại học Lạc Hồng, Đồng Nai, Việt Nam
Đền tòa soạn: 02/06/2017; Chấp nhận đăng: 14/06/2017

Tóm tắt. Tình hình đình công trên địa bàn tỉnh Đồng Nai đang có xu hướng gia tăng và diễn biến ngày càng phức tạp, tạo nên không khí căng thẳng giữa người lao động và người sử dụng lao động. Hiện tượng đình công diễn ra ở nhiều doanh nghiệp tại tỉnh Đồng Nai trong những năm gần đây đã đặt ra những 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. Thông qua đó, phân tích những giải pháp có thể thực hiện được trên thực tế bằng những kiến thức chung về pháp luật nói chung và pháp luật lao động nói riêng.

Từ khóa: Đình công; Người lao động; Người sử dụng lao động; Tỉnh Đồng Nai; Pháp luật lao động

Abstract. This paper had the situation of strikes in Dong Nai province that is on the rise trend and increasingly complicated. Creating a tension between the employee and the employer. The phenomenon of strikes has taken place in many enterprises in Dong Nai province in recent years, which raised issues to study and solve the above mentioned problem in the implementation of local socio-economic development policies. Through this, study the researches had solutions, can be practically achieved by general knowledge of general law and labor law in particular.

Keywords: Strikes; The employee; The employer; Dong Nai province; Labor law

1. GIỚI THIỆU

Đình công là một trong những quyền cơ bản của người lao động (NLĐ) đã được pháp luật Việt Nam và nhiều nước trên thế giới thừa nhận và bảo vệ. 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 được yêu cầu của xã hội. Cho đến nay, Bộ luật Lao động 2012 và các văn bản hướng dẫn liên quan 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, bảo đảm quyền đình công trong khuôn khổ pháp luật, đồng thời hạn chế những tác động tiêu cực của đình công. Tuy nhiên, thực tế quyền đình công của người lao động trong các doanh nghiệp trên phạm vi cả nước nói chung và địa bàn tỉnh Đồng Nai nói riêng trong thời gian qua cho thấy còn nhiều bất cập. Số lượng các cuộc đình công ngày càng tăng, quy mô ngày càng mở rộng cũng như tính chất phức tạp của từng loại tranh chấp lao động dẫn đến đình công không giống nhau ở từng doanh nghiệp đã cho thấy quyền này tuy được pháp luật bảo vệ nhưng người lao động vẫn chưa thể sử dụng nó như một công cụ hữu hiệu trong việc bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của mình trước người sử dụng lao động.

Pháp luật quy định và bảo vệ quyền đình công của người lao động nhưng chưa bảo đảm tính khả thi cho việc thực hiện đó, nên tình trạng đình công bất hợp pháp xảy ra còn nhiều trong thực tiễn. Để từng bước khắc phục tình trạng này, nhóm tác giả đề xuất một số giải pháp cơ bản sau:

2. NỘI DUNG

2.1 Hoàn thiện quy định pháp luật về đình công

Thứ nhất, cần quy định cụ thể hơn về tổ chức và lãnh đạo đình công, cụ thể là 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 (CĐCS) nhưng công đoàn cơ sở không đồng ý tổ chức, lãnh đạo đình công và đồng thời cần xác định trách nhiệm của thành viên Ban chấp hành CĐCS trong trường hợp này. Theo quy định tại Bộ luật lao động (BLLĐ) 2012 (Điều 210), công đoàn cơ sở tổ chức và lãnh đạo đình công, ở những nơi chưa có công đoàn cơ sở thì tổ chức công đoàn cấp trên tổ chức và lãnh đạo cuộc đình công. Quy định này đảm bảo quan điểm nhất quán về chức năng của tổ chức công đoàn trong việc đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của người lao động. Tuy nhiên, trên thực tế, ở nhiều nơi mặc dù tổ chức công đoàn cơ sở đã được thành lập nhưng vì nhiều nguyên nhân, Ban chấp hành CĐCS không thực sự gắn bó lợi ích với người lao động, thiếu động lực đấu tranh vì quyền lợi của tập thể lao động hay thậm chí thỏa hiệp với chủ sử dụng lao động. Vì vậy, trong nhiều trường hợp, Ban chấp hành CĐCS không thực hiện quyền và trách nhiệm của mình trong việc tổ chức và lãnh đạo cuộc đình công khi tập thể lao động có yêu cầu tiến hành đình công để đòi hỏi quyền lợi. Do đó, người lao động đã không tìm thấy sự hỗ trợ cần thiết về mặt giải pháp, cách thức giải quyết vấn đề đến các yếu tố về trình tự, thủ tục pháp lý. Tất nhiên sẽ đưa đến hậu quả là đình công bộc phát và không theo quy định của pháp luật. Điều đáng nói ở đây là pháp luật hiện hành bao gồm cả Luật Công đoàn năm 2012 và Nghị định số 43/2013/NĐ-CP ngày 10 tháng 5 năm 2013 của Chính phủ *Quy định chi tiết thi hành Điều 10 của Luật Công đoàn về quyền, trách nhiệm của công đoàn trong việc đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động*, không hề đề cập đến trách nhiệm của Ban chấp hành CĐCS trong trường hợp này.

Thứ hai, phải có văn bản hướng dẫn cụ thể 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.

Thứ ba, quy định rõ nguyên tắc xác định thiệt hại, xác định mức bồi thường đối với trường hợp đình công do công

đoàn tổ chức và lãnh đạo bị Tòa án tuyên bố là bất hợp pháp mà gây thiệt hại cho người sử dụng lao động (NSDLĐ).

Thứ tư, sửa đổi, bổ sung các quy định về phạm vi, đối tượng được phép đình công. Trong việc xác định đối tượng được phép đình công, theo quy định tại Khoản 1, Điều 220 BLLĐ 2012 về 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. Nghị định này 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. 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. Vì vậy, việc gián đoạn, ngừng trệ hoạt động để lại hậu quả rất lớn đối với sức khỏe, tính mạng của những người dân sử dụng dịch vụ, từ đó kéo theo những phản ứng tiêu cực khác. Do đó, cần thiết phải bổ sung hoạt động y tế, bệnh viện vào lĩnh vực thiết yếu, xác định danh mục các đơn vị không được đình công.

Thứ năm, ngoài việc quy định các trường hợp không được đình công, cần quy định một số công việc tối thiểu cần phải duy trì trong doanh nghiệp khi xảy ra đình công. 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 thay vì việc do Nhà nước quy định.

Thứ sáu, pháp luật cần xem xét và thừa nhận đình công trong phạm vi ngành. Hiện nay, BLLĐ 2012 chỉ thừa nhận đình công tiến hành trong phạm vi những người lao động cùng làm việc cho một người sử dụng lao động, tất nhiên đình công ngành bị xem là bất hợp pháp (Khoản 2 Điều 215 BLLĐ 2012). Nhưng bên cạnh đó, BLLĐ 2012 cũng đã có những quy định về thương lượng tập thể phạm vi ngành và ký kết thỏa ước lao động tập thể ngành (Điều 87 BLLĐ 2012). Điều này thật sự cần thiết và phù hợp với xu hướng phát triển của nền kinh tế và thị trường lao động. Do đó, vấn đề tranh chấp lao động tập thể và đình công sẽ không còn có thể gói gọn trong phạm vi doanh nghiệp mà sẽ có xu hướng mở rộng, liên kết chặt chẽ đội ngũ lao động ở các doanh nghiệp trong phạm vi ngành.

Thứ bảy, 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. So với thực tế trước đây, quy định hiện hành đã có những bước tiến mới trong việc đơn giản hóa các thủ tục đình công tuy nhiên vẫn chưa đáp ứng được những nhu cầu thực tiễn (Điều 211 BLLĐ 2012). Đối mặt với những bức xúc về lợi ích cần được giải quyết một cách kịp thời, NLĐ không thể đình công đúng luật bởi trình tự, thủ tục phức tạp và kéo dài thời gian. Quan niệm cho rằng với những trình tự, thủ tục chặt chẽ sẽ tạo điều kiện về mặt thời gian để có thể “giảm áp” và giải tỏa những căng thẳng, nhằm hạn chế những cuộc đình công không cần thiết. Điều đó sẽ đúng nếu trong trường hợp đình công với những nguyên nhân chưa thực sự thỏa đáng, cần thiết. Nhưng đối với những cuộc đình công xuất phát từ những bức xúc thực sự chính đáng của người lao động thì trước những đòi hỏi của đời sống người lao động cộng với hiệu ứng tâm lý đám đông sẽ khó có thể ngăn chặn sự bùng nổ đình công trái pháp luật. Do đó:

Đối với thủ tục lấy ý kiến tập thể lao động về việc đình công: Theo quy định tại Khoản 4, Điều 212 BLLĐ 2012: Ban chấp hành CĐCS phải thông báo cho NSDLĐ biết trước ít nhất 01 ngày về việc lấy ý kiến tập thể lao động về đình công. Thủ tục này thật sự không cần thiết, bởi vì: đã có thủ tục

thông báo và gửi quyết định đình công cho NSDLĐ (Điều 213 BLLĐ 2012); 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; không ngoại trừ trường hợp NSDLĐ có những hành động gây khó khăn, trở ngại ngay từ lúc tiến hành các thủ tục đầu tiên theo luật định. Vì thế, không cần thiết quy định Ban chấp hành CĐCS phải thông báo cho NSDLĐ biết trước việc lấy ý kiến tập thể lao động về đình công.

Đối với thủ tục thông báo thời điểm bắt đầu đình công: Theo quy định tại Khoản 3, Điều 213 BLLĐ 2012, Ban chấp hành công đoàn phải gửi quyết định đình công cho NSDLĐ, cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh, công đoàn cấp tỉnh. Tuy vậy, thời hạn gửi quyết định đình công ít nhất là 05 ngày làm việc trước ngày bắt đầu đình công như quy định hiện hành là quá dài. Do trước đó các bên đã có quá trình tranh chấp và trải qua nhiều thủ tục giải quyết tranh chấp như hoà giải, trọng tài với khoảng thời gian không hề ngắn để có thể nắm bắt và đưa ra phương án giải quyết các yêu sách của tập thể lao động. Vì thế, thời hạn gửi quyết định đình công nên được rút ngắn xuống ít nhất là 02 ngày làm việc cho phù hợp hơn.

Thứ tám, 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. Thời hạn thông báo việc đóng cửa tạm thời nơi làm việc nên được rút ngắn, NSDLĐ chỉ cần thông báo trước ít nhất 01 ngày làm việc trước ngày đóng cửa tạm thời nơi làm việc thay vì trước ít nhất 03 ngày làm việc như theo quy định tại Điều 216 BLLĐ 2012. Trong trường hợp đình công xảy ra tự phát, bất ngờ, không đúng trình tự, thủ tục và có những biểu hiện quá khích như: hành hung, bạo lực hay huỷ hoại tài sản thì NSDLĐ được phép thực hiện đóng cửa tạm thời nơi làm việc và thông báo ngay 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.

Thứ chín, cần bổ sung các chế tài áp dụng đối với các trường hợp đình công bất hợp pháp. Nghị định số 95/2013/NĐ-CP của Chính phủ ngày 22/8/2013 *Quy định xử phạt hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội và đưa NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng* chỉ mới quy định phạt cảnh cáo đối với NLĐ có hành vi tham gia đình công sau khi có quyết định hoãn hoặc ngừng đình công của Chủ tịch UBND tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương. Nhằm ngăn ngừa, hạn chế sự lạm dụng, tùy tiện trong việc sử dụng biện pháp đình công, pháp luật hiện hành cần thiết phải có những quy định xử lý nghiêm khắc đối với các trường hợp đình công bất hợp pháp. Bên cạnh đó, những trường hợp đình công bất hợp pháp cũng cần xác định lại một cách phù hợp hơn. Theo quy định tại Khoản 3, Điều 215 BLLĐ 2012 về 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 cần được điều chỉnh, thay vì xác định là đình công bất hợp pháp thì nên quy định xử lý theo hướng đình công vi phạm trình tự, thủ tục.

Thứ mười, đề nghị bỏ 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 (Khoản 2, Điều 203; Điều 204; Điều 206 BLLĐ 2012). Vấn đề này nên được đơn giản hoá và mở ra khả năng cho NLĐ có thể lựa chọn hình thức giải quyết tranh chấp bằng trọng tài hoặc sử dụng đình công sau khi quá trình hoà giải do hoà 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 hoà giải không thành NLD có thể lựa chọn đình công hoặc đưa tranh chấp ra trọng tài. Đồng thời, mặc dù thủ tục trọng tài được thiết lập dựa trên cơ sở tự nguyện nhưng phán quyết trọng tài mang tính chung có giá trị ràng buộc các bên về mặt pháp lý.

Thứ mười một, các quy định về giải quyết đình công tại toà án cần được quy định theo hướng gọn nhẹ và phù hợp hơn, rút ngắn về mặt thời gian đối với các thủ tục giải quyết đình công tại toà án: Thời hạn kể từ ngày nhận đơn yêu cầu xét tính hợp pháp đến khi toà 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 toà án ra quyết định xem xét tính hợp pháp của cuộc đình công đến khi mở phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công nên quy định là trong 03 ngày làm việc. Việc giảm thiểu thời gian đối với các thủ tục này yêu cầu nhanh chóng, kịp thời cũng như tạo điều kiện thuận lợi cho các bên trong việc giải quyết đình công. Đối với thủ tục yêu cầu toà án xét tính hợp pháp của cuộc đình công cần điều chỉnh quy định tại Khoản 3, Điều 223 BLLĐ năm 2012: “Quyết định đình công, quyết định hoặc biên bản hoà giải của cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết vụ tranh chấp lao động tập thể. Nếu thuộc trường hợp đình công vi phạm trình tự, thủ tục, vụ việc chưa được cơ quan có thẩm quyền giải quyết thì các tài liệu nói trên có thể không tồn tại trên thực tế”. Về phía NSDLĐ quy định gửi kèm đơn những tài liệu trên là vô lý và không cần thiết vì một khi đưa cuộc đình công ra giải quyết tại toà án, NSDLĐ không ngoài mục đích yêu cầu toà án tuyên bố cuộc đình công là bất hợp pháp. Do đó, nên quy định bên yêu cầu gửi kèm theo đơn các tài liệu và chứng cứ liên quan để chứng minh cho yêu cầu của mình là có căn cứ sẽ hợp lý hơn, kể cả trường hợp bên yêu cầu có thể là tập thể lao động hay NSDLĐ.

Thứ mười hai, bổ sung thêm các chủ thể khác trong việc giải quyết đình công ngoài toà án. Một khi đình công xảy ra các chủ thể này tham gia một cách linh hoạt nhanh chóng, đóng vai trò trung gian giúp các bên tự định đoạt và tìm kiếm những giải pháp thích hợp hài hoà lợi ích giữa các bên. Vì vậy, 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 hoà, phát triển là một vấn đề cần được xét đến và phù hợp trong điều kiện nền kinh tế thị trường như hiện nay.

2.2 Về tổ chức thực hiện

2.2.1 Đối với các Bộ ngành Trung ương

Việc điều chỉnh mức lương tối thiểu là thật sự cần thiết và cần thực hiện ngay khi có sự tăng chỉ số tiêu dùng ở biên độ vừa phải, tránh như trường hợp vừa qua khi chỉ số tiêu dùng tăng quá cao, khoảng cách điều chỉnh quá dài và rơi vào thời điểm nhạy cảm nhất trong năm, gây khó khăn cho doanh nghiệp khi áp dụng. Xây dựng cơ chế tiền lương áp dụng thống nhất cho mọi loại hình doanh nghiệp. Nhà nước quy định mức lương sàn, đó là mức lương tối thiểu chung để doanh nghiệp không được trả thấp hơn và đảm bảo quyền lợi của người lao động. Tiến tới cơ chế tiền lương phải do thị trường quyết định và dựa trên cơ sở thỏa thuận giữa hai bên, có tính đến quan hệ cung - cầu lao động. Bên cạnh đó, khi ban hành các văn bản quy phạm pháp luật cần lưu ý về thời điểm áp dụng, văn bản có nội dung rõ ràng, cụ thể, dễ thực

hiện, tạo điều kiện về cơ chế chính sách cho các Doanh nghiệp phát triển.

Chính phủ có chính sách ổn định giá cả thị trường, kiểm soát chặt chẽ các khoản phí, lệ phí đối với các dịch vụ công cộng để đảm bảo thu nhập của người lao động, giúp họ có điều kiện cải thiện đời sống, tham gia các hoạt động giải trí văn hóa tinh thần. Khuyến khích và vận động các Doanh nghiệp thực hiện các biện pháp nâng cao thu nhập cho người lao động.

2.2.2 Đối với Ủy ban nhân dân cấp tỉnh

- Tăng cường vai trò quản lý Nhà nước về lao động và sự phối hợp các cơ quan quản lý Nhà nước, đoàn thể trong việc triển khai và thực hiện pháp luật lao động.

- Tăng cường công tác thanh kiểm tra nhằm phát hiện, xử lý kịp thời nghiêm minh những vi phạm pháp luật lao động. Khắc trương xây dựng và thực hiện chính sách cụ thể nhằm cải thiện đời sống vật chất, tinh thần như nhà ở, việc làm, thu nhập, đi lại, sinh hoạt văn hóa nhất là tại những nơi có nhiều khu công nghiệp, tạo điều kiện để xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định góp phần phát triển kinh tế xã hội tại địa phương.

- Tiếp tục thực hiện chủ trương chính sách thu hút, kêu gọi các dự án đầu tư công nghệ kỹ thuật cao, các doanh nghiệp Châu Âu, Mỹ,... với cơ sở vật chất kỹ thuật và dây chuyền công nghệ hiện đại, môi trường làm việc ổn định, thực hiện tốt các chính sách lao động và phúc lợi xã hội... các doanh nghiệp này không sử dụng nhiều lao động, chú trọng phát triển kỹ năng nghề cho công nhân và các chế độ đãi ngộ, tiền lương, thưởng thỏa đáng.

- Chủ trì tiếp xúc với chủ doanh nghiệp và đại diện người lao động để tìm hiểu nguyên nhân xảy ra tranh chấp lao động và xác định trách nhiệm của mỗi bên. Thống nhất với các thành viên để đưa ra phương án giải quyết và triển khai phương án với chủ doanh nghiệp và đại diện người lao động để giúp doanh nghiệp nhanh chóng ổn định việc sản xuất kinh doanh và ổn định tình hình an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội tại doanh nghiệp và địa bàn nơi doanh nghiệp hoạt động.

- Khuyến khích doanh nghiệp có chính sách xây dựng nhà ở cho công nhân và chuyên gia, tuy nhiên việc này trong thời gian qua còn mang tính tự phát. Trong thời gian tới cần phải có chính sách ràng buộc trách nhiệm về mặt xã hội như phải có cam kết có chỗ ở cho công nhân, bằng nhiều phương thức, có thể tự đầu tư xây dựng nhà ở với điều kiện phù hợp với quy hoạch hoặc tham gia đóng góp quỹ phát triển nhà ở. Các ngân hàng, quỹ hỗ trợ cũng cần tham gia tích cực vào chương trình phát triển nhà cho người lao động.

2.2.3 Đối với các Sở, Ban ngành

Quy chế phối hợp giữa các cơ quan liên quan trong việc giải quyết các vụ tranh chấp dẫn đến đình công, ngay khi xảy ra đình công tại doanh nghiệp thì các ngành kịp thời có mặt để giữ gìn an ninh trật tự tránh gây ra bạo động, đập phá tài sản, ảnh hưởng giao thông và trật tự chính trị xã hội; đồng thời trực tiếp trao đổi hướng dẫn công nhân, thương lượng với chủ doanh nghiệp, góp phần ổn định hoạt động sản xuất cho doanh nghiệp (Chủ tịch Ủy ban Nhân dân tỉnh Đồng Nai đã ban hành Quyết định số 39/2016/QĐ-UBND tỉnh Đồng Nai).

Tiếp tục đẩy mạnh việc kiểm tra hỗ trợ việc thực hiện pháp luật lao động tại các doanh nghiệp; thường xuyên rà soát, nắm tình hình thực hiện pháp luật lao động tại các doanh nghiệp nhằm kịp thời phát hiện những doanh nghiệp có nguy

cơ xảy ra tranh chấp lao động, đình công để có biện pháp hỗ trợ doanh nghiệp ngăn chặn kịp thời. Tiếp tục tăng cường tổ chức tập huấn pháp luật lao động và cập nhật những văn bản mới cho người sử dụng lao động và cán bộ làm công tác nhân sự tại các doanh nghiệp.

Tăng cường phối hợp tổ chức thanh tra việc thực hiện pháp luật lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh, nhất là những doanh nghiệp xảy ra đình công do lỗi của người sử dụng lao động, xử lý theo quy định của pháp luật đối với những vi phạm pháp luật lao động. Duy trì việc tổ chức các buổi gặp gỡ với hiệp hội các doanh nghiệp thuộc các quốc gia có vốn đầu tư trên địa bàn tỉnh để trao đổi, bàn biện pháp phối hợp hướng dẫn các doanh nghiệp thực hiện các nội dung có liên quan đến quyền và lợi ích của người lao động; chủ động tăng cường đối thoại, thương lượng để xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa tại doanh nghiệp.

Về giải quyết tình hình đình công có các phần tử quá khích; Công an tỉnh nắm bắt chặt chẽ, chính xác tình hình, có hình thức răn đe, xử lý kiên quyết các hành vi vi phạm pháp luật, kích động gây rối trật tự; thông tin kịp thời kết quả xử lý cho các ngành chức năng liên quan và doanh nghiệp.

2.2.4 Đối với các Hiệp hội

Các cơ quan Hiệp hội, cơ quan đại diện doanh nghiệp, Phòng Thương mại và công nghiệp Việt Nam tiếp tục hỗ trợ cơ quan nhà nước trong việc hướng dẫn, vận động các doanh nghiệp chấp hành đúng các quy định của pháp luật Việt Nam nói chung và pháp luật lao động nói riêng; cung cấp các phân tích của doanh nghiệp trong quá trình đầu tư tại Đồng Nai.

Đồng thời, các tổ chức hiệp hội doanh nghiệp tiếp tục khuyến khích các Doanh nghiệp tiếp tục duy trì và phát huy việc thực hiện các chế độ chính sách về lao động, hỗ trợ đời sống cho người lao động (xe đưa rước, nhà ở, bữa ăn giữa ca...). Ngoài ra, cần tăng cường xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa trong doanh nghiệp, tạo điều kiện cho Công đoàn cơ sở hoạt động hiệu quả. Đề nghị có quy định về vị trí vai trò của tổ chức đại diện người sử dụng lao động, nhằm đảm bảo quyền lợi hợp pháp và đảm bảo công bằng đối với người sử dụng lao động trong quan hệ lao động, trong trường hợp áp dụng Thỏa ước lao động tập thể ngành, về phía người sử dụng lao động cũng cần có một tổ chức đại diện để tham gia thương lượng và ký kết...

2.2.5 Đối với các doanh nghiệp

Căn cứ quy định của Bộ luật Lao động 2012 và các văn bản hướng dẫn thi hành, doanh nghiệp tổ chức rà soát việc thực hiện những nội dung có liên quan đến quyền và lợi ích của người lao động như việc giao kết hợp đồng lao động; thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, nhất là việc thỏa thuận làm thêm giờ; việc xây dựng và đăng ký thang, bảng lương, quy chế trả lương, thưởng; công tác an toàn vệ sinh lao động; nội quy lao động, kỷ luật lao động,...

Đối với những nội dung chưa thực hiện, hoặc thực hiện chưa đúng, doanh nghiệp nghiên cứu tổ chức thực hiện theo quy định. Những doanh nghiệp đã được thanh tra hoặc tự kiểm tra và có kiến nghị thì doanh nghiệp tổ chức thực hiện ngay những kiến nghị của Thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội không để phát sinh tranh chấp lao động.

Tổ chức cho người lao động học tập pháp luật lao động, huấn luyện kỹ thuật an toàn lao động, vệ sinh lao động và nội quy lao động trước khi sử dụng lao động. Phối hợp với Ban chấp hành công đoàn cơ sở thường xuyên tổ chức tuyên truyền pháp luật lao động, giáo dục ý thức chấp hành pháp

luật nói chung và pháp luật lao động nói riêng cho người lao động.

Các doanh nghiệp chủ động phối hợp với Ban chấp hành công đoàn cơ sở có kế hoạch hoặc quy chế phối hợp tổ chức đối thoại giữa chủ doanh nghiệp với Ban chấp hành công đoàn cơ sở và với người lao động để thu thập thông tin, rà soát thực hiện những quy định của pháp luật liên quan đến quyền và thương lượng thỏa thuận những nội dung liên quan đến lợi ích, nguyện vọng của người lao động; giải quyết kịp thời những đơn, thư, kiến nghị, khiếu nại của người lao động hoặc chuyển đến các cơ quan thẩm quyền để giải quyết đối với những vấn đề không thuộc thẩm quyền giải quyết của doanh nghiệp.

Thường xuyên nắm tình hình quan hệ lao động tại các tổ, đội, phân xưởng, bộ phận,... phát hiện kịp thời nguy cơ xảy ra tranh chấp lao động, đình công để có biện pháp giải quyết kịp thời hoặc thông báo cho các cơ quan có thẩm quyền phối hợp hỗ trợ doanh nghiệp giải quyết.

Đối với những doanh nghiệp đã xảy ra đình công, đề nghị chủ doanh nghiệp rà soát lại những kiến nghị của người lao động mà doanh nghiệp chưa thực hiện, nhất là những kiến nghị có liên quan đến lợi ích của người lao động, phối hợp với Ban chấp hành công đoàn cơ sở tổ chức nghiên cứu, thương lượng, thỏa thuận giải quyết và công bố công khai kết quả cho người lao động biết.

Củng cố, nâng cao trình độ chuyên môn và tạo điều kiện cho Hội đồng hòa giải lao động cơ sở hoạt động, giải quyết kịp thời tranh chấp lao động, không để tranh chấp lao động kéo dài dẫn đến đình công. Đối với những doanh nghiệp chưa có Hội đồng hòa giải lao động cơ sở, thì doanh nghiệp chủ động phối hợp với Ban chấp hành công đoàn cơ sở thành lập Hội đồng hòa giải lao động cơ sở để giải quyết kịp thời tranh chấp lao động tại doanh nghiệp.

Đối với những doanh nghiệp chưa có tổ chức Công đoàn cơ sở, đề nghị doanh nghiệp phối hợp và tạo điều kiện để tổ chức Công đoàn cấp trên tuyên truyền, hướng dẫn người lao động và tổ chức thành lập Công đoàn cơ sở để thực hiện chức năng đại diện người lao động tại doanh nghiệp, đồng thời tạo điều kiện để Công đoàn cơ sở hoạt động tại doanh nghiệp theo Chuyên đề Công tác phối hợp ngang và giải quyết tranh chấp lao động tập thể, đình công trên địa bàn các Khu công nghiệp Biên Hoà (Ban Quản lý các Khu công nghiệp, 2012).

2.2.6 Đối với tổ chức công đoàn cơ sở

Tiếp tục đổi mới nội dung và phương thức (hình thức, mô hình và biện pháp) hoạt động của công đoàn phù hợp với các loại hình doanh nghiệp và cơ chế thị trường, bảo đảm tổ chức công đoàn ở doanh nghiệp độc lập tương đối với chủ doanh nghiệp, nhất là về tài chính để có thể khách quan, công tâm bảo vệ quyền lợi chính đáng của người lao động.

Tăng cường phát triển công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp, nhất là trong doanh nghiệp đầu tư nước ngoài, tập trung nâng cao năng lực đại diện thực sự cho người lao động trong việc đối thoại, thương lượng và thỏa thuận về quan hệ lao động để ký kết thỏa ước lao động tập thể (trong đó có nhiều quy định có lợi cho người lao động).

Tổ chức hướng dẫn người lao động thực hiện các quy định pháp luật lao động; kiểm tra, giám sát việc thực hiện chế độ chính sách của doanh nghiệp. Đồng thời, Công đoàn cơ sở cam kết không để tình trạng đình công không đúng trình tự pháp luật quy định xảy ra tại doanh nghiệp. Có biện pháp khuyến khích các doanh nghiệp thực hiện các biện pháp cải thiện và nâng cao chất lượng sống cho người lao động:

phát triển các loại hình dịch vụ hỗ trợ, hình thành các câu lạc bộ; tổ chức các hội thi thợ giỏi, thi tìm hiểu về nghề;...tạo “sân chơi” cho người lao động. Thường xuyên tổ chức các buổi tọa đàm, đối thoại giữa người lao động và doanh nghiệp hay giao lưu giữa lao động các doanh nghiệp với nhau, giữa lao động khu công nghiệp với các tổ chức bên ngoài.

2.2.7 Đối với người lao động

Cần có sự hiểu biết, nhận thức về pháp luật lao động, không lôi kéo, đe dọa những người không tham gia đình công, không đưa ra những đòi hỏi, yêu cầu không quy định trong Bộ Luật Lao động.

2.2.8 Đối với người sử dụng lao động

Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, giáo dục và phổ biến pháp luật đặc biệt là pháp luật lao động, luật doanh nghiệp, luật công đoàn để người lao động hiểu rõ và thực hiện đúng những quy định của pháp luật.

Tổ chức đào tạo bồi dưỡng cho những người làm công tác hòa giải trọng tài, thanh tra, kiểm tra và chuyên môn nghiệp vụ để phòng ngừa giải quyết hiệu quả kịp thời những tranh chấp lao động và đình công.

Vận động tuyên truyền hướng dẫn việc thành lập công đoàn cơ sở, đào tạo bồi dưỡng kỹ năng nghiệp vụ hoạt động công tác công đoàn.

3. KẾT LUẬN

Trong giai đoạn hiện nay, xu thế hợp tác kinh tế quốc tế ngày càng sâu rộng đã tác động mạnh mẽ đến sự phát triển của các loại hình sản xuất kinh doanh, theo đó là quan hệ lao động ngày một sôi động và phức tạp. Trong bối cảnh đó, không riêng gì địa bàn tỉnh Đồng Nai mà nhiều địa phương khác trong cả nước, các hiện tượng đình công diễn ra với tính chất phức tạp. Hầu hết các cuộc đình công đều trái pháp luật, bên cạnh đó cách thức giải quyết đình công cũng chưa thực sự phù hợp và hiệu quả. Pháp luật lao động hiện hành cũng đã có những quy định cụ thể về đình công và giải quyết đình công nhưng vẫn còn nhiều vấn đề chưa đáp ứng được yêu cầu thực tiễn xảy ra trong quan hệ lao động hiện nay.

Trong phạm vi bài viết này, nhóm tác giả đã đưa ra một số kiến nghị và giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả của việc thực hiện pháp luật đình công và giải quyết đình công ở Việt Nam nói chung và tại địa bàn tỉnh Đồng Nai nói riêng.

4. CẢM ƠN

Xin chân thành cảm ơn Ban giám hiệu trường Đại học Lạc Hồng, quý thầy cô Khoa Quản trị - Kinh tế Quốc tế và đặc biệt là cô ThS. Huỳnh Thị Như Hiếu đã quan tâm, tận Nhóm tác giả cũng xin bày tỏ lòng biết ơn sâu sắc đến bố, mẹ là chỗ dựa tinh thần vững chắc, luôn động viên, chia sẻ và giúp đỡ trong suốt quá trình thực hiện đề tài.

tình chỉ bảo, góp ý cũng như định hướng thực hiện đề tài trong suốt quá trình nghiên cứu. Nhóm tác giả cũng xin gửi lời cảm ơn sâu sắc đến Ban lãnh đạo Ban Quản lý các Khu công nghiệp Đồng Nai, và các anh, chị trong Phòng Quản lý Lao động đã tạo điều kiện thuận lợi nhất cho nhóm chúng tôi trong quá trình thực tập và nghiên cứu tại cơ quan.

5. TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Bộ luật Lao động 2012, Quốc hội ban hành ngày 18 tháng 6 năm 2012.
- [2] Luật Công đoàn 2012, Quốc hội ban hành ngày 20 tháng 6 năm 2012.
- [3] Nghị định số: 41/2013/NĐ-CP quy định chi tiết thi hành Điều 220 của Bộ luật Lao động về danh mục đơn vị sử dụng lao động không được đình công và giải quyết yêu cầu của tập thể lao động ở đơn vị sử dụng lao động không được đình công, Chính phủ ban hành ngày 08 tháng 5 năm 2013.
- [4] Nghị định số: 43/2013/NĐ-CP quy định chi tiết thi hành điều 10 của luật công đoàn về quyền, trách nhiệm của công đoàn trong việc đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, Chính phủ ban hành ngày 10 tháng 5 năm 2013.
- [5] Nghị định số: 95/2013/NĐ-CP quy định về Xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội và đưa người lao động việt nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, Chính phủ ban hành ngày 22 tháng 8 năm 2013. Quyết định số: 39/2016/QĐ-UBND tỉnh Đồng Nai về Ban hành quy chế phối hợp giải quyết bước đầu các vụ tranh chấp lao động tập thể, đình công không theo trình tự, thủ tục quy định của pháp luật lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Đồng Nai, Ủy ban Nhân dân tỉnh Đồng Nai ban hành ngày 16 tháng 6 năm 2016.
- [6] Ban Quản lý các Khu công nghiệp Đồng Nai, *Chuyên đề Công tác phối hợp ngăn ngừa và giải quyết tranh chấp lao động tập thể, đình công trên địa bàn các Khu công nghiệp Biên Hoà*, Đồng Nai, 2012.

TIỂU SỬ TÁC GIẢ



Nguyễn Lê Hoàng Anh

Sinh ngày: 01/5/1995, tại Long Thành - Đồng Nai. Hiện đang là sinh viên năm cuối, chuyên ngành Luật Kinh tế Khoa Quản trị - Kinh tế Quốc tế, trường Đại học Lạc Hồng. Lĩnh vực nghiên cứu: Bộ luật Lao động năm 2012 và các văn bản có liên quan đến quyền đình công của người lao động.



Lao Sen

Sinh ngày 17/02/1993, tại Campuchia. Hiện đang là sinh viên năm cuối, chuyên ngành Luật Kinh tế Khoa Quản trị - Kinh tế Quốc tế, trường Đại học Lạc Hồng. Lĩnh vực nghiên cứu: Bộ luật Lao động năm 2012 và các văn bản có liên quan đến quyền đình công của người lao động.