Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

VIỆN HÀN LÂM KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM

HỌC VIỆN KHOA HỌC XÃ HỘI

LÊ TẤT THÀNH

ĐÌNH CÔNG BẤT HỢP PHÁP TỪ THỰC TIỄN CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TỈNH TÂY NINH

LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT KINH TẾ

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Hà Nội, năm 2021

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

VIỆN HÀN LÂM KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM

HỌC VIỆN KHOA HỌC XÃ HỘI

LÊ TẤT THÀNH

ĐÌNH CÔNG BẤT HỢP PHÁP TỪ THỰC TIỄN CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TỈNH TÂY NINH

Ngành: Luật kinh tế

Mã số: 8380107

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC

PGS. TS. TRẦN THỊ THÚY LÂM

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Hà Nội, năm 2021

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Đến ngày 15/02/2020, trên địa bàn tỉnh Tây Ninh có 05 khu công nghiệp đang hoạt động với 294 dự án đầu tư còn hiệu lực (242 dự án đầu tư nước ngoài, 52 dự án đầu tư trong nước). Theo số liệu thống kê từ năm 2010 đến năm 2019 trên địa bàn các khu công nghiệp tỉnh Tây Ninh đã xảy ra 196 cuộc đình công. Hầu hết các cuộc đình công tại các doanh nghiệp đều có tổ chức công đoàn từ những nguyên nhân khác nhau nhưng có một điểm chung là không đúng trình tự quy định pháp luật: không do công đoàn cơ sở hoặc công đoàn cấp trên trực tiếp (nơi chưa thành lập tổ chức công đoàn cơ sở) tổ chức theo quy định tại Điều 212 Bộ Luật Lao động (BLLĐ) năm 2012.

Trong những năm qua, việc tuyên truyền pháp luật lao động cho NLĐ và người sử dụng lao động (NSDLĐ) được tổ chức đều đặn hằng năm theo đề án tuyên truyền pháp luật của tỉnh Tây Ninh tuy nhiên tình trạng đình công chưa đúng quy định pháp luật vẫn xảy ra.

Đình công bất hợp pháp do rất nhiều nguyên nhân, từ nhiều phía có liên quan nhưng nhiều vụ tranh chấp lao động (TCLĐ) và đình công đã xảy ra tại các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (78 doanh nghiệp) và doanh nghiệp có vốn đầu tư trong nước (02 doanh nghiệp) làm ảnh hưởng đến môi trường đầu tư. Đình công bất hợp pháp còn là nguyên nhân gây ra bất ổn về tình hình an ninh trật tự tại các khu công nghiệp và nếu không giải quyết ổn thỏa có thể dẫn đến sự lây lan hoặc có nguy cơ xảy ra điểm nóng về chính trị xã hội.

Qua thực tế cho thấy, việc giải quyết hậu quả của đình công bất hợp pháp là vấn đề khó khăn, mất nhiều thời gian và nhân lực. Chính vì thế, hiện tượng đình công diễn ra ở nhiều doanh nghiệp tại các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Tây Ninh 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 bất hợp pháp và sự điều chỉnh của pháp luật, đánh giá tác động của pháp luật hiện hành về vấn

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

đề này từ thực tiễn các khu công nghiệp tỉnh Tây Ninh là thực sự cần thiết và kiến nghị một số giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật và hạn chế đình công bất hợp pháp ở các khu công nghiệp tỉnh Tây Ninh nhằm góp phần nâng cao hiệu quả pháp luật. Với những lý do đó, tác giả chọn đề tài ***"Đình công bất hợp pháp từ thực tiễn các khu công nghiệp tỉnh Tây Ninh"*** để làm luận văn thạc sĩ luật học của mình.

2. **Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài**

Lĩnh vực đình công luôn được sự quan tâm, chú ý của các nhà nghiên cứu. Các công trình nghiên cứu về đình công được các nhà nghiên cứu khai thác, phân tích trong các công trình, bài viết của mình, có thể kể đến một số công trình như sau:

* *Bài tạp chí*

- Mấy ý kiến về tranh chấp lao động và đình công ở Việt Nam, tác giả Nguyễn Kim Phụng, Tạp chí Nghiên cứu lập pháp, Văn phòng Quốc hội, 4/2004.

- Về khái niệm đình công và giải quyết đình công theo dự thảo pháp lệnh đình công và thủ tục giải quyết đình công", tác giả Phạm Công Bảy, Tạp chí Tòa án nhân dân, số 2, năm 2005.

- Thực trạng tranh chấp lao động, đình công và kiến nghị việc sửa đổi, bổ sung trong Dự thảo BLLĐ sửa đổi, bổ sung, tác giả Phạm Công Bảy, Tạp chí Tòa án nhân dân, số 10/2012.

- Những điểm mới về đình công trong BLLĐ năm 2012, tác giả Trần Thị Thúy Lâm, Tạp chí Luật học, 2012.

- Điểm mới về đình công trong BLLĐ năm 2019, Hoàng Trung Hiếu, Tạp chí Dân chủ pháp luật, tháng 5/2020.

* *Luận văn, luận án*

- Luận án tiến sĩ "*Pháp luật về đình công và giải quyết đình công ở Việt Nam trong điều kiện kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế*" (2006) của tác giả Đỗ

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Ngân Bình.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

- Luận văn thạc sĩ "*Đình công và giải quyết đình công theo Bộ luật lao động năm 2012*" (2013) của tác giả Hà Thị Hoa Phượng.

- Luận văn thạc sĩ "*Nhân tố hạn chế đình công: nghiên cứu điển hình các doanh nghiệp dệt may có tổ chức công đoàn tại huyện Đức Hòa tỉnh Long An*" (2016) của tác giả Trần Trọng Nghĩa.

- Luận văn thạc sĩ "*Các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định đình công tự phát tại các khu chế xuất và công nghiệp địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh*" (2018) của tác giả Lê Hoàng Minh.

- Luận văn thạc sĩ "*Các giải pháp phòng ngừa, giảm thiểu tranh chấp lao động tập thể và đình công bất hợp pháp tại thành phố Hồ Chí Minh*" (2018) của tác giả Nguyễn Chiến Thắng..

Có thể thấy đình công không còn là vấn đề quá mới mẻ trong giới nghiên cứu Luật học, cũng có nhiều công trình nghiên cứu về vấn đề này. Tuy nhiên hầu hết các công trình nghiên cứu chủ yếu tập trung vào việc nghiên cứu về đình công

nói chung, đình công theo quy định của pháp luật, nghiên cứu đình công trong mối liên hệ với giải quyết TCLĐ và việc giải quyết các cuộc đình công… Cho tới nay, rất ít những công trình đi sâu nghiên cứu các khía cạnh của đình công bất hợp pháp, các dấu hiệu của đình công bất hợp pháp từ đó chỉ ra những biện pháp, giải pháp ngăn ngừa, hạn chế đình công bất hợp pháp. Đặc biệt, chưa thấy có công trình khoa học nào nghiên cứu về vấn đề đình công bất hợp pháp từ thực tiễn các khu công nghiệp tỉnh Tây Ninh.

Chính vì vậy đề tài" Đình công bất hợp pháp từ thực tiễn các khu công nghiệp của Tây Ninh" là đề tài mới có ý nghĩa cả về lý luận và thực tiễn.

3. **Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu**

3.1. Mục đích nghiên cứu

Mục đích nghiên cứu của luận văn là làm sáng tỏ thêm những vấn đề lý luận về đình công bất hợp pháp và sự điều chỉnh của pháp luật về đình công bất

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

hợp pháp. Luận văn cũng hướng tới mục tiêu phân tích các quy định pháp luật Việt Nam hiện hành về đình công bất hợp pháp, đánh giá thực tiễn tại khu công

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

nghiệp tỉnh Tây Ninh. Trên cơ sở đó, luận văn đề xuất những giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật và hạn chế đình công bất hợp pháp ở khu công nghiệp tỉnh Tây Ninh.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu:

Để đạt được mục đích nghiên cứu nêu trên, tác giả thực hiện việc nghiên cứu tập trung vào các nội dung sau

- Làm sáng tỏ những vấn đề lý luận về đình công bất hợp pháp và sự điều chỉnh của pháp luật.

- Phân tích thực trạng pháp luật Việt Nam hiện hành về đình công bất hợp pháp.

- Thực trạng về đình công bất hợp pháp tại khu công nghiệp tỉnh Tây Ninh.

- Đề xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật và hạn chế đình công bất hợp pháp ở khu công nghiệp tỉnh Tây Ninh.

4. **Đối tượng và phạm vi nghiên cứu đề tài**

4.1. Đối tượng nghiên cứu

Luận văn tập trung nghiên cứu các quy định pháp luật hiện hành về đình công bất hợp pháp như BLLĐ 2012 và các văn bản hướng dẫn thi hành cũng như thực tiễn tại khu công nghiệp tỉnh Tây Ninh. Bên cạnh đó BLLĐ năm 2019 và pháp luật của một số quốc gia cũng được luận văn nghiên cứu ở những mức độ nhất định.

4.2. Phạm vi nghiên cứu

Đình công nói chung, đình công bất hợp pháp nói riêng là hiện tượng kinh tế xã hội nên có thể được nghiên cứu dưới nhiều góc độ khác nhau. Luận văn này nghiên cứu đình công bất hợp pháp dưới góc độ luật học (mà cụ thể là pháp luật lao động) ở các khía cạnh: các trường hợp đình công bất hợp pháp, thủ tục tuyên bố đình công bất hợp pháp, hậu quả của đình công bất hợp pháp. Những nội dung khác không thuộc phạm vi nghiên cứu của luận văn.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Phạm vi về không gian: Luận văn nghiên cứu đình công bất hợp pháp từ thực tiễn khu công nghiệp tỉnh Tây Ninh.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Phạm vi về thời gian: Luận văn nghiên cứu đình công bất hợp pháp từ thực tiễn khu công nghiệp tỉnh Tây Ninh từ năm 2010 – 2019.

5. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu

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 như: phương pháp phân tích, phương pháp so sánh, phương pháp tổng hợp, phương pháp thống kê, diễn giải, qui nạp, ... làm cơ sở cho quá trình nghiên cứu và viết luận văn. Cụ thể:

Chương 1: Tác giả sử dụng phương pháp phân tích, tổng hợp và đánh giá các vấn đề về lý luận về đình công bất hợp pháp. Đồng thời cũng tại Chương 1 Tác giả sử dụng Phương pháp tổng hợp, so sánh luật học và phân tích để nghiên cứu về sự điều chỉnh của pháp luật về đình công bất hợp pháp.

Chương 2: Tác giả sử dụng phương pháp phân tích, tổng hợp, đánh giá khi nghiên cứu về quy định của pháp luật và thực tiễn thực hiện tại khu công nghiệp tỉnh Tây Ninh.

Chương 3: Tác giả sử dụng phương pháp tổng hợp, phân tích, logic và phân tích khi xem xét, đánh giá đề xuất các giải pháp hoàn thiện pháp luật về đình công bất hợp pháp và các biện pháp nhằm hạn chế đình công bất hợp pháp ở khu công nghiệp tỉnh Tây Ninh.

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

6.1. Ý nghĩa khoa học của luận văn:

Luận văn đã hệ thống hóa và góp phần làm sáng tỏ thêm một số vấn đề lý luận về đình công bất hợp pháp và sự điều chỉnh của pháp luật, đánh giá một

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

cách tương đối toàn diện thực trạng pháp luật về đình công bất hợp pháp đồng thời đưa ra một số kiến nghị nhằm hoàn thiện quy định pháp luật.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

***6.2. Ý nghĩa thực tiễn của luận văn*:**

Luận văn có thể làm tài liệu tham khảo trong nghiên cứu và học tập của sinh viên, học viên chuyên ngành luật. Ngoài ra, luận văn còn có thể cung cấp kiến thức cho các cán bộ làm công tác lao động - xã hội nói chung giúp họ thực thi chính sách và pháp luật tốt hơn và hiệu quả hơn.

7. **Kết cấu của luận văn**

Ngoài lời mở đầu và kết luận, Luận văn được kết cấu gồm 3 chương:

Chương 1: Một số vấn đề lý luận về đình công bất hợp pháp và sự điều chỉnh của pháp luật.

Chương 2: Thực trạng pháp luật Việt Nam về đình công bất hợp pháp và thực tiễn tại khu công nghiệp tỉnh Tây Ninh.

Chương 3: Một số giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật và hạn chế đình công bất hợp pháp ở khu công nghiệp tỉnh Tây Ninh.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Chương 1

MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ ĐÌNH CÔNG BẤT HỢP PHÁP VÀ SỰ ĐIỀU CHỈNH CỦA PHÁP LUẬT

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

1.1.1. Khái niệm và các dấu hiệu của đình công

1.1.1.1. Khái niệm đình công

Trên bình diện quốc tế, Công ước về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa (1966) của Đại hội đồng Liên Hợp quốc đã ghi nhận quyền đình công như là một trong những đảm bảo quan trọng cùng với quyền làm việc, quyền của mọi người được hưởng những điều kiện làm việc công bằng và thuận lợi. Theo Điều 8 Công ước quốc tế về quyền kinh tế, xã hội và văn hóa của Liên hợp quốc (1966): "... quyền đình công được thực hiện với điều kiện phù hợp với pháp luật của mỗi quốc gia".

Bên cạnh đó, Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) cũng nhìn nhận đình công là biểu hiện của quyền tự do liên kết, quyền tổ chức của NLĐ trong các Công ước số 87 về quyền tự do hiệp hội và về việc bảo vệ quyền được tổ chức (1948), Công ước số 98 về áp dụng những nguyên tắc của quyền tổ chức và thương lượng tập thể (1949). Theo quan điểm của ILO, "*Quyền đình công là một trong những biện pháp thiết yếu của NLĐ 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 NLĐ trực tiếp quan tâm* " [23, tr. 199]. Dưới gốc độ của một tổ chức quốc tế, nhận định của ILO về đình công có nội hàm khá rộng, không giới hạn ở việc mô tả các dấu hiệu đặc thù để phân biệt đình công với các hành động công nghiệp khác mà chủ yếu nhấn mạnh đến phạm vi, mục đích của đình công. Với những quy định mở, quan điểm của ILO vì vậy có ý nghĩa định hướng, bởi xét đến cùng, việc ghi nhận, điều chỉnh vấn đề đình công còn phải

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

tính đến các điều kiện kinh tế, chính trị, xã hội, yếu tố đặc thù trong văn hóa pháp lý, ... của mỗi quốc gia.

Một số nước như Đức, Australia, Anh vấn đề đình công được xem xét qua án lệ. Trong khi đó, nhiều nước trên thế giới lại "mô hình hóa" thành những quy định cụ thể và có sự khác nhau khi đưa ra quan niệm về đình công. Hoa Kỳ cho rằng: "đình công bao gồm mọi cuộc đình công do người lao động (NLĐ) tiến hành hoặc những hành vi ngừng việc khác (bao gồm hành vi ngưng việc do thỏa ước tập thể quá hạn) và mọi cuộc đình công của NLĐ hoặc những hành vi làm gián đoạn sản xuất" [23, tr. 188]. Hoặc đơn giản hơn khi không đưa ra những liệt kê chi tiết, Luật quan hệ lao động (QHLĐ) của Thái Lan quy định về đình công như sau: "Đình công là việc những NLĐ ngừng công việc đồng loạt với tính chất tạm thời do có TCLĐ" [23, tr.187]. Một cách cụ thể hơn, BLLĐ của Liên bang Nga đưa ra khái niệm: "Đình công là việc tập thể lao động tự nguyện từ chối tạm thời đối với việc thực hiện trách nhiệm lao động của mình (một phần hoặc toàn bộ) nhằm mục đích giải quyết TCLĐ tập thể" [23, tr.189]. *Mặc dù vẫn chưa thể đưa ra một sự nhìn nhận nhất quán và khái quát về mặt khoa học đối với thuật ngữ đình công, nhưng các quan niệm về đình công nói trên ít nhiều cũng đã đề cập đến một số dấu hiệu như ngừng việc tạm thời, tự nguyện, mục đích giải quyết TCLĐ.*

Ở Việt Nam, theo Từ điển luật học: "Đình công là đỉnh cao của tranh chập lao động tập thể, được biểu hiện ở sự ngừng việc tập thể. Đình công là biện pháp mạnh mẽ, quyết liệt của tập thể lao động để đòi NSDLĐ thực hiện đúng nghĩa vụ

của mình trong quan hệ lao động, đòi thỏa mãn các yêu sách và các vấn đề trong QHLĐ" [22, tr.160].

Trong pháp luật Việt Nam, quyền đình công lần đầu tiên được ghi nhận trong BLLĐ 1994 và được bổ sung, chỉnh sửa năm 2006. Đến BLLĐ 2012, đình công tiếp tục được ghi nhận và được hiểu là: "sự *ngừng việc tạm thời, tự nguyện*

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

và có tổ chức của tập thể lao động nhằm đạt được yêu cầu trong quá trình giải quyết TCLĐ" [4, Điều 209]. BLLĐ năm 2019 thì quy định: "*Đình công là sự*

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

ngừng việc tạm thời, tự nguyện và có tổ chức của NLĐ nhằm đạt được yêu cầu trong quá trình giải quyết TCLĐ và do tổ chức đại diện NLĐ có quyền thương lượng tập thể là một bên TCLĐ tập thể tổ chức và lãnh đạo" (Điều 198 BLLĐ).

Khái niệm này đã chỉ ra được các dấu hiệu đặc trưng cơ bản của cuộc đình công: như ngừng việc tập thể, tự nguyện, có tổ chức.

Tuy nhiên, trong thực tế, đình công không chỉ xảy ra khi có TCLĐ, mà tính chất, mức độ đa dạng, phức tạp phụ thuộc vào nguyện vọng của NLĐ. Khái niệm đình công được quy định trong pháp luật Việt Nam chỉ đề cập đến vấn đề đình công trong quá trình giải quyết TCLĐ, vô hình chung làm hẹp phạm vi của vấn đề. Với khái niệm này, tính chất, mức độ và nội dung của các cuộc đình công vẫn chưa được bao quát hết vì trên thực tế có những cuộc đình công không nhằm giải quyết TCLĐ (Ví dụ: cuộc đình công phản đối Điều 60 Luật Bảo hiểm xã hội (BHXH) của công nhân Công ty Trách nhiệm hữu hạn (TNHH) PouYuen Việt Nam. Trong 02 ngày 26-27/3/2015, gần 90.000 công nhân Công ty TNHH PouYuen Việt Nam (quận Bình Tân, thành phố Hồ Chí Minh) đã đình công phản đối các quy định tại Điều 60, Luật BHXH 2014 về việc không cho người tham gia BHXH được hưởng BHXH một lần như trước. Quan niệm đình công trong pháp luật Việt Nam nghiêng về khái niệm đình công bất hợp pháp hơn là khái niệm một cuộc đình công nói chung.

Không thể không thừa nhận rằng đình công là một hiện tượng khá phức tạp, tác động của nó không chỉ giới hạn trong phạm vi đối với "quan hệ chủ - thợ" cũng như không phải chỉ diễn ra trong lĩnh vực kinh tế. Chính vì vậy, vấn đề đình công cần được phân tích, đánh giá dưới nhiều góc độ khác nhau.

Dưới góc độ kinh tế, đình công được xem là biện pháp đấu tranh của NLĐ trong nền kinh tế thị trường nhằm bảo vệ các lợi ích phát sinh từ quan hệ lao động,

... Trong quan hệ lao động, các bên vừa mâu thuẫn vừa thống nhất về mặt lợi ích: NSDLĐ luôn theo đuổi lợi nhuận tối đa, trong khi đó, lợi ích thiết thân mà NLĐ hướng tới chủ yếu và trước hết là tiền lương, thời giờ làm việc, nghỉ ngơi, các chế độ BHXH, BHYT. Vì vậy, các bên trong QHLĐ có xu hướng đấu tranh với nhau

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

để quyết định lợi ích kinh tế của chính mình. Tuy nhiên, nếu xét một cách toàn cục thì giữa các bên vẫn tồn tại một lợi ích chung đòi hỏi cần có sự hợp tác bền vững, lâu dài trong QHLĐ. Chính vì thế, NLĐ phải lựa chọn một giải pháp phù hợp nhằm đảm bảo vẫn có thể vừa duy trì QHLĐ vừa bảo vệ được lợi ích của mình một khi không thể đạt được những thỏa thuận cần thiết.

Với giải pháp đình công, hậu quả là tình trạng sản xuất bị đình trệ, hoạt động điều hành sản xuất kinh doanh sẽ gặp nhiều trở ngại, doanh nghiệp gánh chịu những tổn thất trước khi ổn định lại trật tự. Như vậy, với khả năng gây ra thiệt hại về kinh tế hay đe doa gây thiệt hại về kinh tế, đình công tạo ra áp lực đối với người sử dụng lao động, đòi hỏi phải có sự cân nhắc về mặt lợi ích trước những yêu sách của tập thể lao động. Chính vì vậy, 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, TCLĐ rơi vào bế tắc, tập thể lao động sử dụng đình công như là phương thức đấu tranh kinh tế với người sử dụng lao động.

Dưới góc độ xã hội, đình công là sự thể hiện mang tính xã hội của một vấn đề kinh tế. Trước hết, đình công là hiện tượng tập thể, bởi lẽ, nó được thực hiện thông qua hành vi ngừng việc của nhiều NLĐ với ý chí tự nguyện. Các cuộc đình công có xu hướng tập hợp sự tham gia đông đảo của những NLĐ, thể hiện khả năng liên kết và tổ chức. Điều này cũng phù hợp với nhận xét của một nghiên cứu về đình công ở Việt Nam: *"Mặc dù đình công tự phát nhưng các cuộc đình công lại được tổ chức rất tốt, thể hiện sự đoàn kết cao trong công nhân "* [9, tr.6]. Trên thực tế, các cuộc đình công được tổ chức đã thu hút hàng trăm đến hàng ngàn người tham gia như các cuộc đình công ở các công ty Sam Yang (Thành phố Hồ Chí Minh), Doanh Đức (Bình Dương), Keyhinge Toy's (Đà Nẵng), ...

Nghiên cứu về mặt tác động xã hội thì đình công, một mặt đem lại những ảnh hưởng tích cực như góp phần tăng cường lợi ích cho NLĐ, tạo dựng QHLĐ lành mạnh, bảo vệ những giá trị tiến bộ xã hội trong lĩnh vực lao động, ... Nhưng mặt khác, đình công cũng tiềm ẩn khả năng gây ra các tác động tiêu cực về mặt xã hội.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Trong nhiều trường hợp, đình công với đông người tham gia diễn biến rất phức tạp gây nền tình trạng mất an ninh trật tự, rối loạn xã hội và thậm chí như Ai Cập khủng hoảng chính trị bắt đầu từ đình công lan rộng và không thể kiểm soát.

Dưới góc độ pháp lý, trước hết cần phải khẳng định: đình công là một trong những quyền cơ bản của NLĐ. Thứ hai, là quyền của cá nhân NLĐ 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 những mục tiêu chung. Ngoài ra, quyền đình công được sử dụng như là "vũ khí cuối cùng" trong những điều kiện nhất định, do vậy, nó phải đảm bảo trong khuôn khổ pháp luật và phải tuân theo những trình tự, thủ tục nhất định do pháp luật quy định.

Tóm lại, đình công là hiện tượng khách quan trong nền kinh tế thị trường. Sự phát sinh, tồn tại và thay đổi của nó gắn liền với các điều kiện kinh tế - xã hội và trong một chừng mực nhất định nó có sự tác động trở lại theo các xu hướng khác nhau. Đình công là biểu hiện của TCLĐ tập thể. Mặt khác, đình công xảy ra sau khi TCLĐ tập thể đã được giải quyết theo những thủ tục nhất định mà tập thể lao động không thỏa mãn. Do vậy, đình công là hậu quả của quá trình giải quyết TCLĐ tập thể không thành. Đình công là phương tiện pháp lý hữu hiệu để tập thể lao động buộc NSDLĐ phải thực hiện đúng, đầy đủ các nghĩa vụ theo quy định pháp luật, các thỏa thuận với NLĐ và các quy chế do NSDLĐ ban hành hoặc phải đáp ứng các yêu sách do họ đưa ra. Tuy nhiên, về mặt nhận thức, không được coi đây là phương thức duy nhất để giải quyết TCLĐ. Đình công chỉ được coi là "vũ khí" cuối cùng, bất đắc dĩ của NLĐ trong cuộc đấu tranh kinh tế với NSDLĐ.

Từ những phân tích trên có thể đưa ra định nghĩa về đình công như sau: *Đình công là sự ngừng việc tạm thời của tập thể NLĐ, nhằm gây áp lực buộc NSDLĐ hoặc các chủ thể khác phải thỏa mãn những yêu sách của người tham gia đình công".*

1.1.1.2. Các dấu hiệu cơ bản của đình công

Đình công được nhận diện qua một số dấu hiệu cơ bản sau:

Thứ nhất, đình công biểu hiện thông qua sự ngừng việc tạm thời của nhiều

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

NLĐ.

Đình công trước hết biểu hiện qua việc NLĐ phản ứng bằng cách không thực hiện nghĩa vụ lao động mà không được sự đồng ý của NSDLĐ. Như vậy, khác với việc chấm dứt QHLĐ, sự ngừng việc trong đình công xuất phát từ ý chí của NLĐ, theo đó NLĐ tự đưa ra quyết định cho chính mình chứ không phải là hậu quả của một sự áp đặt từ bên ngoài. Mặt khác, sự ngừng việc này mang tính chất tạm thời vừ NLĐ vẫn mong muốn tiếp tục trở lại làm việc sau khi tranh chấp được giải quyết. Về lý thuyết, QHLĐ vẫn tồn tại nhưng dĩ nhiên là với một nội dung mới sau đình công. Do đó, có ý kiến cho rằng: "*Đình công có thể được coi là những cuộc khủng hoảng nhất thời và lành mạnh của một mối quan hệ hợp tác lâu dài* " [9].

Một vấn đề nữa đặt ra khi nghiên cứu về các biểu hiện của sự ngừng việc trên thực tế đó là: tính triệt để hay mức độ cầm chừng trong ngừng việc cũng như các xu hướng ứng xử của pháp luật đối với chúng. Một số nước thừa nhận sự ngừng việc không triệt để như lãn công, làm việc cầm chừng nhằm đối phó lại NSDLĐ cũng là biểu hiện của đình công. Ngược lại, nhiều nước trong đó có Việt Nam chỉ thừa nhận ngừng việc triệt để là dấu hiệu của đình công. Ngừng việc triệt để hay có nơi gọi là ngừng việc hoàn toàn là việc tập thể lao động sau khi tuyên bố đình công đã không thực hiện nghĩa vụ lao động trong thời gian đình công cho đến khi yêu sách được đáp ứng hay khi có lệnh quay trở lại làm việc của tổ chức lãnh đạo đình công hoặc của cơ quan Nhà nước có thẩm quyền. Còn đối với hiện tượng lãn công nhằm đối phó với NSDLĐ, pháp luật nhiều nước xem đây là hành

vi vi phạm kỷ luật lao động kèm theo nguy cơ phải gánh chịu các hình thức kỷ luật lao động.

Thứ hai, đình công phải có sự tự nguyện của NLĐ.

Đình công là quyền của NLĐ và việc thực hiện quyền phải thực sự xuất phát từ ý chí của NLĐ. Trong quá trình giải quyết TCLĐ, NLĐ có quyền lựa chọn các biện pháp khác hoặc sử dụng quyền tự vệ tập thể như đình công. Dấu hiệu này đã loại trừ các trường hợp ngừng việc của NLĐ không trên cơ sở tự nguyện, tham

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

gia đình công do bị cưỡng ép, bắt buộc. Thường thì trong các cuộc đình công xuất hiện các hiện tượng kêu gọi thu hút và vận động nhưng NLĐ khác tham gia, theo tôi điều này là phổ biến và có thể chấp nhận. Nhưng đối với các hành vi đe dọa, cưỡng ép, lừa dối, sử dụng bảo lực, ... nhằm buộc NLĐ tham gia đình công hoặc

ngược lại ngăn cản NLĐ thực hiện quyền đình công một cách trái với ý chí tự nguyện của họ bị xem là hành vi vi phạm pháp luật, vi phạm nguyên tắc tự nguyện của đình công.

Thứ ba, đình công có tính tập thể.

Tính tập thể là một trong những căn cứ để có thể phân biệt đình công - biện pháp phản ứng của tập thể lao động với sự đơn phương ngừng việc của cá nhân. Và lẽ dĩ nhiên cơ chế điều chỉnh pháp luật đối với từng trường hợp là khác nhau. Hành vi cá nhân NLĐ ngừng việc nhằm gây sức ép đối với NSDLĐ là vi phạm kỷ luật lao động và bị xử lý kỷ luật. Mặt khác, nếu chỉ đơn thuần là sự ngừng việc của nhiều NLĐ nhưng giữa họ không có sự phối hợp cùng nhau, không có sự gắn kết bởi mục đích chung thì đó cũng chỉ là hiện tượng phản ứng mang tính cá nhân và phải chịu hậu quả pháp lý nhất định. Điều đó nhấn mạnh rằng tính tập thể trong đình công được thệ hiện không chỉ ở sự tham gia của nhiều NLĐ mà giữa họ phải có sự liên kết mật thiết, hành động vì mục tiêu chung. Ví dụ như Cộng hoà Pháp thừa nhận "*Sự ngừng việc của một cá nhân NLĐ vì những mục đích tập thể là đình công*" [7, tr.34]. Song hầu hết pháp luật các nước quy định về số lượng người tham gia đình công dựa trên tổng số NLĐ tại đơn vị sử dụng lao động nơi diễn ra đình công và thường là theo một tỷ lệ xác định. Chẳng hạn như Luật Lao động của Chilê quy định cuộc đình công phải được 2/3 đoàn viên công đoàn trở lên đồng ý đình công [23, tr.189].

Thứ tư, đình công có tính tổ chức.

Đình công không phải là những phản ứng tức thì, bộc phát bởi những cá nhân riêng lẻ mà nó được tổ chức một cách chặt chẽ: có sự chủ định từ trước, có người lãnh đạo, có sự phối hợp hành động trong phạm vi những người lao động. Tính tổ chức cũng biểu hiện quả việc xây dựng phương án hành động, nội dung

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

yêu sách, nguyên tắc thực hiện, phân công nhiệm vụ, ấn định thời điểm đình công một cách cụ thể. Trong quá trình chuẩn bị và tiến hành đình công luôn có sự lãnh đạo, điều hành thống nhất của một hay một nhóm người. Những người này đóng vai trò quan trọng, có khả năng tập hợp, thu hút sự ủng hộ của NLĐ, ... Tập thể lao động sẽ tuân thủ sự chỉ đạo của họ trong quá trình đình công. Trên thực tế, lãnh đạo đình công có thể là tổ chức công đoàn hay nghiệp đoàn hoặc cũng có thể do tập thể lao động bầu ra tại thời điểm chuẩn bị đình công. Sức ảnh hưởng của nhân tố này đối với kết quả của cuộc đình công và những vấn đề liên quan là không thể phủ nhận. Chính vì thế, tư cách pháp lý của chủ thể lãnh đạo đình công được hầu hết pháp luật các nước ghi nhận. Hiện nay, quyền tổ chức và lãnh đạo đình công của tổ chức công đoàn được nhiều nước thừa nhận.

Thứ năm, mục đích của đình công là nhằm đạt được yêu sách gắn với yêu sách của người tham gia đình công.

Ngừng việc tập thể là cách thức gây áp lực đối với NSDLĐ để đạt được mục đích của cuộc đình công. Mục đích của những người tham gia đình công chính là mong muốn đạt được những yêu sách về quyền và lợi ích mà họ quan tâm.

Trong các cuộc đình công, những yêu sách mà tập thể lao động đưa ra thông thường là các quyền và lợi ích đang tranh chấp nằm trong phạm vi của quan hệ lao động, gắn với lợi ích nghề nghiệp của họ. Những yêu sách đó có thể là tiền lương, tiền thưởng, chế độ BHYT, BHXH, điều kiện lao động, an toàn lao động, quyền tham gia hoạt động công đoàn, ... Tuy vậy, những yêu sách của tập thể lao động cũng có khi không nằm trong phạm vi QHLĐ (xét theo nghĩa hẹp) như đình công hưởng ứng để ủng hộ cho những yêu sách của cuộc đình công khác, đình công để phản kháng chính sách của đảng cầm quyền, đưa ra những yêu sách về chính trị, ...

Nhìn chung, pháp luật các nước đều rất quan tâm đến việc phân định phạm vi yêu sách trong các cuộc đình công. Bởi lẽ, đình công là biện pháp đấu tranh kinh tế - một *"vũ khí đặc biệt"* mà pháp luật trao cho NLĐ – thường là bên

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

yếu thế trong QHLĐ nhằm bảo vệ các lợi ích kinh tế, lợi ích nghề nghiệp, do vậy, sẽ

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

là không phù hợp khi sử dụng quyền đình công để đưa ra những yêu sách chính trị. Chính vì vậy, mặc dù hầu hết đều thừa nhận quyền đình công của NLĐ, song các nước không thừa nhận đình công vì mục đích chính trị. Theo các án lệ của tòa án lao động Pháp, một cuộc đình công phải thể hiện yêu sách nghề nghiệp và do đó *"những cuộc đình công thuần túy chính trị cần được coi là bất hợp pháp"* [24, tr.1186].

Nhìn nhận ở góc độ hẹp hơn, đối với những yêu sách của NLĐ trong phạm vi QHLĐ cũng có những diễn biến đáng kể. Đình công là hiện tượng khách quan trong nền kinh tế thị trường, bản chất của đình công thường thay đôi qua các giai đoạn, phụ thuộc vào các điều kiện kinh tế - xã hội mà nó tồn tại. Trong giai đoạn đầu, đình công xuất phát chủ yếu từ các TCLĐ phát sinh phần lớn do NSDLĐ vi phạm quyền hợp pháp của NLĐ, do vậy các yêu sách đưa ra nhằm bảo vệ quyền. Nhưng một khi năng lực thực thi pháp luật trong lĩnh vực lao động của chính phủ được cải thiện cộng với tác động của quá trình cạnh tranh, sự khan hiếm nguồn nhân lực, sức ép tạo ra từ các cuộc đình công, ... đã thúc đẩy tiến trình thực hiện các quyền hợp pháp của NLĐ trên thực tế thì lúc này tính chất những yêu sách của các cuộc đình công cũng thay đổi. NLĐ sẽ không còn hành động một cách thụ động để tự vệ khi quyền hợp pháp bị vi phạm mà sẽ đình công với mục đích nhằm tăng cường lợi ích của mình. Cụ thể, yêu sách trong đình công hướng tới những lợi ích cao hơn, điều kiện làm việc tốt hơn so với pháp luật quy định hoặc những thỏa ước trước đó. Hiện nay, xu hướng đòi thực hiện các quyền được quy định đang có chiều hướng giảm dần trong khi các yêu sách về nâng cao lợi ích xuất hiện ngày càng nhiều trong các cuộc đình công. Về mặt tư tưởng, trong lĩnh vực lao động, những quan điểm về thực hiện quyền con người ngày càng tiến đến những giá trị tiến bộ mang tính nhân văn. *"Sự bảo vệ lao động ngày nay không còn đơn thuần và cổ điển theo kiểu chỉ chú trọng đến việc chống lại sự xâm hại từ phía chủ sử dụng lao động. Điều quan trọng là tạo ra những điều kiện lao động tốt hơn cho sự phát triển những giá trị của con người đối với lao động"* [16, tr.33]. Thực tế này cũng nhận được sự quan tâm của các nhà nghiên cứu và tác động đến

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

định hướng điều chỉnh của các nhà làm luật.

1.1.2. Đình công bất hợp pháp và những tác động của đình công bất hợp pháp

* Đình công bất hợp pháp

Căn cứ vào sự tuân thủ quy định của pháp luật, đình công được phân thành đình công hợp pháp và bất hợp pháp. Đình công hợp pháp thường là cuộc đình công tuân thủ các quy định của pháp luật về đình công như điều kiện, phạm vi đình công, doanh nghiệp được phép đình công, hoãn, ngừng đình công… Đình công bất hợp pháp là cuộc đình công không tuân thủ một trong số các quy định về đình công do pháp luật quy định.

Ở mỗi quốc gia khác nhau, tư tưởng lập pháp khác nhau, quan điểm về đình công khác nhau nên các tiêu chí để đánh giá cuộc đình công hợp pháp hay bất hợp pháp cũng khác nhau. Một số quốc gia (Pháp, Đức...) theo quan điểm bảo vệ lợi ích của NLĐ nhiều hơn so với NSDLĐ (bởi NLĐ ở vị trí yếu thế hơn so với NSDLĐ) có thể quy định các điều kiện đình công hợp pháp tương đối dễ dàng để tạo thuận lợi cho NLĐ khi tiến hành đình công. Một số quốc gia khác (Thái Lan, Philippin...) nhấn mạnh việc bảo vệ các lợi ích công cộng, tôn trọng quyền quản lý lao động của NSDLĐ lại quy định tương đối chặt chẽ về thủ tục đình công, các hành vi bị cấm trong quá trình đình công. Điều này cho thấy tính chất phức tạp của việc điều chỉnh pháp luật đối với đình công, giải quyết đình công và mối liên hệ giữa các quy định về đình công và đình công bất hợp pháp, giải quyết đình công với việc bảo vệ lợi ích của các chủ thể trong quan hệ lao động. Pháp luật Việt Nam quy định *đình công bất hợp pháp* là cuộc đình công thuộc 01 trong các trường hợp:

- Không phát sinh từ TCLĐ tập thể về lợi ích;

- Tổ chức cho những NLĐ không cùng làm việc cho một NSDLĐ đình công;

- Khi vụ việc TCLĐ tập thể chưa được hoặc đang được cơ quan, tổ chức, cá nhân giải quyết theo quy định của Bộ luật này;

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

- 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 204 BLLĐ năm 2019 thì quy định đình công bất hợp pháp là cuộc đình công thuộc trường hợp: *Không thuộc trường hợp được đình công quy định của pháp luật, Không do tổ chức đại diện NLĐ có quyền tổ chức và lãnh đạo đình công; Vi phạm các quy định về trình tự, thủ tục tiến hành đình công theo quy định; Khi TCLĐ tập thể đang được cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết theo quy định; Tiến hành đình công trong trường hợp không được đình công quy định; Khi đã có quyết định hoãn hoặc ngừng đình công của cơ quan có thẩm quyền theo quy định*.

Như vậy đình công bất hợp pháp đình công không đảm bảo các quy định của pháp luật về đình công. Cuộc đình công đó có thể vi phạm trình tự thủ tục đình công, vi phạm về tổ chức lãnh đạo đình công, vi phạm quyết định của cơ quan, tổ chức có thẩm.

* Những tác động của đình công bất hợp pháp

Tuyên bố một cuộc đình công hợp pháp hay bất hợp pháp thường chỉ được tiến hành trong, sau khi cuộc đình công đã diễn ra tùy theo quy định mỗi quốc gia. Một khi đình công xảy ra dù nó hợp pháp hay bất hợp pháp cũng để lại nhiều hậu quả cho doanh nghiệp, cho NLĐ, cho mối QHLĐ và cho cả nền kinh tế xã hội. Mặc dù đình công bất hợp pháp cũng có mặt tích cực của nó là giải quyết kịp thời những bức xúc, nguyện vọng của NLĐ. Nếu NSDLĐ đáp ứng được phần nào những yêu cầu của NLĐ, đồng thời điều chỉnh kịp thời các quy định có liên quan đến yêu cầu của NLĐ thì có thể giải tỏa được mối quan hệ căng thẳng của NLĐ, tạo nên sự hài hòa giữa NLĐ và NSDLĐ, kích thích tinh thần và thái độ của NLĐ. Khi NLĐ thỏa mãn được phần nào yêu cầu của mình thông qua đình công, người ta sẽ yên tâm hơn trong quá trình lao động sản xuất, góp phần tăng năng suất và hiệu quả lao động.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tuy nhiên, nhìn bao quát, đình công bất hợp pháp mang lại bất ổn xã hội nhiều hơn.

Đối với doanh nghiệp, đình công diễn ra sẽ làm gián đoạn sản xuất, ảnh hưởng đến năng suất lao động, uy tín của doanh nghiệp. Doanh nghiệp sẽ bị động trước các cuộc đình công bất hợp pháp, có thể điều đó càng tạo nên sự căng thẳng giữa doanh nghiệp và NLĐ. Nếu các cuộc đình công bất hợp pháp diễn ra, có sự đập phá máy móc, thiết bị trong nhà máy thì thiệt hại đối với doanh nghiệp là không nhỏ.

Đối với NLĐ, mặc dù đình công là quyền của NLĐ được pháp luật bảo vệ, nhưng nếu việc sử dụng quyền đó một cách bất hợp pháp, NLĐ có thể phải chịu những hậu quả pháp lý nhất định phụ thuộc vào quy định của mỗi quốc gia như bồi thường thiệt hại, khắc phục thiệt hại, ảnh hưởng thu nhập, ảnh hưởng đến công việc.

Đối với QHLĐ. Cuộc đình công sẽ làm xấu đi tình trạng của QHLĐ đặc biệt là đình công bất hợp pháp. Mối quan hệ giữa NLĐ và NSDLĐ thực tế sẽ không còn hài hòa, thân thiết như thủa ban đầu mà thay vào đó sẽ là sự hoài nghi, không tin tưởng lẫn nhau. Một khi niềm tin đã mất thì sự hợp tác sẽ trở nên không bền vững và hiệu quả. Điều này sẽ ảnh hưởng đến cả hai bên một cách sâu sắc.

1.2. Nội dung điều chỉnh pháp luật về đình công bất hợp pháp

Tùy theo điều kiện kinh tế xã hội cũng như phong tục tập quán mà các quốc gia có sự quy địnhkhác nahu về đình công bất hợp pháp. Song thông thường pháp luật các nước thường quy định ở các nội dung sau:

1.2.1. Các trường hợp đình công bị coi là bất hợp pháp

Cách thức ghi nhận về các trường hợp đình công bất hợp pháp trong pháp luật giữa các quốc gia cũng không giống nhau. Ở một số quốc gia pháp luật có quy định cụ thể các trường hợp đình công bị coi là đình công bất hợp pháp, nhưng cũng có một số quốc gia, không ghi nhận thành quy định riêng mà lồng ghép trong các quy định về xác định tính hợp pháp của cuộc đình công. Tức là pháp luật quy định về đình công hợp pháp và nếu cuộc đình công không đảm bảo được điều kiện

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

của đình công hợp pháp sẽ bị coi là đình công bất hợp pháp. Ngay cả đối với các trường hợp đình công bất hợp pháp, tùy thuộc vào tình hình cụ thể của mỗi nước mà pháp luật các quốc gia quy định các trường hợp đình công bị coi bất hợp pháp cũng khác nhau. Tuy nhiên, nhìn chung pháp luật các quốc gia thường quy định đình công là bất hợp pháp khi cuộc đình công đó thuộc một trong các trường hợp sau:

- *Vi phạm về mục đích của đình công*

Để tránh tình trạng đình công một cách tùy tiện, đảm bảo sự ổn định trật tự trong doanh nghiệp cũng như xã hội, pháp luật các nước thường quy định các trường hợp được phép đình công (hay còn gọi là mục đính đình công). Những cuộc đình công không đảm bảo mục đích này sẽ bị coi là bất hợp pháp.

Theo quan điểm của ILO, các cuộc đình công chỉ được coi là hợp pháp nếu không có mục đích chính trị. Quan điểm này dã được Uỷ ban tự do hiệp hội của ILO, Uỷ ban các Chuyên gia của ILO nhắc lại nhiều lần khi khẳng định: các cuộc đình công có tính chất chính trị không nằm trong phạm vi của vấn đề tự do hiệp hội. Đình công chính trị là trường hợp những NLĐ sử dụng đình công như một "vũ khí" để phản đối một quyết định, chính sách của nhà nước về đối nội hay đối ngoại không có hậu quả trực tiếp đến đời sống hay lợi ích nghề nghiệp của người lao động. Như vậy, mọi cuộc đình công không nhằm mục đích thay đổi hay cải thiện điều kiện làm việc đều bị coi là bất hợp pháp do đã vi phạm điều kiện về mục đích của cuộc đình công. Trong thực tế, việc phân biệt các cuộc đình công có mục đích chính trị thuần tuý với các cuộc đình công có mục đích kinh tế thường rất khó khăn bởi chính sách của Nhà nước thường gây hậu quả đến đời sống của NLĐ.

Tại Đức, mục đích của đình công phải là đi đến ký kết thoả ước tập thể, vì thế những cuộc đình công nhằm những mục tiêu không thể đưa vào thoả ước tập thể (ví dụ đình công chính trị, đình công hưởng ứng) sẽ bị coi là bất hợp pháp (theo phán quyết của Toà án lao động liên bang 23/10/1994). Tại Đức án lệ cũng được coi là nguồn của pháp luật về đình công và giải quyết đình công nên quan

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

điểm trên của Toà án cũng chính là tư tưởng chung khi xem xét tính hợp pháp của cuộc đình công.

Tại Pháp, với quan niệm "đình công là một thể thức để bảo vệ những lợi ích nghề nghiệp" (Thiên thứ hai, chương thứ nhất, tiết thứ nhất, phần khái luận, BLLĐ Cộng hòa Pháp 2001) nên những cuộc đình công có mục đích chính trị, vượt ra khỏi những yêu sách gắn với QHLĐ cũng bị coi là bất hợp pháp.

Tại Việt Nam, một cuộc đình công chỉ được coi là hợp pháp khi xuất phát từ TCLĐ tập thể về lợi ích. Điều đó có nghĩa đối tượng bị gây sức ép là NSDLĐ trực tiếp tham gia QHLĐ với những NLĐ đang tiến hành đình công và chỉ những cuộc đình công nhằm gây sức ép để giải quyết quyền lợi của NLĐ trong QHLĐ mới được coi là đình công hợp pháp. Bởi vậy những cuộc đình công không nhằm mục đích giải quyết TCLĐ tập thể về lợi ích sẽ bị coi là đình công bất hợp pháp.

- Vi phạm về đối tượng được quyền đình công

Pháp luật các nước mặc dù cho phép NLĐ đình công nhưng không phải đối với tất cả mọi NLĐ mà thường có những giới hạn về đối tượng được phép đình công nhằm đảm bảo phát triển kinh tế xã hội và an ninh trật tự công cộng của đất nước. Vì vậy những đối tượng nào không được phép đình công mà lại đình công thì cuộc đình công đó sẽ bị coi là bất hợp pháp. Theo quan điểm của ILO, công chức (được hiểu là cán bộ, công chức đang thi hành quyền lực với danh nghĩa Nhà nước) không được quyền tiến hành đình công. Trong Công ước số 151 và Khuyến nghị số 159 về QHLĐ trong khu vực nhà nước thông qua năm 1978 về giải quyết TCLĐ cũng không đề cập đến quyền đình công của công chức Nhà nước. Như vậy, theo quan điểm của ILO công chức nhà nước không có quyền đình công.

Mặc dù quyền đình công của quan chức làm việc trong các bộ ngành của Chính phủ cũng như trong ngành tư pháp chịu sự hạn chế rất lớn, thậm chí bị cấm đình công, nhưng những sự hạn chế và cấm đoán đó lại không áp dụng đối với những NLĐ trong doanh nghiệp nhà nước. Uỷ ban tự do hiệp hội đã nêu rõ những nhóm viên chức nhà nước không thực hiện quyền lực với danh nghĩa Nhà nước (như cán bộ nhân viên trong các doanh nghiệp thương mại và công nghiệp, dầu

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

lửa, ngân hàng, vận tải trên toàn quốc thuộc sở hữu nhà nước hoặc những NLĐ làm việc trong các ngành giáo dục…) vẫn có thể được phép đình công. Qua nhiều năm nghiên cứu và khảo sát, các cơ quan giám sát của ILO đã đi đến kết luận về việc cần hạn chế hoặc nghiêm cấm đình công trong khu vực dịch vụ thiết yếu mà "*sự gián đoạn của nó sẽ gây nguy hiểm đến mạng sống, an toàn và sức khoẻ cá nhân của toàn bộ hoặc một phần dân số*" như: các bệnh viện, điện, nước, dịch vụ điện thoại, điều khiển không lưu.

Một số quốc gia như Liên bang Nga, Cộng hòa Pháp đều đưa ra danh mục những công việc (dịch vụ) thiết yếu trong doanh nghiệp bị cấm đình công. Điều 412 BLLĐ Liên bang Nga (2001) quy định: cơ quan hành pháp các cấp có trách nhiệm phối hợp và thoả thuận với các tổ chức công đoàn ở cấp tương ứng để xây dựng và thông qua danh mục những công việc (dịch vụ) thiết yếu trong doanh nghiệp, tổ chức mà hoạt động của chúng có liên quan tới sự an toàn của con người, tới việc đảm bảo sức khoẻ và lợi ích đời sống thiết thực của xã hội, trong trường hợp không đảm bảo những công việc thiết yếu tối thiểu đó, cuộc đình công có thể bị tuyên bố là bất hợp pháp. Điều này được hiểu là trong trường hợp có đình công tại một doanh nghiệp, tập thể lao động phải duy trì những công việc tối thiểu, để đảm bảo sự vận hành liên tục của doanh nghiệp đó. Nói cách khác, NLĐ tại các doanh nghiệp này được phép đình công, nhưng xuất phát từ tầm quan trọng của việc duy trì hoạt động liên tục trong doanh nghiệp, những người làm một số công việc tối thiểu không được phép ngừng việc.

Cộng hoà Pháp cũng đưa ra một số công việc tối thiểu phải duy trì hoạt động liên tục tại doanh nghiệp đang diễn ra đình công như: một số công việc trong các cơ sở phát thanh và truyền hình, một số công việc trong các cơ sở nghiên cứu và sản xuất hạt nhân, một số công việc trong lĩnh vực điều khiển hàng không (BLLĐ Pháp 2001).

Tại Cộng hoà liên bang Đức, tuy không trực tiếp quy định danh mục công việc tối thiểu phải duy trì hoạt động liên tục trong các văn bản pháp luật, nhưng trong phán quyết của Toà án liên bang ngày 30/12/1982 cũng đề cập tới việc để

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

đảm bảo duy trì hoạt động của doanh nghiệp và xử lý công việc đột xuất khi đình công xảy ra, phải duy trì số lượng NLĐ làm một số công việc cần thiết như: công việc để bảo hộ doanh nghiệp, tránh nguy hại cho công chúng; các biện pháp duy trì nhà xưởng, máy móc để sau khi đình công có thể trở lại làm việc ngay; công việc kỹ thuật bảo vệ nguyên liệu và thành phẩm... Đây là vấn đề chưa được đề cập đến trong các quy định của Việt Nam mặc dù đây là vấn đề cần được điều chỉnh. Trong thực tế, đã từng xảy ra đình công ở một số doanh nghiệp chế biến thực phẩm đông lạnh hay sản xuất vật liệu xây dựng mà quy trình vận hành liên tục của dây chuyên sản xuất hay bảo quản nguyên liệu rất cần có sự vận hành liên tục của một số công việc tối thiểu.

Ngoài việc chỉ ra một số ngành nghề đặc biệt hay công việc cấm đình công, Uỷ ban tự do hiệp hội của ILO cũng cho rằng các cuộc đình công có thể bị cấm trong trường hợp tình trạng khẩn cấp trên toàn quốc, ví dụ như: đang có đảo chính quân sự, khủng hoảng kinh tế nghiêm trọng trên quy mô toàn quốc, khởi nghĩa vũ trang hay thảm hoạ hạt nhân, thảm hoạ thiên tai…

Theo tinh thần đó của ILO, pháp luật của một số quốc gia cũng cho rằng khi đất nước đang trong tình trạng thiết quân luật, khủng hoảng kinh tế hay bất ổn về chính trị thì không được phép đình công. Ví dụ Điều 25 Luật QHLĐ Thái Lan quy định: "*trong trường hợp trước khi tuyên bố thiết quân luật hoặc trong thời kỳ khủng hoảng kinh tế, NLĐ tại các doanh nghiệp được phép đình công cũng không được ngừng việc*" (theo Đạo luật QHLĐ của Thái Lan năm 1975). Những quy định này nhằm đảm bảo sự ổn định kinh tế, chính trị, xã hội của đất nước trong những thời điểm phức tạp, lợi ích của NLĐ không thể coi trọng hơn lợi ích chung của cộng đồng.

- Vi phạm về thời điểm được quyền đình công

Đình công là biện pháp giúp NLĐ bảo vệ lợi ích của mình trong nền kinh tế thị trường. Song không có nghĩa khi có bất đồng, tranh chấp xảy ra, NLĐ được quyền đình công luôn. Để tranh tình trạng lạm dụng đình công, pháp luật các nước thường quy định phải đến một thời điểm nhất định NLĐ mới được đình công. Nếu

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

cuộc đình công vi phạm quy định về thời điểm được quyền đình công thì cuộc đình công đó có thể bị coi là bất hợp pháp.

Theo quy định tại Khuyến nghị số 92 (ngày 29/6/1951) của Hội nghị toàn thể Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) về hoà giải và trọng tài tự nguyện: "*...4/ Nếu một tranh chấp đã được đưa vào một trình tự hoà giải, với sự thuận ý của mọi bên hữu quan, thì mọi bên hữu quan phải được khuyến nghị để tránh không được đình công và không được đóng cửa xưởng trong khi việc hoà giải đang được tiến hành. 5/ Nếu tranh chấp đã được đưa ra trọng tài để giải quyết cuối cùng, với sự chấp thuận của mọi bên hữu quan, thì chừng nào trọng tài còn đang tiến hành, mọi bên hữu quan phải được khuyến khích để tránh đình công, không đóng cửa xưởng hoặc chấp nhận quyết định của trọng tài*". Theo đó, có thể hiểu trước khi sử dụng quyền đình công, TCLĐ phải qua hoà giải. Trường hợp TCLĐ đang được giải quyết theo thủ tục trọng tài, NLĐ cũng không được phép đình công.

Điều 409 BLLĐ của Liên bang Nga (2001) cũng quy định: nếu những thủ tục hoà giải TCLĐ tập thể không mang lại kết quả hoặc NSDLĐ từ chối các thủ tục hoà giải, không thực hiện các thoả thuận đã đạt được trong quá trình giải quyết tranh chấp, thì tập thể lao động hoặc đại diện của họ có quyền tổ chức đình công.

Còn theo Luật QHLĐ của Thái Lan (1975): khi có mâu thuẫn trong QHLĐ, hai bên phải thương lượng trong vòng 03 ngày kể từ ngày nhận được đề nghị của phía bên kia. Nếu thương lượng không đạt được thoả thuận thì bên nêu yêu cầu phải báo cho hoà giải viên trong vòng 24h. Hoà giải viên phải giải quyết trong vòng 05 ngày. Nếu không dàn xếp được, NLĐ mới có quyền đình công. Như vậy, theo luật pháp Thái Lan, NLĐ sẽ có quyền đình công khi tranh chấp đã qua thương lượng, hoà giải nhưng không thành (thủ tục trọng tài không phải là thủ tục bắt buộc trước khi sử dụng quyền đình công).

Tại Cộng hoà Pháp, các tổ chức kinh tế được chia thành hai khu vực: khu vực tư nhân và khu vực Nhà nước. Trong khu vực tư nhân, "*NLĐ được tự do lựa chọn thời điểm đình công và chỉ cần đáp ứng yêu cầu là vào thời điểm ngừng việc, NSDLĐ đã biết được các yêu sách nghề nghiệp của NLĐ*" [BLLĐ 2001]. Trong

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

khu vực nhà nước, điều L.521-2 và L.521-3 BLLĐ Pháp chỉ rõ: "*Trước khi tiến hành đình công, những NLĐ phải thông qua thủ tục thương lượng hoặc hoà giải*".

- *Vi phạm quy định về phạm vi đình công*

Cho đến nay, các tuyên bố chung được ILO đưa ra trong các kỳ họp về đình công nhằm khuyến cáo các nước thành viên về những vấn đề có liên quan đến việc ban hành và thực hiện pháp luật về đình công đều không đề cập đến vấn đề phạm vi đình công. Điều này cho thấy ILO rất tôn trọng quan điểm của các quốc gia trong việc quy định phạm vi đình công. Thông thường, chỉ với những vấn đề thật sự cần thiết, ILO mới ra những khuyến nghị có tính định hướng đối với các quốc gia trong quá trình điều chỉnh pháp luật về đình công (như mục đích đình công, phương thức đình công...).

ILO quan niệm đình công có thể coi là một bước trong quá trình thương lượng tập thể. Nếu đình công thực sự gây được sức ép với chủ thể đối diện sẽ dẫn đến việc hai bên có thể ký kết những thoả thuận chung (dưới dạng thoả ước tập thể) có lợi cho NLĐ (theo cuốn "thương lượng tập thể" do văn phòng lao động quốc tế Giơnevơ ấn hành 1997). Theo quy định tại Công ước số 154 về xúc tiến và thương lượng tập thể, thương lượng tập thể "*là mọi cuộc thương lượng giữa một bên là một NSDLĐ, một nhóm NSDLĐ hoặc một hay nhiều tổ chức của NSDLĐ với một bên là một hay nhiều tổ chức của NLĐ*" để quy định những điều kiện lao động và sử dụng lao động, giải quyết những mối quan hệ giữa NLĐ và NSDLĐ, giải quyết mối quan hệ giữa tổ chức đại diện của NLĐ với tổ chức đại diện của NSDLĐ (Điều 2 Công ước số 154 năm 1981). Tuỳ theo mức độ đại diện, các cuộc thương lượng tập thể có thể diễn ra ở cấp độ tương ứng (Điều 3 Công ước số 154). Điều này có nghĩa là các cuộc thương lượng tập thể có thể diễn ra ở cấp doanh nghiệp, cấp ngành hoặc cấp quốc gia, tuỳ theo tư cách đại diện của các bên trong QHLĐ ở các cấp tương ứng. Với quan niệm đình công là một bước trong quá trình thương lượng tập thể, trong trường hợp cần gây sức ép với phía bên kia, những NLĐ và tổ chức đại diện của họ có thể tiến hành đình công ở phạm vi doanh nghiệp, phạm vi ngành hoặc đình công toàn quốc nhằm gây áp lực trong quá trình

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

thương lượng tập thể ở cấp tương ứng. ILO không giới hạn phạm vi đình công, cũng không đưa ra quy định bắt buộc các nước thành viên phải tuân thủ khi quy định phạm vi đình công. Nói cách khác, các quốc gia có quyền tự quyết trong việc đặt ra giới hạn hoặc không giới hạn phạm vi đình công, hoặc nếu giới hạn phạm

vi đình công thì có thể quy định tuỳ theo điều kiện thực tế tại chính quốc gia đó. Tham khảo pháp luật một số nước là thành viên của ILO khi quy định về

phạm vi đình công, có thể thấy quan điểm có tính chất định hướng của Nhà nước khi xây dựng pháp luật lao động nói chung, pháp luật về đình công nói riêng là yếu tố cơ bản quyết định việc ban hành và thực hiện các quy phạm pháp luật cụ thể về đình công ở mỗi quốc gia. Cộng hoà Pháp thừa nhận tính chất hợp pháp của đình công doanh nghiệp, đình công ngành và đình công toàn quốc thông qua việc không quy định phạm vi đình công trong BLLĐ và các văn bản hướng dẫn. Đồng thời, trong Quyết định ngày 29/5/1979 của Toà án đã đưa ra quan điểm như sau: "*Tính hợp lệ của cuộc đình công toàn quốc nhằm mục đích chấp nhận việc giữ lương, bảo vệ việc làm, giảm thời gian lao động và những yêu sách có liên quan đến những lo lắng hàng ngày của người lao động*". Như vậy, theo quan điểm của Cộng hoà Pháp, phạm vi đình công không phải yếu tố xác định tính hợp pháp của cuộc đình công, một cuộc đình công diễn ra ở phạm vi toàn quốc vẫn hợp pháp nếu mục đích đình công là hợp pháp và tuân thủ một số quy định có tính bắt buộc khác.

Cộng hoà liên bang Đức cũng không hạn chế phạm vi đình công, đình công toàn ngành, tổng đình công toàn quốc vẫn có thể coi là hợp pháp. Đặc biệt, công đoàn ở Đức được tổ chức theo ngành và không có công đoàn cơ sở ở cấp doanh nghiệp. Do đó, tại Đức không có đình công doanh nghiệp mà chỉ có đình công ngành (do Đức quy định đình công chỉ hợp pháp khi do công đoàn lãnh đạo). Như vậy, với các nước công nghiệp phát triển và có lịch sử đình công lâu đời (như Pháp, Đức), phạm vi đình công không phải là một điều kiện xác định tính hợp pháp của đình công.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

- *Vi phạm thủ tục chuẩn bị đình công*

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tổ chức lao động quốc tế không đưa ra các hướng dẫn về thủ tục chuẩn bị đình công. Điều đó có nghĩa là các quốc gia có thể quy định hoặc không quy định về thủ tục này. Trong thực tế, tại một số quốc gia (như Pháp, Đức) thủ tục này được tiến hành theo tập quán hoặc theo điều lệ công đoàn.

Một số quốc gia, trong đó có Việt Nam, Philipin, Thái Lan lại rất quan tâm đến thủ tục chuẩn bị đình công, quy định khá cụ thể trong văn bản pháp luật và coi đó là một trong các điều kiện xét tính hợp pháp của cuộc đình công. Theo quy định của pháp luật Việt Nam (Điều 173 khoản 2 BLLĐ và Điều 81, 82 Pháp lệnh thủ tục giải quyết các TCLĐ 1996) quá trình chuẩn bị đình công được tiến hành thông qua các bước cơ bản sau đây: i) Khởi xướng đình công (người khởi xướng có thể là Ban chấp hành công đoàn hoặc 1/3 số NLĐ trong tập thể của doanh nghiệp hoặc quá nửa số NLĐ trong một bộ phận cơ cấu của doanh nghiệp đề nghị.

ii) Tổ chức lấy ý kiến của tập thể lao động để xác định số người tán thành đình công bằng cách bỏ phiếu kín hoặc lấy chữ ký (nếu được quá nửa tập thể lao động tán thành đình công thì những NLĐ mới được đình công). iii) Trao bản yêu cầu

cho NSDLĐ, gửi bản thông báo cho cơ quan lao động cấp tỉnh và Liên đoàn lao động cấp tỉnh chậm nhất là 3 ngày trước ngày dự kiến đình công.

Philippin quy định tập thể lao động chỉ được đình công sau khi thương lượng đã bế tắc và phải báo trước cho Bộ Lao động và Việc làm ít nhất 30 ngày (đây được coi là thời gian cần thiết để làm nguội những bức xúc của tập thể lao động). Trong khoảng thời gian này, Bộ Lao động và Việc làm phải tập trung vào việc làm trung gian và hoà giải để các bên tự nguyện giải quyết TCLĐ. Nếu hết thời hạn thông báo mà vụ TCLĐ chưa giải quyết được thì NLĐ mới được đình công (Điều 264 BLLĐ Philippin 1989). Cũng theo quy định tại BLLĐ Philippin, ngoài việc thông báo cho cơ quan Nhà nước có thẩm quyền về việc đình công và hoà giải bắt buộc trước khi tiến hành đình công, tổ chức công đoàn lãnh đạo đình công còn phải tiến hành lấy ý kiến của tập thể lao động (Điều 264).

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Đạo luật QHLĐ của Thái Lan năm 1975 quy định khi tiến hành đình công cần tuân thủ những bước sau đây: i) NLĐ đề nghị bằng văn bản yêu cầu về điều

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

kiện sử dụng lao động đến NSDLĐ. ii) Hai bên thương lượng trong vòng 03 ngày kể từ ngày nhận được đề nghị, nếu không thương lượng hoặc thương lượng không đạt kết quả thì bên yêu cầu (NLĐ) phải báo cho hoà giải viên trong vòng 24h. Hoà giải viên giải quyết trong vòng 05 ngày, nếu dàn xếp được thì hai bên có quyền tự do hành động và NLĐ có quyền đình công (Điều 21).

Một số quốc gia, trong đó có LB Nga, lại đặc biệt lưu ý đến thủ tục tuyên bố đình công, coi đây như một hành vi bắt buộc trong quá trình chuẩn bị đình công nhằm thông báo trước cho giới chủ, các cơ quan có thẩm quyền biết trước về cuộc đình công để có cách thức khắc phục hoặc giải quyết hậu quả của đình công. Điều 14 Luật về thủ tục giải quyết TCLĐ tập thể của Liên bang Nga (1995) quy định:

"1. Quyết định tuyên bố đình công được thông qua tại hội nghị tập thể lao động của cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp hoặc do tổ chức công đoàn hoặc liên hiệp công đoàn thông qua.

2. *Hội nghị tập thể lao động của tổ chức công đoàn được coi là hợp pháp nếu có không ít hơn 2/3 tổng số lao động thành viên công đoàn tham gia.*

3. *Sau 5 ngày làm việc tính theo lịch, có thể tuyên bố đình công cảnh cáo, thời gian đình công cảnh cáo phải được báo trước bằng văn bản cho NSDLĐ ít*

nhất 3 ngày làm việc.

4. *NSDLĐ cần được báo trước bằng văn bản ít nhất là 10 ngày về ngày bắt đầu đình công*".

- Vi phạm chủ thể lãnh đạo đình công

ILO không trực tiếp đưa ra quan điểm về chủ thể có vai trò hợp pháp trong việc lãnh đạo đình công. Tuy nhiên, năm 1948, ILO đã thông qua Công ước số 87 về Quyền tự do liên kết và việc bảo vệ quyền được tổ chức thừa nhận công đoàn là tổ chức xã hội mà NLĐ có thể tự nguyện tham gia, "*có khả năng đại diện và xúc tiến các hoạt động bảo vệ lợi ích cho các thành viên*" của tổ chức mình. Vì vậy, có thể hiểu công đoàn có tư cách hợp pháp trong việc lãnh đạo tập thể lao động đình

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

công. Nhưng đình công hợp pháp không nhất thiết phải gắn với vai trò lãnh đạo của tổ chức công đoàn, vì đình công là quyền của mọi NLĐ, đình công

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

không phải là quyền chỉ dành riêng cho những NLĐ đã tham gia công đoàn. Cách hiểu như trên là hợp lý, nhưng do không được nêu ra dưới dạng Công ước hay Khuyến nghị nên tính thuyết phục chưa cao. Đây có thể là dụng ý của ILO khi muốn tạo điều kiện cho các nước thành viên chủ động quy định cụ thể về vấn đề này, phù hợp với tình hình thực tiễn của mỗi quốc gia và quan điểm của Nhà nước cầm quyền.

Đa số pháp luật các nước đều có xu hướng quy định tổ chức đại diện lao động (thường là các tổ chức công đoàn hay nghiệp đoàn) là chủ thể hợp pháp có tư cách lãnh đạo đình công. Tại Cộng hoà liên bang Đức, tuy không có Luật liên bang chính thức quy định vấn đề này, nhưng qua các án lệ của Toà án liên bang có thể thấy rõ quan điểm của Nhà nước chỉ thừa nhận vai trò của các tổ chức công đoàn trong việc lãnh đạo và chịu trách nhiệm về đình công. Tại Cộng hoà Pháp, vai trò lãnh đạo của công đoàn chỉ có tính chất bắt buộc trong khu vực nhà nước. Còn ở khu vực tư nhân, công đoàn không đóng vai trò quan trọng trong việc xác định tính hợp pháp của cuộc đình công.

- *Vi phạm quy định hoãn hoặc ngừng đình công*

Vấn đề hoãn hoặc ngừng cuộc đình công được đặt ra trong trường hợp xét thấy đình công có nguy cơ nghiêm trọng cho nền kinh tế quốc dân hoặc an toàn công cộng. Việc xác định tập thể lao động có tuân thủ quyết định hoãn hoặc ngừng đình công hay không và coi đó như một trong các dấu hiệu hợp pháp của cuộc đình công chỉ được đặt ra trong những trường hợp có quyết định của Thủ tướng Chính phủ về việc hoãn hoặc ngừng cuộc đình công.

Khi có quyết định hoãn hoặc ngừng đình công của Thủ tướng Chính phủ, tập thể lao động buộc phải dừng cuộc đình công nếu chưa diễn ra (hoãn đình công) hoặc phải ngay lập tức quay trở lại làm việc nếu cuộc đình công đang tiến hành (ngừng đình công). Nếu không tuân thủ quy định này, nguy cơ nghiêm trọng cho nền kinh tế quốc dân hoặc an toàn công cộng sẽ chuyển thành những hậu quả nghiêm trọng, tác động trực tiếp tới nền kinh tế quốc dân hoặc gây mất ổn định nghiêm trọng cho xã hội. Cuộc đình công nếu vi phạm quyết định về việc hoãn

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

hoặc ngừng đình công sẽ bị coi là bất hợp pháp. Khi đó, không những yêu sách của tập thể lao động không được đáp ứng, mà tập thể lao động và những người lãnh đạo đình công còn phải chịu trách nhiệm theo quy định của pháp luật (ví dụ: không được trả lương, bồi thường thiệt hại theo luật lao động...). Cá nhân những NLĐ có hành vi vi phạm quyết định hoãn hoặc ngừng đình công còn phải chịu trách nhiệm về hành vi cố ý đình công của mình. Cùng với đó là những hình thức chế tài mà NLĐ có thể phải gánh chịu tuỳ theo mức độ vi phạm (bồi thường thiệt hại, bị xử lý hành chính hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự).

Như vậy, toàn bộ quá trình đình công từ khâu chuẩn bị đến khâu giải quyết đều phải đảm bảo đúng pháp luật. NLĐ cần nắm rõ các điều kiện, trình tự, thủ tục đình công và tránh bị lôi kéo, kích động để gây ra những hậu quả đáng tiếc, gây thiệt hại cho bản thân, doanh nghiệp và cho xã hội. Khi NSDLĐ giải quyết không thỏa đáng hoặc cố tình trù dập, trả thù những người tổ chức, tham gia đình công thì NLĐ có quyền yêu cầu các cơ quan có thẩm quyền giải quyết.

1.2.2. Thủ tục tuyên bố đình công bất hợp pháp và hậu quả pháp lý của đình công bất hợp pháp

- Thẩm quyền và thủ tục tuyên bố đình công bất hợp pháp

Việc tuyên bố đình công hợp pháp hay không hợp pháp có ý nghĩa quan trọng trong việc xác định tính hợp pháp của đình công cũng như hậu quả pháp lý của nó. Chính vì vậy pháp luật các nước thường quy định việc tuyên đình công bất hợp pháp phải tuân theo một thủ tục nhất định và do cơ quan có thẩm quyền tuyên bố. Tòa án là cơ quan quyền lực Nhà nước và là cơ quan cuối cùng giải quyết các tranh chấp trong lĩnh vực lao động nên thường được pháp luật các nước lựa chọn là cơ quan có thẩm quyền tuyên bố về tính hợp pháp của đình công.

- Hậu quả pháp lý của đình công bất hợp pháp

Để hạn chế tình trạng đình công bất hợp pháp xảy ra, bên cạnh các trường hợp đình công bất hợp pháp, pháp luật các nước còn quy định về hậu quả pháp lý của đình công bất hợp pháp.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Thông thường những chế tài xử lý đối với đình công bất hợp pháp mà các quốc gia áp dụng là: yêu cầu NLĐ trở lại làm việc, bồi thường thiệt hại, hay xử phạt tiền, xử lý hình sự…. Luật Công đoàn của Malaysia (1959) quy định, nếu

công đoàn và thành viên nào trong Ban chấp hành công đoàn khởi xướng, khuyến khích, tổ chức hoặc tài trợ đình công bất hợp pháp thì bị phạt tiền không quá 2000 rinhgit hoặc bị phạt tù không quá 1 năm hoặc cả 2 và cứ mỗi ngày vi phạm thì bị phạt thêm 100 rinhgit. Đoàn viên công đoàn nào khởi xướng, tham gia hoặc có hành vi tiếp tục đình công bất hợp pháp thì sẽ không còn là đoàn viên công đoàn, sau đó không được tham gia vào công đoàn (Điều 25A).

Điều 9 Luật Hình sự của Singapore quy định người công nhân khởi sự và tiếp tục đình công bất hợp pháp thì sẽ bị tù không quá 12 tháng hoặc bị phạt tiền không quá 2000 USD Singapore hoặc cả hai. Luật Lao động của Campuchia (1997) quy định Tòa án là cơ quan có thẩm quyền xác định tính hợp pháp hoặc bất hợp pháp của một cuộc đình công. Nếu cuộc đình công được tuyên bố là bất hợp pháp, những người tham gia đình công phải trở lại làm việc trong vòng 48 giờ.

Tiểu kết chương 1

Đình công đang là một trong những vấn đề nóng và là một hiện tượng QHLĐ tự nhiên trong nền kinh tế thị trường. Nó biểu hiện một sự bế tắc trong QHLĐ, khi có sự xung đột về quyền và lợi ích giữa NLĐ và NSDLĐ mà sự xung đột này không được giải quyết kịp thời. Bản chất của đình công thường thay đổi và phát triển cùng với sự phát triển của xã hội trong các giai đoạn khác nhau của quá trình phát triển. Tác động của đình công gắn liền với quyền lợi của NLĐ, do đó, việc quy định, điều chỉnh đình công trong pháp luật như thế nào có ý nghĩa vô cùng quan trọng. Những lí luận chung của pháp luật về đình công và đình công hợp pháp có vai trò hướng dẫn, định hướng và hạn chế đến mức thấp nhất những tác động tiêu cực mà đình công và đình công bất hợp pháp mang đến cho NLĐ. Trong quá trình mở rộng hợp tác quốc tế, việc nhìn nhận vấn đề đình công, đình công bất hợp pháp trong quan hệ so sánh với luật pháp quốc tế là cần thiết để vấn đề được nhìn nhận rộng mở và đa chiều hơn. Theo đó, vấn đề đình công và đình

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

công bất hợp pháp cũng được điều chỉnh một cách chặt chẽ hơn, đảm bảo tính hiệu quả trong việc điều chỉnh quan hệ lao động.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Chương 2

THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ ĐÌNH CÔNG BẤT HỢP PHÁP VÀ THỰC TIỄN TẠI KHU CÔNG NGHIỆP TỈNH TÂY NINH

2.1. Thực trạng pháp luật về đình công bất hợp pháp

2.1.1. Các trường hợp đình công bất hợp pháp

Theo Điều 204 BLLĐ 2019 đình công bị coi là bất hợp pháp khi thuộc một trong các trường hợp sau:

- Thứ nhất, Không thuộc trường hợp được đình công theo quy đinh của pháp luật

Theo quy định của pháp luật, đình công phải phát sinh từ tranh chấp lao động tập thể về lơi ích. TCLĐ tập thể về lợi ích là những TCLĐ liên quan đến những vấn đề không được quy định trong hợp đồng lao động, nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể. Hay nói cách khác, TCLĐ tập thể về lợi ích là tranh chấp những vấn đề chưa được quy định, những vấn đề mới phát sinh, những vẫn đề NLĐ hướng đến để đảm bảo một môi trường làm việc tốt hơn. Theo quy định tại BLLĐ 2012, đình công không xuất phát từ TCLĐ tập thể về lợi ích là đình công bất hợp pháp.

Trước đây, BLLĐ sửa đổi bổ sung năm 2006 quy định đình công có thể phát sinh cả từ TCLĐ tập thể về quyền và về lợi ích. Tuy nhiên, BLLĐ năm 2012 đã thu hẹp phạm vi quyền đình công của NLĐ và chỉ ghi nhận tính hợp pháp của những cuộc đình công phát sinh từ TCLĐ tập thể về lợi ích, không cho phép đình công để giải quyết TCLĐ tập thể về quyền do đó tập thể lao động chỉ có thể đình công vào duy nhất một thời điểm. Sự thay đổi này phù hợp với cả vấn đề lý luận cũng như thực tiễn ở Việt Nam: BLLĐ năm 2019 tiếp tục kế thừa quy định của BLLĐ năm 2012.

Về lý luận, đình công là "biện pháp đấu tranh kinh tế", là "vũ khí cuối cùng" của NLĐ trong nền kinh tế thị trường nên về nguyên tắc nó chỉ được NLĐ sử dụng khi không còn biện pháp nào khác. TCLĐ tập thể về quyền là tranh chấp trong

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

trường hợp có sự vi phạm (có thể là vi phạm pháp luật, thỏa ước lao động tập thể hoặc nội quy lao động…) nên hoàn toàn có căn cứ để các cơ quan có thẩm quyền, trong đó có Toà án, dựa vào để giải quyết. Còn tranh chấp về lợi ích là tranh chấp xảy ra trong trường hợp không có sự vi phạm và thông thường là NLĐ đòi hỏi quyền lợi cao hơn so với các quy định hoặc thoả thuận hợp pháp trong đơn vị, do không có căn cứ pháp luật cụ thể nên NLĐ không thể yêu cầu Toà án giải quyết. Trong trường hợp này để đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của bên NLĐ thì pháp luật phải cho phép tập thể lao động sử dụng biện pháp đấu tranh kinh tế, là đình công nhằm gây sức ép buộc NSDLĐ phải chấp nhận những yêu sách của mình. Bởi vậy, chỉ cho phép đình công đối với TCLĐ tập thể về lợi ích là phù hợp về mặt lý luận.

Về thực tiễn, có thể thấy rằng trước đây đa số các cuộc đình công của tập thể lao động có nguyên nhân từ việc NSDLĐ có hành vi vi phạm, tức là đình công về quyền cho nên quy định cho phép các cuộc đình công để giải quyết TCLĐ tập thể về quyền vẫn còn hợp lý. Tuy nhiên trong thời gian gần đây, ý thức của các bên trong QHLĐ dần được nâng cao, công tác quản lý của Nhà nước cũng được đẩy mạnh và các quy định của pháp luật được sửa đổi phù hợp thì các cuộc đình công của NLĐ cũng thay đổi theo hướng yêu cầu xác lập các điều kiện lao động mới như đòi tăng tiền lương, tiền thưởng, tăng các phúc lợi, giảm giờ làm… (đình công để đòi lợi ích).

Theo Điều 199 BLLĐ năm 2019 NLĐ có quyền đình công trong trường hợp tổ chức đại diện NLĐ là bên tranh chấp lao động tập thể về lợi ích có quyền tiến hành các thủ tục để đình công trong trường hợp:

Hòa giải không thành hoặc hết thời hạn hòa giải mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải

Ban trọng tài lao động không được thành lập hoặc thành lập nhưng không ra quyết định giải quyết tranh chấp hoặc người sử dụng là bên tranh chấp không thực hiện quyết định giải quyết tranh chấp của Ban trọng tài lao động.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Cuộc đình công không đảm bảo quy định này sẽ là đình công bất hợp pháp

- Thứ hai, không do tổ chức đại diện người lao động có quyền tổ chức và lãnh đạo đình công.

Tổ chức đại diện người lao động được hình thành dựa trên cơ sở sự tự nguyện của những người lao động trong cùng một đơn vị sử dụng lao động, sự tự nguyện này được hiểu là sự tự do ý chí của NLĐ khi tham gia, thành lập hoặc gia nhập tổ chức đại diện người lao động. Hoạt động của tổ chức đại diện người lao động phải nhằm mục đích bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động. Đây là chức năng chủ yếu của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở. Tổ chức đại diện người lao động thực hiện chức năng bảo vệ người lao động thông qua con đường chủ yếu là thương lượng tập thể, bên cạnh đó có thể sử dụng các hình thức nếu được pháp luật cho phép hoặc thừa nhận.

Do đình công có ảnh hưởng lớn đến hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp cũng như trật an toàn xã hội nên đình công cần phải có tính tổ chức, có người lãnh đạo. Bởi vậy cuộc đình công không do tổ chức đại diện NLĐ lãnh đạo và tổ chức sẽ bị xem là đình công bất hợp pháp.

Theo quy định của BLLĐ 2019, chủ thể có quyền tổ chức và lãnh đạo đình công là tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở. Tổ chức đại diện NLĐ cơ sở theo khoản 3 điều 3 BLLĐ 2019 bao gồm công đoàn cơ sở và tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp. Tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở là tổ chức được thành lập trên cơ sở tự nguyện của NLĐ tại một đơn vị doanh nghiệp nhằm mục đích bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLĐ trong quan hệ lao động thông qua thương lượng tập thể hoặc các hình thức khác theo quy định của pháp luật về lao động. Cuộc đình công không đảm bảo quy định về chủ thể lãnh đạo đình công sẽ bị xem là đình công bất hợp pháp.

- Thứ ba, đình công vẫn diễn ra khi vụ việc TCLĐ tập thể đang được cơ quan, tổ chức, cá nhân giải quyết theo quy định của BLLĐ:

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Theo quy định, đình công phải phát sinh từ TCLĐ tập thể về lợi ích. Trước khi tập thể NLĐ tiến hành đình công, TCLĐ tập thể về lợi ích phải được giải quyết bởi Hoà giải viên lao động và Hội đồng trọng tài lao động. Khi tranh chấp này chưa được giải quyết hoặc đang được giải quyết thì tập thể lao động không được tổ chức đình công. Nếu vi phạm quy định về thời điểm đình công nêu trên, cuộc đình công được coi là bất hợp pháp.

Trên thực tế, quy định này hầu như không được tuân thủ. Thông thường, ngay khi có mâu thuẫn, bất đồng với NSDLĐ thì tập thể lao động đã rời bỏ vị trí làm việc, tụ tập với số lượng lớn và đưa ra các yêu sách. Đa phần NLĐ mong muốn sử dụng đình công để gây hậu quả "tức thời" và nhanh chóng. Thực tế, một số yêu sách của NLĐ được NSDLĐ đáp ứng một phần nhưng NLĐ vẫn không đồng ý, thêm vào đó họ lại không đưa vụ tranh chấp ra giải quyết theo quy định và sử dụng ngay vũ khí "đình công". Đơn cử cuộc đình công của hàng ngàn công nhân công ty Nissey tại Quận 7, TP Hồ Chí Minh tháng 2/2016 yêu cầu tăng lương và phụ cấp thỏa đáng. Mặc dù lãnh đạo Công ty đã có thư ngỏ gửi công nhân kêu gọi sự chia sẻ của đội ngũ công nhân trong thời gian khó khăn của công ty, nhưng tập thể NLĐ không đồng tình và tiếp tục kéo dài cuộc đình công.

Rõ ràng thương lượng tập thể, đối thoại doanh nghiệp đã có ở công ty Nissey này những vẫn chưa đưa lại hiệu quả mong muốn, và đặc biệt hơn là NLĐ sử dụng ngay vũ khí "đình công" để đòi quyền lợi chứ không tuần tự thực hiện các quy định về giải quyết tranh chấp. Nếu đối chiếu với quy định pháp luật hiện hành thì những cuộc đình công này là cuộc đình công bất hợp pháp.

Việc quy định TCLĐ tập thể về lợi ích phải được giải quyết tại Hội đồng trọng tài sau đó mới được đình công như hiện nay là nhằm mục đích một mặt tạo ra khoảng thời gian làm nguội bớt các TCLĐ đang ở thời điểm nóng bỏng, tạo điều kiện để hai bên giải quyết trong hoà bình trước khi áp dụng các biện pháp có tính chất quyết liệt như đình công; mặt khác, cũng hạn chế được những hậu quả tiêu cực mà đình công mang lại. Theo đó, nếu đình công tự phát sẽ bị coi là bất hợp pháp, nên ít nhiều sẽ kiềm chế bớt "*ngẫu hứng đình công*" của những NLĐ,

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

bảo vệ được lợi ích hợp pháp của NSDLĐ khi phải đối mặt với nguy cơ đình công có thể dễ dàng xảy ra vào bất kỳ thời điểm nào. Tuy nhiên, nếu đối chiếu với các quy định của ILO và pháp luật của một số quốc gia trên thế giới có thể thấy: quy định của pháp luật Việt Nam về thời điểm đình công khá chặt chẽ, phần nào làm mất đi tính thời cơ của cuộc đình công. Thời cơ cuộc đình công có thể là thời điểm NSDLĐ đang cần NLĐ, sự ngừng việc của tập thể NLĐ có thể gây thiệt hại hoặc đe doạn gây thiệt hại cho NSDLĐ lớn hơn những thiệt hại mà NSDLĐ phải chấp nhận khi thực hiện theo yêu cầu của tập thể NLĐ. Thời cơ đó cũng chính là lợi thế của tập thể NLĐ trong đình công. Do đó nếu cho phép đình công sau khi tiến hành đầy đủ các thủ tục giải quyết tranh chấp tập thể lâu dài thì thời cơ đình công có thể sẽ mất đi, kéo theo đó là khả năng gây sức ép của đình công với NSDLĐ cũng giảm sút.

Bên cạnh đó, có một thực tế là hiện nay Hội đồng trọng tài lao động hoạt động chưa thực sự hiệu quả, những vụ tranh chấp mà Hội đồng trọng tài thụ lý và giải quyết là không nhiều. Như vậy, trong khi NLĐ không tin vào khả năng giải quyết của Hội đồng trọng tài trước khi tiến hành đình công thì quy định của pháp luật như trên có phần mang tính hình thức, chưa phù hợp với thực tế. Đây là một trong những nguyên nhân cơ bản giải thích vì sao hầu hết các cuộc đình công ở nước ta hiện nay đều bất hợp pháp do không tuân thủ quy định về thời điểm đình công.

- Thứ tư, vi phạm các quy định về trình tự, thủ tục tiến hành đình công

Trình tự đình công được thực hiện theo hai bước là, lấy ý kiến về đình công; ra quyết định đình công và thông báo thời điểm bắt đầu đình công. Đến thời điểm bắt đầu đình công, nếu NSDLĐ vẫn không chấp nhận giải quyết yêu cầu của NLĐ, tổ chức đại diện NLĐ tổ chức và lãnh đạo đình công.

Theo quy định, đình công phải tuân theo các trình tự, thủ tục do pháp luật quy định. Mục đích của cuộc đình công là nhằm đạt được quyền và lợi ích hợp pháp của chính người lao động. Thu thập các ý kiến của người lao động theo các thủ tục dân chủ và độc lập, bỏ phiếu tán thành hoặc phản đối đình công; Ra quyết định đình công và thông báo đình công cho bên có quan hệ lao động.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

* ***Bước 1.*** *Chuẩn bị đình công*

- *Lấy ý kiến về đình công [6]*: Trước khi tiến hành đình công, tổ chức đại diện người lao động có quyền tổ chức và lãnh đạo đình công có trách nhiệm lấy ý kiến của toàn thể người lao động hoặc thành viên ban lãnh đạo của các tổ chức đại diện người lao động tham gia thương lượng.

+ *Nội dung lấy ý kiến bao gồm:* Đồng ý hay không đồng ý đình công; phương án của tổ chức đại diện người lao động về thời điểm bắt đầu đình công, địa điểm đình công, phạm vi tiến hành đình công, yêu cầu của người lao động. Việc lấy ý kiến được thực hiện trực tiếp bằng hình thức lấy phiếu hoặc chữ ký hoặc hình thức khác. Như vậy, ngoài hình thức lấy ý kiến bằng phiếu hoặc chữ ký, BLLĐ 2019 đã bổ sung quy định mới là "cho phép việc lấy ý kiến được thực hiện bằng hình thức khác". Thời gian, địa điểm và cách thức tiến hành lấy ý kiến về đình công do tổ chức đại diện người lao động quyết định và phải thông báo cho người sử dụng lao động biết trước ít nhất một ngày.

Việc lấy ý kiến không được làm ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất, kinh doanh bình thường của người sử dụng lao động. Người sử dụng lao động không được gây khó khăn, cản trở hoặc can thiệp vào quá trình tổ chức đại diện người lao động tiến hành lấy ý kiến về đình công.

* ***Bước 2:*** *Quyết định đình công và thông báo thời điểm bắt đầu đình công, đình công* [6].

Khi có trên 50% số người được lấy ý kiến đồng ý với nội dung lấy ý kiến đình công, tổ chức đại diện NLĐ ra quyết định đình công bằng văn bản. Quyết định đình công phải có các nội dung sau đây: Kết quả lấy ý kiến đình công; Thời điểm bắt đầu đình công, địa điểm đình công; Phạm vi tiến hành đình công; Yêu cầu của NLĐ; Họ tên, địa chỉ liên hệ của người đại diện cho tổ chức đại diện NLĐ tổ chức và lãnh đạo đình công.

- Thông báo thời điểm bắt đầu đình công và đình công:

Sau khi ra quyết định đình công, ít nhất là 05 ngày làm việc trước ngày bắt đầu đình công, tổ chức đại diện NLĐ tổ chức và lãnh đạo đình công phải

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

gửi 01 văn bản về việc quyết định đình công cho NSDLĐ và Ủy ban nhân dân cấp huyện và cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh.

* ***Bước 3.*** *Tiến hành đình công*

Đến thời điểm bắt đầu đình công, nếu NSDLĐ vẫn không chấp nhận giải quyết yêu cầu của tập thể lao động thì tổ chức đại diện NLĐ tổ chức và lãnh đạo đình công.

Một cuộc đình công không đảm bảo các trình tự thủ tục này sẽ bị coi là đình công bất hợp pháp.

- *Thứ năm, tiến hành đình công trong trường hợp không được đình công:*

Căn cứ điều 209 BLLĐ 2019, không được đình công ở nơi sử dụng lao động mà việc đình công có thể đe dọa đến quốc phòng, an ninh, trật tự công cộng, sức khỏe của con người. Chính phủ quy định danh mục [2] nơi sử dụng lao động không được đình công và việc giải quyết tranh chấp lao động tại nơi sử dụng lao động không được đình công. Chẳng hạn như

Sản xuất, Truyền tải, Điều độ hệ thống điện; Thăm dò, khai thác, sản xuất, cung cấp dầu khí; Bảo đảm an toàn hàng không, an toàn hàng hải; Cung cấp hạ tầng thông tin và truyền thông; Các doanh nghiệp cung cấp nước sạch, thoát nước, vệ sinh môi trường trực tiếp phục vụ cho các thành phố trực thuộc trung ương;...

- *Thứ sáu, Khi đã có quyết định hoãn hoặc ngừng đình công của cơ quan có thẩm quyền.*

Các trường hợp hoãn đình công, ngừng đình công sau đây:

- *Hoãn đình công là* việc Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh ra quyết định lùi thời điểm bắt đầu cuộc đình công đã ấn định trong quyết định đình công của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở có quyền tổ chức và lãnh đạo đình công.

Các trường hợp hoãn đình công: Đình công dự kiến tổ chức tại các đơn vị cung cấp điện, nước, vận tải công cộng và các dịch vụ khác trực tiếp phục vụ tổ chức mít tinh kỷ niệm ngày lễ, tết quy định tại khoản 1 Điều 112 của

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

BLLĐ; Đình công dự kiến tổ chức tại địa bàn đang diễn ra các hoạt động nhằm phòng ngừa, khắc phục hậu quả thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm hoặc tình trạng khẩn cấp theo quy định của pháp luật.

- *Ngừng đình công* là việc Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh ra quyết định tạm dừng cuộc đình công đang diễn ra cho đến khi không còn nguy cơ gây thiệt hại nghiêm trọng cho nền kinh tế quốc dân, lợi ích công cộng, đe dọa đến quốc phòng, an ninh, trật tự công cộng, sức khỏe của con người.

Các trường hợp ngừng đình công: Đình công diễn ra trên địa bàn xuất hiện thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm hoặc tình trạng khẩn cấp theo quy định của pháp luật; Đình công diễn ra đến ngày thứ ba tại các đơn vị cung cấp điện, nước, vệ sinh công cộng làm ảnh hưởng tới môi trường, điều kiện sinh hoạt và sức khỏe của nhân dân tại thành phố thuộc tỉnh; Đình công diễn ra có các hành vi bạo động, gây rối làm ảnh hưởng đến tài sản, tính mạng của nhà đầu tư, gây thiệt hại nghiêm trọng cho nền kinh tế quốc dân, lợi ích công cộng, đe dọa đến quốc phòng, an ninh, trật tự công cộng, sức khỏe của con người.

Như vậy, so với BLLĐ năm 2012, các trường hợp đình công bất hợp pháp theo BLLĐ năm 2019 đã có sự thay đổi. BLLĐ năm 2012 chỉ quy định 05 trường hợp đình công bất hợp pháp, còn BLLĐ năm 2019 quy định tới 06 trường hợp đình công bất hợp pháp. BLLĐ năm 2019 không quy định trường hợp tổ chức cho những NLĐ không cùng làm việc cho một NSDLĐ đình công là đình công bất hợp pháp như BLLĐ năm 2012 nhưng lại quy định trường hợp đình công vi phạm về trình tự thủ tục và vi phạm về người lãnh đạo đình công là bất hợp pháp. Đây là những điều kiện mà thực tế NLĐ tham gia đình công rất khó tuân thủ. Tuy nhiên trong bối cảnh có nhiều tổ chức đại diện cho NLĐ tại cơ sở thì việc quy định này

ở góc độ nào đó cũng là hợp lý nhằm đảm bảo ổn định trật tự trong doanh nghiệp, hạn chế tình trạng kích động đình công vì những mục đích khác.

2.1.2. Thẩm quyền, thủ tục tuyên bố cuộc đình công bất hợp pháp

Tuyên bố đình công bất hợp pháp đồng nghĩa với việc giải quyết đình công. Trước đây, chúng ta tiếp cận vấn đề giải quyết đình công theo nghĩa rộng, nên

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Pháp lệnh thủ tục giải quyết các TCLĐ năm 1996 đã quy định việc giải quyết đình công thực hiện ba mục đích là xác định tính hợp pháp của cuộc đình công, giải quyết nguyên nhân đình công và giải quyết hậu quả của đình công. Tuy nhiên đến Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của BLLĐ năm 2006, BLLĐ năm 2012 và bây giờ là BLLĐ 2019 các nhà làm luật đã thống nhất phạm vi giải quyết đình công chỉ là hoạt động xác định tính hợp pháp của cuộc đình công, còn việc giải quyết TCLĐ tập thể là nguyên nhân của cuộc đình công và giải quyết hậu quả của đình công sẽ theo các thủ tục khác theo yêu cầu của các bên và theo quy định của pháp luật. Quy định như vậy sẽ phù hợp hơn với bản chất của đình công, kéo theo quy trình giải quyết đình công gọn nhẹ và hợp lí hơn.

2.1.2.1. Thẩm quyền tuyên bố tính bất hợp pháp của cuộc đình công

Tòa án với chức năng xét xử, là cơ quan duy nhất có thẩm quyền xem xét tính hợp pháp hay không hợp pháp của một cuộc đình công. Theo quy định tại khoản 2 Điều 39 và khoản 1 Điều 405 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, Toà án nhân dân có thẩm quyền xét tính hợp pháp của cuộc đình công là Toà án nhân dân cấp Tỉnh nơi xảy ra đình công. Quy định như vậy là phù hợp và đồng bộ với các quy định khác của BLLĐ, bởi đình công vốn là hiện tượng phức tạp, lại chủ yếu phát sinh từ TCLĐ tập thể mà thẩm quyền giải quyết loại tranh chấp này cũng thuộc về Toà án nhân dân cấp Tỉnh. Quy định này sẽ giúp việc giải quyết đình công được thuận lợi và chính xác hơn.

Ngoài ra quy định Tòa án nhân dân cấp Tỉnh nơi xảy ra đình công có thẩm quyền xét tính hợp pháp của cuộc đình công cũng là hợp lý, bởi vì nếu giao thẩm quyền giải quyết đình công cho tòa án nơi doanh nghiệp đóng trụ sở chính sẽ làm cho vấn đề phức tạp lên, đình công ở một nơi, Tòa án ở nơi khác lại giải quyết. Vấn đề này không chỉ gây nên sự phức tạp về thủ tục mà còn cả sự tốn kém về mặt tiền bạc mà hiệu quả giải quyết lại không cao, đi ngược lại với tiêu chí giải quyết đình công một cách nhanh chóng nhằm hạn chế những thiệt hại mà đình công có thể gây ra.

2.1.2.2. Thủ tục tuyên bố cuộc đình công bất hợp pháp

- Thủ tục chuẩn bị xét tính bất hợp pháp của cuộc đình công

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Điều 403 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 quy định:*" Trong quá trình đình công hoặc trong thời hạn 03 tháng, kể từ ngày chấm dứt đình công, NSDLĐ, tổ chức đại diện tập thể lao động có quyền yêu cầu Tòa án xét tính hợp pháp của cuộc đình công".*

Như vậy, theo quy định của pháp luật, tổ chức đại diện tập thể lao động và NSDLĐ có quyền yêu cầu xét tính hợp pháp của cuộc đình công.Vì vậy, việc yêu cầu Tòa án tuyên bố đình công bất hợp pháp thường do NSDLĐ tiến hành.

Trong quá trình đình công đang diễn ra hoặc trong thời hạn 03 tháng để từ ngày chấm dứt đình công, NSDLĐ có quyền nộp đơn ra tòa án để yêu cầu tòa án tuyên bố cuộc đình công của NLĐ là bất hợp pháp. Như vậy, trước khi cuộc đình công xảy ra, người sử dụng không có quyền yêu cầu Tòa án tuyên bố cuộc đình công là bất hợp pháp. Sở dĩ pháp luật quy định như vậy bởi vì trong nhiều trường hợp khi đình công chưa xảy ra thì Tòa án chưa có đủ cơ sở để xem xét cuộc đình công sắp xảy ra có hợp pháp hay không hoặc cũng có thể cuộc đình công đó có khả năng sẽ không xảy ra. Thậm chí, trên thực tế có những cuộc đình công chỉ khi đã chấm dứt thì Tòa án mới có đủ cơ sở để xem xét và kết luận về tính bất hợp pháp của cuộc đình công. Quy định này đã khắc phục những vấn đề chưa hợp lý về thời điểm nộp đơn yêu cầu Tòa án xem xét tính hợp pháp của cuộc đình công được quy định trong Pháp lệnh thủ tục giải quyết các TCLĐ năm 1996 (cho phép cơ quan lao động cấp tỉnh và Liên đoàn lao động cấp tỉnh nơi có cuộc đình công có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết ngay cả khi đình công chưa xảy ra).

Ngay sau khi nhận đơn yêu cầu, Chánh án Tòa án nhân dân cấp tỉnh quyết định thành lập Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công và phân công một Thẩm phán chủ trì việc giải quyết đơn yêu cầu.

Trong thời hạn 05 ngày, kể từ ngày nhận được đơn yêu cầu, Thẩm phán được phân công chủ trì việc giải quyết đơn yêu cầu phải ra quyết định mở phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công. Quyết định mở phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công phải được gửi ngay cho tổ chức đại diện tập thể lao động, NSDLĐ, Viện kiểm sát cùng cấp và cơ quan, tổ chức liên quan. Trong vòng 05 ngày làm việc

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

tiếp theo, kể từ ngày ra quyết định mở phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công, Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công phải mở phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công.

Như vậy, khoảng thời gian kể từ ngày nhận được đơn yêu cầu đến ngày mở phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công theo quy định của BLLĐ năm 2012 kéo dài tối đa không quá 10 ngày làm việc. Quy định này nhằm tạo điều kiện cho Thẩm phán có đủ thời gian cần thiết để thu thập tài liệu, chứng cứ, xem xét kỹ lưỡng các vấn đề trước khi có quyết định cuối cùng.

- Phiên họp xét tính bất hợp pháp của cuộc đình công

Theo quy định của Bộ luật tố tụng Dân sự (Điều 407), thành phần tham gia phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công nói chung, đình công bất hợp pháp nói riêng bao gồm: i) Thẩm phán chủ tọa phiên họp; Thư ký Tòa án ghi biên bản phiên họp; ii) Kiểm sát viên Viện kiểm sát cùng cấp; iii) Đại diện tổ chức đại diện tập thể lao động và NSDLĐ; iii) Đại diện các cơ quan, tổ chức theo yêu cầu của Toà án.

Về trình tự phiên họp: Trước hết, Thẩm phán chủ trì phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công sẽ công bố quyết định mở phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công và tóm tắt nội dung đơn yêu cầu. Tiếp theo, đại diện hai bên đại diện tập thể NLĐ và NSDLĐ trình bày ý kiến của mình. Ngoài ra, đại diện cơ quan, tổ chức tham gia phiên họp có thể trình bày ý kiến nếu Thẩm phán chủ trì phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công yêu cầu. Sau đó, Kiểm sát viên phát biểu ý kiến của Viện kiểm sát về việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công và phải gửi văn bản phát biểu ý kiến cho Tòa án ngay sau khi kết thúc phiên họp để lưu vào hồ sơ việc dân sự. Cuối cùng, Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công thảo luận và quyết định theo đa số.

Kết quả của phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công là quyết định của Tòa án về tính hợp pháp của cuộc đình công. Trong quyết định này phải nêu rõ lý do và căn cứ để kết luận tính hợp pháp của cuộc đình công. Theo đó, nếu

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

cuộc đình công bị kết luận là bất hợp pháp thì NLĐ đang tham gia đình công phải ngừng ngay đình công và trở lại làm việc.

Quyết định của Tòa án về tính hợp pháp của cuộc đình công mà cụ thể là đình công bất hợp pháp phải được công bố công khai tại phiên họp và gửi ngay cho tổ chức đại diện tập thể lao động và NSDLĐ, Viện kiểm sát cùng cấp. Đồng thời, Tòa án đã ra quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công phải chuyển giao quyết định đó cho cơ quan thi hành án dân sự có thẩm quyền ngay sau khi ra quyết định. Quyết định này được thi hành ngay mặc dù có thể bị kháng cáo, kháng nghị.

- Thủ tục giải quyết kháng cáo, kháng nghị quyết định về đình công bất hợp pháp

Ngay sau khi nhận đơn kháng cáo, quyết định kháng nghị đối với quyết định về đình công bất hợp pháp, Tòa án nhân dân cấp cao phải có văn bản yêu cầu Tòa án đã xét tính hợp pháp của cuộc đình công chuyển hồ sơ vụ việc để xem xét, giải quyết. Trong thời hạn 03 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được văn bản yêu cầu, Tòa án đã ra quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công phải chuyển hồ sơ vụ việc cho Tòa án nhân dân cấp cao để xem xét, giải quyết.

Trong thời hạn 02 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được hồ sơ vụ việc, Chánh án Tòa án nhân dân cấp cao quyết định thành lập Hội đồng phúc thẩm xét tính hợp pháp của cuộc đình công và phân công một Thẩm phán chủ trì việc nghiên cứu hồ sơ. Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày Tòa án nhân dân cấp cao nhận được hồ sơ vụ việc, Hội đồng phúc thẩm phải tiến hành xét kháng cáo, kháng nghị đối với quyết định về tính bất hợp pháp của cuộc đình công. Quyết định của Hội đồng phúc thẩm về đình công bất hợp pháp của Tòa án nhân dân cấp cao là quyết định cuối cùng.

Như vậy, các chủ thể có quyền kháng cáo, kháng nghị thay cho quyền khiếu nại quyết định về đình công bất hợp pháp. Với sự mở rộng phạm vi chủ thể có quyền yêu cầu Tòa án xem xét lại quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công (bao gồm người sử dụng lao động, tổ chức đại diện tập thể lao động, Viện kiểm

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

sát), pháp luật ngày càng đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của các bên trong QHLĐ một cách cụ thể và hiệu quả hơn.

2.1.3. Hậu quả pháp lý trong trường hợp đình công bất hợp pháp

Khi quyết định của Tòa án về cuộc đình công được công bố là bất hợp pháp thì NLĐ phải ngừng đình công và quay trở lại làm việc, nếu người lao không ngừng đình công và trở lại làm việc thì sẽ bị coi là tự ý nghỉ việc và tùy theo mức độ vi phạm có thể bị xử lý kỷ luật lao động theo quy định của pháp luật lao động và nội quy lao động của đơn vị.

Trường hợp cuộc đình công bất hợp pháp gây thiệt hại cho NSDLĐ thì tổ chức lãnh đạo đình công phải bồi thường thiệt hại cho NSDLĐ. Việc bồi thường thiệt hại được thực hiện theo các bước sau:

Bước 1: NSDLĐ xác định giá trị thiệt hại do cuộc đình công bất hợp pháp gây ra, bao gồm:

- Thiệt hại vật chất: 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);

- 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.

Bước 2: NSDLĐ 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:

- Giá trị thiệt hại do đình công bất hợp pháp gây ra

- Giá trị yêu cầu bồi thường

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

- Thời hạn bồi thường

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Bước 3: Căn cứ vào nội dung văn bản yêu cầu bồi thường thiệt hại của NSDLĐ, đại diện tổ chức công đoàn trực tiếp lãnh đạo đình công có trách nhiệm thực hiện bồi thường thiệt hại theo quy định.

Trường hợp tổ chức lãnh đạo đình công không đồng ý với một trong các nội dung chủ yếu trong văn bản yêu cầu bồi thường thiệt hại của NSDLĐ thì trong thời hạn năm (05) ngày làm việc, kể từ ngày nhận được văn bản yêu cầu bồi thường thiệt hại của NSDLĐ, tổ chức công đoàn lãnh đạo đình công có văn bản yêu cầu NSDLĐ tổ chức thương lượng.

Bước 4: Trong thời hạn ba (03) ngày làm việc, kể từ khi nhận được yêu cầu thương lượng, NSDLĐ trao đổi, thống nhất với đại diện tổ chức công đoàn lãnh đạo đình công về thời gian, địa điểm, thành phần tham gia phiên họp thương lượng bồi thường thiệt hại.

Phiên họp thương lượng bồi thường thiệt hại phải được lập biên bản, có chữ ký của các bên tham gia thương lượng và của người ghi biên bản, trong đó phải có những nội dung đã được hai bên thống nhất (nếu có), những nội dung còn ý kiến khác nhau. Biên bản phiên họp thương lượng là cơ sở pháp lý xác định quyền và nghĩa vụ của các bên liên quan có trách nhiệm thực hiện việc bồi thường thiệt hại.

Kết thúc thương lượng, trường hợp hai bên thống nhất nội dung thương lượng thì hai bên có trách nhiệm thực hiện theo nội dung đã đạt được thỏa thuận; trường hợp không thống nhất nội dung thương lượng thì một trong hai bên có quyền yêu cầu tòa án giải quyết theo quy định của pháp luật.

Mặc dù quy định về bồi thường thiệt hại trong trường hợp đình công bất hợp pháp đã được ghi nhận từ rất lâu, song về thực tiễn do chưa có đơn yêu cầu xét tính hợp pháp của cuộc đình công nào được Toà án thụ lý nên cho đến nay chưa có một cuộc đình công nào bị tuyên bố là bất hợp pháp và tổ chức lãnh đạo đình công phải bồi thường thiệt hại do đình công bất hợp pháp gây ra.

Thực tế cũng đã có một số chủ sử dụng lao động gửi đơn lên Tòa án, song do tất cả các đơn yêu cầu xét tính hợp pháp của cuộc đình công hiện nay đều không

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

đủ nội dung như quy định của pháp luật như không có tên, địa chỉ của những người lãnh đạo cuộc đình công (thông thường NSDLĐ là bên nộp đơn không ghi hoặc ghi nhưng không chứng minh được những người nêu trên là người lãnh đạo cuộc đình công); không có các tài liệu chứng minh về cuộc đình công (như Quyết định đình công, Bản yêu cầu của tập thể lao động) nên đều bị trả lại đơn hoặc nếu đã thụ lý rồi thì bị đình chỉ giải quyết. Mới đây tại tỉnh Đồng Nai đã có một số chủ doanh nghiệp thuê luật sư khởi kiện yêu cầu xét tính hợp pháp của cuộc đình công, nhưng do không chứng minh được Công đoàn cơ sở hoặc đại diện NLĐ lãnh đạo đình công nên Tòa Lao động không thụ lý các vụ án này.

Hơn nữa, trên thực tế khi đình công xảy ra, các địa phương (nơi xảy ra đình công) thường thành lập tổ công tác hòa giải để giải quyết. Thông qua cuộc họp hòa giải này, NSDLĐ cũng thường đáp ứng một phần các yêu sách của NLĐ. Chính vì vậy, các bên cũng không có nhu cầu yêu cầu tòa án xem xét về tính hợp pháp của đình công.

2.2. Thực tiễn đình công bất hợp pháp tại khu công nghiệp tỉnh Tây Ninh

2.2.1. Khái quát về Tây Ninh và khu công nghiệp ở Tây Ninh

Tây Ninh là một tỉnh thuộc vùng Đông Nam Bộ, Việt Nam. Tây Ninh nằm ở vị trí cầu nối giữa Thành phố Hồ Chí Minh và thủ đô Phnôm Pênh, vương quốc Campuchia và là một trong những tỉnh nằm trong Vùng kinh tế trọng điểm

phía Nam. Tỉnh có thành phố Tây Ninh nằm cách Thành phố Hồ Chí Minh 99 km theo đường Quốc lộ 22, cách biên giới Campuchia 40 km về phía Tây Bắc.

Vùng phía Bắc tỉnh bao gồm các huyện Tân Châu, Tân Biên, Dương Minh Châu và Châu Thành: vùng bảo tồn vốn rừng, phát triển nông nghiệp theo hướng hình thành vùng các cây công nghiệp tập trung (mía, mì, cao su); du lịch sinh thái và du lịch về nguồn (Vườn quốc gia Lò Gò – Xa Mát và Khu di tích cấp quốc gia đặc biệt Trung ương cục miền Nam), phát triển kinh tế cửa khẩu Xa Mát, xây dựng quy hoạch cửa khẩu quốc tế Tân Nam, phát triển giao thương hàng hóa tại các cửa khẩu khác như: Chàng Riệc, Kà Tum, Phước Tân, … hình thành các cụm công

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

nghiệp với quy mô vừa, hợp lý gắn với việc bố trí lại dân cư (Châu Thành 03 Cụm công nghiệp, Tân Châu 03 Cụm công nghiệp).

Vùng Trung tâm: bao gồm Thành phố Tây Ninh và thị xã Hòa Thành. Thành phố Tây Ninh là trung tâm chính trị kinh tế, xã hội của tỉnh, dự kiến đến năm 2020 đạt tiêu chí đô thị loại II; thị xã Hòa Thành phát triển dịch vụ thương mại, bưu chính – viễn thông, tài chính ngân hàng, du lịch, các làng nghề tiểu thủ công nghiệp; Khu di tích lịch sử văn hóa quốc gia núi Bà Đen (thuộc địa phận Thành phố Tây Ninh và một phần huyện Dương Minh Châu) đã được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt đồ án quy hoạch chung đến năm 2035 tại Quyết định số 1099/QĐ-TTg ngày 05/9/2018, là cơ sở để tỉnh thu hút nhà đầu tư tham gia phát triển du lịch.

Vùng phía Nam tỉnh: bao gồm thị xã Trảng Bàng, huyện Gò Dầu và Bến Cầu phát triển các khu công nghiệp gắn với phát triển thương mại, dịch vụ, đô thị (khu công nghiệp Trảng Bàng, khu chế xuất và công nghiệp Linh Trung 3, khu công nghiệp Thành Thành Công, khu công nghiệp Phước Đông), chuyển động lực phát triển khu kinh tế cửa khẩu Mộc Bài chuyển công năng một số dự án sang công nghiệp, năng lượng.

Hiện tỉnh Tây Ninh có 07 khu công nghiệp nằm trong quy hoạch khu công nghiệp Việt Nam, với tổng diện tích đất tự nhiên là 3.958,24 ha. Trong đó, có 05 khu công nghiệp, khu chế xuất đã được cấp phép thành lập với tổng diện tích đất được duyệt là 3.383,96 ha, diện tích đất công nghiệp có thể cho thuê là 2.380,33 ha, diện tích đất công nghiệp đã cho thuê là 1.369,97 ha, đạt tỷ lệ lấp đầy là 57,55 ha. Tính đến ngày 15/02/2020, tổng số dự án đầu tư vào các khu công nghiệp, khu chế xuất là 294 dự án (242 dự án FDI và 52 dự án trong nước), với tổng vốn đăng ký là 6.494,23 triệu USD và 6.491,90 tỷ đồng. Cụ thể tình hình hoạt động của các khu công nghiệp, khu chế xuất như sau:

Khu công nghiệp Trảng Bàng: được thành lập theo Quyết định số 100/QĐ-TTg ngày 09/02/1999 của Thủ tướng Chính phủ, nằm trên địa bàn Khu phố

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

An Bình, Phường An Tịnh, Thị xã Trảng Bàng, tỉnh Tây Ninh, có quy mô là 189,1 ha,

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

diện tích đất công nghiệp có thể cho thuê là 137,75 ha, diện tích đất đã cho thuê là 135,86 ha (tỷ lệ lấp đầy đạt 98,63%). Đến nay, đã thu hút được 90 dự án (66 dự án FDI và 24 dự án trong nước) với tổng vốn đăng ký là 280,04 triệu USD và 3.729,02 tỷ đồng. Đã có 77 dự án đi vào hoạt động. Giải quyết việc làm cho 22.168 lao động (trong đó có 370 lao động nước ngoài).

Khu chế xuất và công nghiệp Linh Trung III: được thành lập theo Giấy phép đầu tư điều chỉnh số 412/GPĐC6 ngày 27/12/2002 của Bộ Kế hoạch và Đầu tư, nằm trên địa bàn Khu phố Suối Sâu, Phường An Tịnh, Thị xã Trảng Bàng, tỉnh Tây Ninh, có quy mô là 202,67 ha, diện tích đất công nghiệp có thể cho thuê là 134,76 ha, diện tích đất đã cho thuê là 123,26 ha (tỷ lệ lấp đầy đạt 91,46%). Đến nay, đã thu hút được 87 dự án (72 dự án FDI và 15 dự án trong nước) với tổng vốn đăng ký là 440,86 triệu USD và 1.839,79 tỷ đồng. Đã có 76 dự án đi vào hoạt động. Giải quyết việc làm cho 15.153 lao động (trong đó có 302 lao động nước ngoài).

Khu công nghiệp Thành Thành Công: được hình thành theo chủ trương của Thủ tướng Chính phủ tại công văn 595/TTg-KTN ngày 23/4/2008; Quyết định số 719/QĐ-UBND ngày 21/4/2009 của Ủy ban nhân dân tỉnh về việc thành lập khu công nghiệp Bourbon An Hòa và Quyết định số 1337/QĐ-UBND ngày 13/6/2014 của Ủy ban nhân dân tỉnh Tây Ninh về việc đổi tên khu công nghiệp Bourbon An Hòa thành khu công nghiệp Thành Thành Công, nằm trên địa bàn Khu phố An Hội, Phường An Hòa, Thị xã Trảng Bàng, tỉnh Tây Ninh, có quy mô là 760 ha, diện tích đất công nghiệp có thể cho thuê là 516,47 ha, diện tích đất đã cho thuê là 327,15 ha (tỷ lệ lấp đầy đạt 63,34%). Đến nay, đã thu hút được 71 dự án (62 dự án FDI và 09 dự án trong nước) với tổng vốn đăng ký là 1.245,76 triệu USD và 454,1 tỷ đồng. Đã có 37 dự án đi vào hoạt động. Giải quyết việc làm cho 16.438 lao động (trong đó có 574 lao động nước ngoài).

Khu công nghiệp Phước Đông: được hình thành theo chủ trương của Thủ Tướng Chính phủ tại công văn 595/TTg-KTN ngày 23/4/2008 và Quyết định số 1534/QĐ-UBND ngày 30/7/2009 của Ủy ban nhân dân tỉnh về việc thành lập khu

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

công nghiệp Phước Đông thuộc khu liên hợp công nghiệp – đô thị - dịch vụ Phước Đông – Bời Lời, nằm trên địa bàn xã Phước Đông và Bàu Đồn, huyện Gò Dầu, tỉnh Tây Ninh và xã Đôn Thuận, Thị xã Trảng Bàng, tỉnh Tây Ninh, có quy mô là 2.190 ha, diện tích đất công nghiệp có thể cho thuê là 1.558 ha, diện tích đất đã cho thuê là 751,2 ha (tỷ lệ lấp đầy đạt 48,22%). Đến nay, đã thu hút được 42 dự án (39 dự án FDI và 03 dự án trong nước) với tổng vốn đăng ký là 4.339,06 triệu USD và 418 tỷ đồng. Đã có 28 dự án đi vào hoạt động. Giải quyết việc làm cho 42.995 lao động (trong đó có 1.786 lao động nước ngoài).

Khu công nghiệp Chà Là (*giai đoạn 1*): được thành lập theo chủ trương Công văn số 758/TTg-KTN ngày 12/5/2010 của Thủ tướng Chính phủ và Quyết định số 1094/QĐ-UBND ngày 16/6/2010 của Ủy ban nhân dân tỉnh về việc thành lập khu công nghiệp Chà Là, nằm trên địa bàn ấp Bình Linh, xã Chà Là, huyện Dương Minh Châu, tỉnh Tây Ninh, có quy mô là 42,19 ha, diện tích đất công nghiệp có thể cho thuê là 33,35 ha, diện tích đất đã cho thuê là 32,51 ha (tỷ lệ lấp đầy đạt 97,47%). Đến nay, đã thu hút được 04 dự án (03 dự án FDI và 01 dự án trong nước) với tổng vốn đăng ký là 188,5 triệu USD và 50 tỷ đồng. Đã có 04 dự án đi vào hoạt động. Giải quyết việc làm cho 14.366 lao động (trong đó có 162 lao động nước ngoài).

(Nguồn: bảng tổng hợp thống kê tình hình thu hút đầu tư và bảng tổng hợp thống kê tình hình sử dụng lao động của các doanh nghiệp trong khu công nghiệp).

2.2.2. Thực trạng đình công bất hợp pháp tại khu công nghiệp ở Tây Ninh và nguyên nhân

2.2.2.1. Thực trạng đình công bất hợp pháp tại khu công nghiệp ở Tây Ninh

Trong những năm qua, tỉnh Tây Ninh rất quan tâm đến công tác đầu tư, luôn coi nhà đầu tư là những vị khách quý cần được chăm sóc lâu dài, do đó tỉnh cam kết thực hiện nhiều chính sách và tạo mọi điều kiện thuận lợi cũng như sẵn sàng đón tiếp các nhà đầu tư trong nước và ngoài nước đến đầu tư và phát triển tại tỉnh Tây Ninh với tinh thần hai bên cùng có lợi. Hiện trên địa bàn tỉnh Tây Ninh có 05 khu công nghiệp đã được cấp phép thành lập và đã đi vào hoạt động, các khu công

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

nghiệp này đã thu hút được 294 dự án với tổng vốn đầu tư đăng ký là 6.494,23 triệu USD và 6.491,9 tỷ đồng, trong đó có 210 dự án đang hoạt động và đã tạo việc làm cho 111.120 lao động.

Nhìn chung, nhưng năm gần đây, cùng với sự lớn mạnh về số lượng, quy mô, đa dạng về thành phần, các loại hình doanh nghiệp trên địa bàn Tây Ninh đã thu hút một lượng lớn NLĐ. Điều đó đã góp phần thúc đẩy thị trường lao động phát triển, tạo môi trường và điều kiện cho nhiều người trong độ tuổi lao động có cơ hội việc làm. Nhưng bên cạnh đó, nhiều mâu thuẫn trong QHLĐ cũng đã nảy sinh dẫn đến TCLĐ tập thể, đình công xảy ra tại các doanh nghiệp trên địa bàn. Cụ thể:

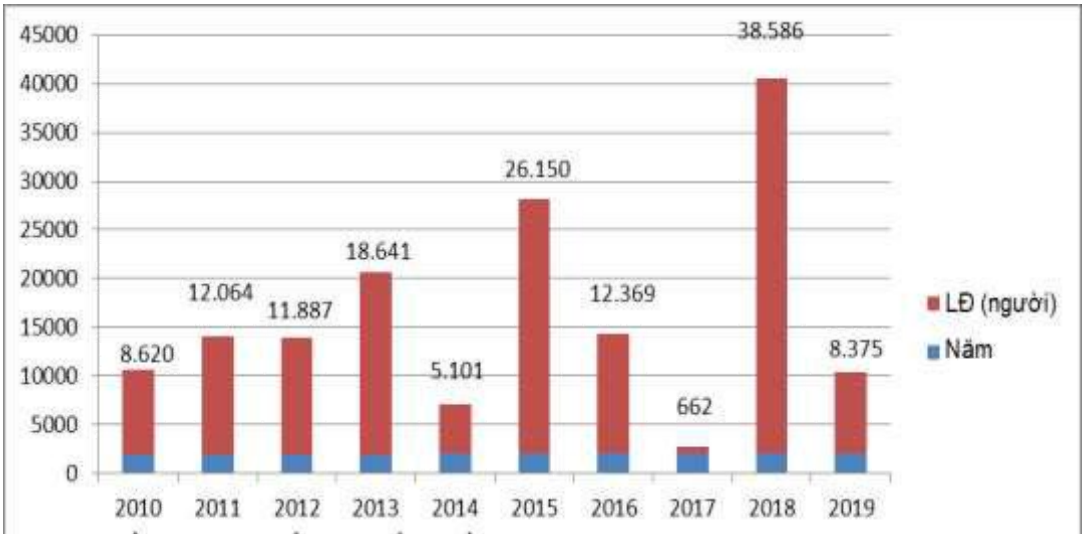
Từ năm 2010 đến năm 2019, trên địa bàn các khu công nghiệp Tây Ninh đã xảy ra 196 vụ đình công ở các doanh nghiệp. Số lượng NLĐ tham gia đình công ngày càng đông, nếu năm 2010 chỉ có 8.620 NLĐ tham gia đình công với ít nhất 35 người/vụ và nhiều nhất là 1.500 người/vụ thì đến năm 2011 số NLĐ tham gia đã tăng gấp 3,3 lần là 28.064 người, nhiều nhất là 9.600 người/vụ. Năm 2015, tổng số NLĐ tham gia các cuộc đình công lên tới 26.150 người. Riêng tháng 4/2015 đã xảy ra vụ đình công ở Công ty TNHH PouHung – Đài Loan với hơn 13.000 NLĐ diễn ra trong vòng 03 ngày. Đến năm 2018, tổng số NLĐ tham gia đình công tại địa bàn các khu công nghiệp Tây Ninh lên tới mức cao nhất là 38.586 người.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149



Đồ thị 2.1: Thống kê tổng số lao động tham gia đình công trên địa bàn

Nguồn: Báo cáo thống kê của Phòng quản lý lao động thuộc Ban Quản lý Khu kinh tế tỉnh Tây Ninh

Hơn thế nữa, tính chất của các cuộc đình công ngày càng phức tạp, trong một số vụ đình công đã xuất hiện những phần tử quá khích và có hành vi xúi giục người khác đình công làm sai lệch tính chất của cuộc đình công, đẩy diễn biến cuộc đình công vượt ra ngoài QHLĐ đơn thuần. Nhiều doanh nghiệp đình công tái diễn nhiều lần như Công ty TNHH PouHung hay điển hình là các cuộc đình công diễn ra vào năm 2018 tại 19 doanh nghiệp với 31.149 lao động tham gia, nội dung liên quan đến dự Luật đặc khu kinh tế.

Các cuộc đình công xảy ra từ trước đến nay tại các doanh nghiệp trên địa bàn các khu công nghiệp Tây Ninh đều mang tính tự phát và vi phạm các quy định pháp luật về đình công. Mặc dù rằng, các cuộc đình công xảy ra phần lớn ở các doanh nghiệp có tổ chức công đoàn nhưng đều không do công đoàn tổ chức, lãnh đạo; không tuân thủ các quy định về trình tự, thủ tục, thời điểm đình công. Khi xảy ra những bất đồng, tranh chấp, NLĐ từ khởi xướng và tiến hành đình công không qua những thủ tục giải quyết TCLĐ. Thông thường, ban đầu xuất phát từ một nhóm nhỏ, sau đó lan dần ra thu hút phần lớn hoặc toàn bộ NLĐ trong doanh

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

nghiệp và do một số "thủ lĩnh" không chính thức trong công nhân đóng vai trò dẫn dắt. Cũng cần nói thêm rằng, những cuộc đình công nay được tổ chức một cách không công khai, cho đến khi các cơ quan chức năng vào cuộc thì những người đại diện cho tập thể lao động mới xuất hiện để đưa ra các yêu sách của người lao động. Mặt khác, đã trở thành một tiền lệ phổ biến, NLĐ rất có chú ý trong vấn đề tận dụng cơ hội, yếu tố thời gian để tạo nên sự bất ngờ, đẩy đối phương vào tình thế căng thăng, khó khăn để tạo áp lực buộc phải chấp nhận các yêu sách của NLĐ. Nói tóm lại, mặc dù hầu hết các cuộc đình công xuất phát từ những bức xúc, yêu cầu chính đáng của NLĐ nhưng quá trình thực hiện đều không tuân thủ các quy định pháp luật về đình công. Tuy Tòa án chưa tuyên bố cuộc đình công nào là bất hợp pháp nhưng đối chiếu với các quy định của pháp luật thì các cuộc đình công xảy ra ở khu công nghiệp tỉnh Tây Ninh đều là bất hợp pháp.

Đình công ở khu vực doanh nghiệp FDI chiếm tỷ lệ cao và diễn ra phức tạp hơn rất nhiều so với những doanh nghiệp khác và các cuộc đình công ở khu công nghiệp Tây Ninh có một số đặc điểm:

- *Thứ nhất*, Hầu hết các cuộc đình công diễn ra đều xuất phát vì mục đích kinh tế

NLĐ ở các doanh nghiệp FDI mặc dù phải lao động với cường độ cao, thời gian lao động kéo dài, song mức thu nhập cơ bản thấp, không cao hơn so với mặt bằng thu nhập của lao động trong các loại hình doanh nghiệp khác. Bên cạnh đó là khoảng cách chênh lệch giữa thu nhập của lao động quản lý và công nhân trực tiếp sản xuất khá cao. Trong khi đó, điều kiện lao động của NLĐ tại các doanh nghiệp FDI quá khắc nghiệt: xuất phát từ việc các doanh nghiệp này luôn tìm cách giảm chi phí đến mức thấp nhất nhằm tối đa hóa lợi nhuận bằng cách khai thác triệt để sức lao động tăng định mức lao động quy định kỷ luật hà khắc. Một số doanh nghiệp như Công ty TNHH may mặc Lang Ham (Trung Quốc) điều chỉnh đơn giá từ 11.200 đồng/sản phẩm thành 10.500 đồng/sản phẩm; Công ty TNHH Royal Alliance (100% vốn đầu tư của Hàn Quốc) Công ty ban hành một số quy định về kỷ luật công nhân như: đi vệ sinh phải quẹt thẻ, để tóc dài cũng bị sa thải

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

nhưng không đưa vào nội quy và đăng ký với Ban Quản lý Khu kinh tế, không đưa hợp đồng lao động cho công nhân giữ 01 bản, quy định về thời gian học việc cho đúng quy định. Ngoài ra tại Công ty TNHH Li Yuen thay đổi cách tính lương (tăng đơn giá sản phẩm và giảm phụ cấp) nên NLĐ bị giảm thu nhập mà NSDLĐ không thương lượng với trước với NLĐ.

Hầu hết các cuộc đình công diễn ra đều xuất phát từ QHLĐ và vì mục đích kinh tế (chiếm khoảng 90%) như: tiền lương, tiền thưởng, thời gian làm thêm, BHXH, phúc lợi, ... Theo số liệu thống kê từ các báo cáo về tình hình đình công của Ban Quản lý Khu kinh tế tỉnh thì chế độ tiền lương tại doanh nghiệp chưa tương xứng với giá trị sức lao động mà NLĐ bỏ ra là lý do khiến NLĐ đình công nhiều nhất, tiếp theo là NLĐ bị bóc lột quá mức, một số doanh nghiệp để đáp ứng đúng số lượng hàng hóa được giao trong hợp đồng đã áp đặt NLĐ làm tăng ca liên tục với cường độ cao trong khi không có chế độ bồi dưỡng, trả lương không thích hợp. Do vậy, NLĐ đã đấu tranh đòi hỏi NSDLĐ cải thiện điều kiện lao động tốt hơn như nâng lương, tăng phụ cấp, thưởng, chế độ phúc lợi, ...Bởi vậy các cuộc đình công xảy ra ở khu công nghiệp tỉnh Tây Ninh chủ yếu là đình công về lợi ích. Có thể thấy tình trạng đó qua bảng thống kê sau:

Bảng 2.1: Thống kê nguyên nhân yêu sách đình công tại các doanh nghiệp

STT	Nội dung	Số lần xuất hiện	Tỷ lệ (%)
1	Tiền lương không bảo đảm	75	38,27
2	Các chế độ phúc lợi và quyền lợi vật chất khác	23	11,73
3	Đời sống của người công nhân, lao động quá khổ cực, các điều kiện lao động không bảo đảm	14	7,14
4	Các khoản phụ cấp không bảo đảm	9	4,59
5	Vấn đề về BHXH , bảo hiểm y tế	12	6,12
6	Thời gian làm việc, nghỉ ngơi; người công nhân, lao động bị bóc lột quá mức	20	10,20

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

STT	Nội dung	Số lần xuất hiện	Tỷ lệ (%)
7	Do người quản lý doanh nghiệp vi phạm các quyền tự do dân chủ, xâm phạm sức khỏe, danh dự, nhân phẩm người lao động	10	5,10
8	Trừ lương NLĐ không rõ ràng; Do NSDLĐ kỷ luật NLĐ không đúng quy định của pháp luật	6	3,06
9	Tiền thưởng không hợp lý	8	4,08
10	Liên quan đến dự luật đặc khu kinh tế	19	9,69

Nguồn: Báo cáo thống kê của Phòng quản lý lao động thuộc Ban Quản lý Khu kinh tế tỉnh Tây Ninh

- *Thứ hai,* các cuộc đình công chủ yếu xảy ra ở các doanh nghiệp ngành dệt may, da giày và lao động nhập cư

Theo số liệu thống kê của Ban Quản lý Khu kinh tế tỉnh Tây Ninh, từ năm 2010 đến 2019 các ngành nghề như sản xuất lốp xe, gia công mô tơ điện, mô tơ điều tốc, máy bơm, máy nén khí, bộ truyền động, bộ đổi điện, bộ phát điện dịch vụ sửa chữa, bảo trì chiếm 25,7%; trong khi đó hai ngành dệt may và da giày xảy ra nhiều cuộc đình công nhất chiếm đến 74,3% số vụ đình công. Đây là hai ngành

nghề có đặc thù sử dụng nhiều lao động, đặc biệt là lao động phổ thông, lao động nhập cư từ các địa phương khác, phần lớn có trình độ văn hóa, tay nghề thấp. Nhưng mặt khác, lao động trong các lĩnh vực này đòi hỏi phải có sức chịu đựng vì làm việc với cường độ cao, trong thời gian dài, thường xuyên tăng ca. Các nhà đầu tư hoạt động trong hai lĩnh vực này ít quan tâm đến việc nâng cấp, cải thiện điều kiện làm việc, đặt ra những quy định khắt khe trong khi đó tiền lương thấp. Đây là nguyên nhân chính khiến cho NLĐ bất bình dẫn đến đình công.

Bên cạnh đó, một thực tế cho thấy phần lớn các vụ đình công diễn ra tại các khu công nghiệp, 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 Tây Ninh. Đa số công nhân thường phải ở nhà trọ chật hẹp, hầu như NSDLĐ không quan tâm đến đời sống vật chất và sinh

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

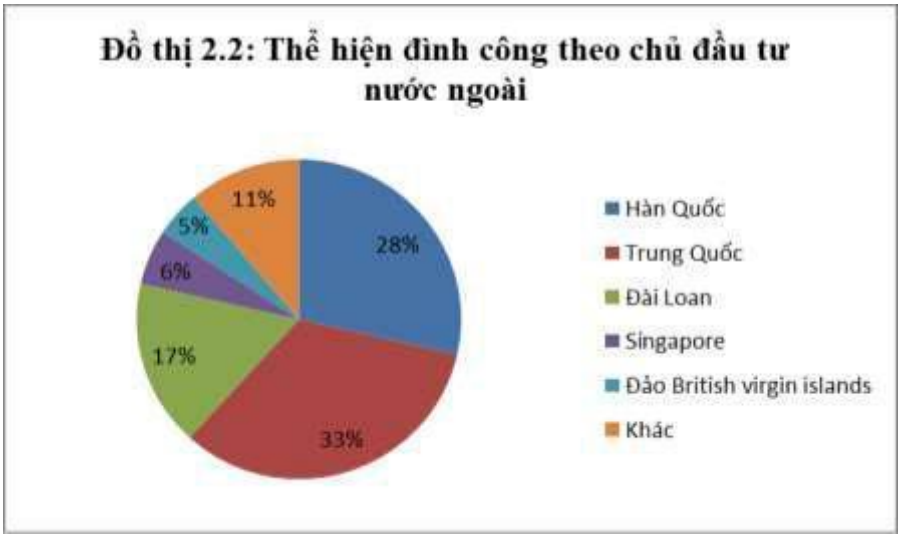
Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

hoạt văn hóa tinh thần của công nhân. Trong tình trạng chốn an cư không có, mọi việc đều có tính chất tạm bợ, lại tăng ca liên tục, thu nhập thấp tất yếu NLĐ bị dồn nén, bức xúc dẫn đến đình công.

- *Thứ ba*, Đình công chủ yếu xảy ra ở một số doanh nghiệp có chủ đầu tư ngước ngoài là Trung Quốc, Hàn quốc và Đài Loan

Thực tiễn cho thấy, đình công tại các doanh nghiệp có chủ đầu tư là Trung Quốc, 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 doanh nghiệp có chủ đầu tư Trung Quốc chiếm 33%, chủ đầu tư là Hàn Quốc chiếm 28%, chủ đầu tư là Đài Loan chiếm 17%.



Nguồn: Báo cáo thống kê của Phòng quản lý lao động thuộc Ban Quản lý Khu kinh tế tỉnh Tây Ninh

Tòa án trong thời gian qua chưa tuyên cuộc đình công nào của cả nước nói chung và Tây Ninh nói riêng là đình công hợp pháp hay bất hợp pháp. Tuy nhiên nếu căn cứ vào quy định của pháp luật thì nhìn chung các cuộc đình công xảy ra ở khu công nghiệp ở Tây Ninh đều là đình công bất hợp pháp. Tất cả các cuộc đình công xảy ra đều không theo trình tự, thủ tục pháp luật quy định (không do công đoàn lãnh đạo; không qua các bước giải quyết tranh chấp tập thể từ hòa giải, trọng

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

tài, hay cơ quan nhà nước theo quy định; không tiến hành các bước để thực hiện đình công); thường xảy ra bất ngờ, không báo trước và không có người lãnh

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

đạo chính thức.

Mặc dù không theo trình tự, thủ tục luật định nhưng đa số các cuộc đình công được tiến hành khá bài bản, có tính tổ chức (có sự vận động; cùng triển khai ngừng việc; có yêu sách rõ ràng; ngừng đình công khi đáp ứng được một phần yêu sách hoặc được cơ quan có thẩm quyền giải quyết).

Tính chất các cuộc đình công có sự chuyển dịch từ các yêu cầu giải quyết TCLĐ về quyền sang tranh chấp về vấn đề lợi ích: từ năm 2009 trở về trước, nguyên nhân chủ yếu dẫn đến đình công là do NSDLĐ vi phạm pháp luật lao động. Từ năm 2010 đến nay, nguyên nhân chủ yếu của đình công xuất phát từ TCLĐ tập thể về lợi ích hoặc đan xen TCLĐ tập thể về quyền và lợi ích mà nổi bật là những nguyên nhân liên quan đến tăng lương, thưởng, tăng phụ cấp, ăn ca, cải thiện điều kiện làm việc.

Đặc biệt ở Tây Ninh cũng đã xuất hiện hiệu ứng lan truyền của các cuộc đình công: Các cuộc đình công có tính chất lan truyền nhanh giữa các doanh nghiệp, nhất là trong giai đoạn 2006-2015, tập trung ở chủ yếu ở các doanh nghiệp FDI, tại các ngành sử dụng nhiều lao động giản đơn như dệt may, da giầy, gỗ, nhựa, điện tử, gây ảnh hưởng tới tình hình an ninh trật tự, sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp.

Ngoài ra, một vấn đề đang quan ngại hiện nay là hiện tượng lạm dụng đình công đã và đang xuất hiện. Việc chậm trễ trong việc giải quyết những khiếu nại, bức xúc của NLĐ khi doanh nghiệp xâm phạm đến quyền lợi của NLĐ đã dẫn đến NLĐ không ngần ngại sử dụng ngay biện pháp đình công. Bởi lẽ, khi đình công diễn ra thì các cơ quan chức năng quan tâm giải quyết ngay và những sai phạm mới được khắc phục. Tình trạng này lặp lại nhiều lần và hình thành một tư duy lệch lạc ở NLĐ có đình công thì quyền lợi mới được đáp ứng; đình công trái pháp luật cũng không bị xử lý. Do đó, điều này đã tạo nên một tiền lệ không tốt về cách hành xử trong quan hệ lao động, mầm mống nảy sinh ra sự tùy tiện và vi phạm pháp luật về đình công.

2.2.2.2. Nguyên nhân đình công bất hợp pháp tại khu công nghiệp ở Tây Ninh

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Thứ nhất, lực lượng lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn Tây Ninh đa phần là những lao động trẻ, có khả năng tiếp thu nhanh nhạy cái mới, thích ứng nhanh với yêu cầu công nghệ sản xuất nhưng bên cạnh đó có sự khiếm khuyết về trình độ tay nghề, kinh nghiệm, kỹ năng làm việc, không biết ngoại ngữ và nhất là sự hạn chế về mặt nhận thức pháp luật của NLĐ. Phần đông lao động xuất thân từ nông thôn chưa có tác phong công nghiệp, mang nặng thói quen và tập quán sản xuất nhỏ, kỷ luật lao động lỏng lẻo, thiếu trách nhiệm đối với công việc, quan hệ hợp tác yếu, chưa hiểu rõ về quyền, nghĩa vụ của mình và pháp luật về lao động nói chung khi vào làm việc trong các doanh nghiệp. Với sự nhận thức còn hạn chế về mặt pháp luật cũng như kỹ năng xử lý trước những vấn đề xảy ra trong quan hệ lao động, khi nảy sinh mâu thuẫn giữa chủ - thợ, NLĐ không định hướng được trong việc tìm kiếm sự hỗ trợ từ những chủ thể khác hoặc lựa chọn những cách thức, biện pháp phù hợp để bảo vệ quyền và lợi ích của mình mà thường dựa vào sực mạnh đám đông, từ những người cùng hoàn cảnh dẫn đến việc tham gia hoặc bị kích động, lôi kéo tiến hành đình công không đúng với quy định pháp luật.

Thứ hai, với mục tiêu tối đa hóa lợi nhuận, NSDLĐ đã tìm mọi cách để khai thác triệt để nguồn nhân công giá rẻ kể cả vi phạm quy định của pháp luật và các thỏa thuận. Các doanh nghiệp tìm mọi cách để tăng cường độ làm việc, định mức lao động, kéo dài thời gian làm việc, tăng ca, thực hiên không đúng chế độ lương, thưởng, trốn hoặc nợ tiền BHXH của NLĐ (theo báo cáo thống kê của Phòng quản lý lao động thuộc Ban Quản lý Khu kinh tế tỉnh thì tính đến ngày 15/02/2020 có 09 doanh nghiệp nợ đọng BHXH (nợ trên 03 tháng), tổng số tiền nợ là: 698,64 triệu đồng, ít nhất từ 20 triệu đồng (công ty Playloud), nhiều nhất là 268 triệu đồng (công ty Rare Dragan), ...), kỷ luật, sa thải lao động một cách tùy tiện. Không ít trường hợp doanh nghiệp áp dụng các biện pháp quản lý hà khắc, xâm phạm đến danh dự và nhân phẩm của NLĐ (cụ thể như trường hợp năm 2013 tại Công ty TNHH Royal Alliance-Khu công nghiệp Trảng Bàng: Công ty ban hành một số quy định về kỷ luật công nhân như: đi tolet phải quẹt thẻ, để tóc dài cũng bị sa thải nhưng không đưa vào nội quy và đăng ký với Ban Quản lý khu kinh tế tỉnh, không

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

đưa hợp đồng lao động cho công nhân giữ 01 bản, quy định về thời gian học việc cho đúng quy định. Lúc đầu có 15 công nhân phản ứng và Ban giám đốc công ty đã giữ thẻ và yêu cầu công nhân không được vào xưởng làm việc. Sau đó, phát sinh mâu thuẫn và toàn thể công nhân ngừng việc tập thể. Qua quá trình làm việc với công ty thì công ty đồng ý giải quyết theo yêu cầu của công nhân như sau: những quy định của công ty sẽ đưa vào nội quy và đăng ký Ban quản lý; Hợp đồng sẽ kịp thời đưa công nhân giữ 01 bản; Thời gian ký hợp đồng học việc đúng quy định; Công ty sẽ trả lương những ngày ngừng việc; Những trường hợp công ty sa thải công nhân không đúng quy định sẽ xem xét từng trường hợp và bồi thường). Tình trạng vi phạm pháp luật lao động của NSDLĐ kéo dài cộng với điều kiện lao động nặng nhọc, căng thẳng, mức lương không tương xứng và không đảm bảo cuộc sống đã dẫn đến các cuộc đình công của tập thể lao động.

Bên cạnh đó, thái độ, hành vi xúc phạm danh dự, nhân phẩm, xâm phạm sức khỏe của NLĐ cũng là một nguyên nhân khiến cho QHLĐ trong doanh nghiệp trở nên căng thẳng và dẫn đến đình công. Thực tế tình trạng này vẫn còn xảy ra nhiều ở các doanh nghiệp, đặc biệt ở các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Cụ thể như đình công tại Công ty TNHH Kiều Minh (03/10/2011), công nhân đình công vì Quản đốc người Trung Quốc do mâu thuẫn đã đánh công nhân nữ nên 600/1.300 công nhân ngừng việc đòi phải cho người Quản đốc này nghỉ việc.

Sự khác biệt về văn hóa cũng là một trong những nguyên nhân dẫn đến đình công tại các khu công nghiệp tỉnh Tây Ninh. Trung Quốc, Hàn Quốc và Đài Loan là những đối tác lớn, chiếm đa số các doanh nghiệp có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài tại Tây Ninh và thường là các doanh nghiệp thuộc các ngành da giày, dệt may. Mặt khác, sự dị biệt văn hoá cũng là yếu tố tạo nên tình trạng này. Các mâu thuẫn xung đột hay giải quyết bằng bạo lực hoặc la mắng, điều này không phù hợp với NLĐ Việt Nam cũng là một trong những nguyên nhân dẫn đến đình công.

Thứ ba, tổ chức công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp tại khu công nghiệp tỉnh Tây Ninh hoạt động chưa thật sự hiệu quả.

Theo quy định của pháp luật, công đoàn có quyền và cũng là trách nhiệm

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

"đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLĐ" (Điều 10, Luật Công đoàn 2012) và một trong những biểu hiện cụ thể đó là tổ chức và lãnh đạo cuộc đình công. Tuy nhiên, trên thực tế, có một sự khác biệt rất rõ trong hoạt động công đoàn ở khu vực cơ quan hành chính, sự nghiệp, doanh nghiệp nhà nước với khu vực doanh nghiệp dân doanh và đặc biệt là doanh nghiệp FDI. Theo kết quả khảo sát của Liên đoàn lao động Tây Ninh, việc thành lập và hoạt động của tổ chức công đoàn ở các doanh nghiệp còn gặp nhiều khó khăn bởi những lý do sau:

- NLĐ chưa ý thức về công đoàn: 19,8%
- NLĐ chưa ủng hộ công đoàn: 23,4%
- Thiếu hụt cán bộ công đoàn có trình độ, nặng lực: 19,4%
- Thiếu kinh phí hoạt động: 19,6%
- Kiểm tra nhà nước còn lỏng lẻo: 17,8% [21, tr.4]

Chính vì vậy, thời gian qua việc thành lập tổ chức công đoàn ở các doanh nghiệp còn rất hạn chế. Và ngay cả những nơi đã thành lập công đoàn thì chất lượng, hiệu quả hoạt động của công đoàn cũng chưa đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, công đoàn chưa thực sự là cầu nối giữa NLĐ và NSDLĐ, chưa thực hiện tốt chức năng đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ. Tranh chấp, đình công cũng thường xảy ra ở những doanh nghiệp không có tổ chức công đoàn hoặc có công đoàn nhưng hoạt động yếu, không thương lượng và xây dựng được thỏa ước lao động tập thể cho đơn vị. Khác với quan niệm cho rằng những doanh nghiệp không có công đoàn cơ sở thì công nhân dễ bộc phát đình công, ngược lại trong thời gian qua, các doanh nghiệp xảy ra đình công trên địa bàn phần lớn đều đã thành lập công đoàn nhưng không hề có sự tham gia hay lãnh đạo của công đoàn. Về năng lực hoạt động, công đoàn cơ sở còn quá yếu cán bộ công đoàn trong doanh nghiệp chủ yếu là kiêm nhiệm, năng lực, trình độ còn bất cập so với yêu cầu nhiệm vụ, nhận thức về pháp luật lao động chưa đầy đủ, thiếu kỹ năng thương lượng dẫn đến lúng túng, thụ động khi xảy ra đình công; nhiều cán bộ công đoàn sợ đụng chạm, đối đầu, mất việc làm nên không dám đề xuất những kiến nghị của NLĐ với chủ sử dụng lao động. Mặt khác, cán bộ công đoàn hưởng lương, phụ

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

thuộc về mặt kinh tế và các quyền lợi khác từ NSDLĐ nên nhiều trường hợp cán bộ công đoàn biết được nỗi bức xúc của NLĐ nhưng không dám báo cáo với cấp trên giải quyết thậm chí có một số cán bộ công đoàn vì lợi ích cá nhân, đứng hẳn về phía NSDLĐ chống lại quyền lợi của tập thể lao động. Do vậy, chưa có cuộc đình công nào trên địa bàn do công đoàn đứng ra tổ chức và lãnh đạo theo như quy định pháp luật lao động.

Thứ tư, hoạt động quản lý nhà nước về lao động còn nhiều bất cập chưa đáp ứng yêu cầu của tình hình thực tế. "*Quản lý Nhà nước về* QHLĐ *là việc thông qua các cơ quan có thẩm quyền, căn cứ vào nội dung quản lý, sử dụng các biện pháp nhất định nhằm tác động vào* QHLĐ *để hướng chúng phát triển theo những định hướng mà nhà nước đã đặt ra"* [19, tr.58]. Qua đó, hoạt động này nhằm tạo điều kiện, môi trường pháp lý để có thể xác lập, duy trì và ổn định các QHLĐ trên cơ sở đảm bảo hài hòa lợi ích của các bên, lợi ích công cộng. Trong thời gian qua, hoạt động quản lý Nhà nước về lao động đã đóng vai trò quan trọng trong việc thực thi pháp luật lao động trên địa bàn Tây Ninh. Tuy nhiên, bên cạnh đó, lĩnh vực này vẫn còn những hạn chế nhất định biểu hiện qua một số nội dung chủ yếu sau:

- Các thiết chế cần thiết nhằm đảm bảo cho QHLĐ phát triển hài hòa, ổn định nhất là trong giải quyết TCLĐ tập thể không phát huy tác dụng hoặc thậm chí vẫn chưa được thực hiện trong thực tế. Hoạt động hòa giải của hòa giải viên lao động phần lớn không bắt kịp với diễn biến thực tế TCLĐ, hiệu quả thấp. Đặc biệt, cho đến nay Hội đồng trọng tài lao động vẫn chưa được thành lập, chính vì vậy đã tạo nên một khiếm khuyết trong quy trình giải quyết TCLĐ tập thể trên thực tế. Điều đó lý giải vì sao các cuộc đình công đều vi phạm quy định về thời điểm đình công, đình công khi vụ việc tranh chấp tập thể chưa được chủ thể có thẩm quyền giải quyết theo quy định của pháp luật.

- Công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát việc chấp hành pháp luật lao động còn hạn chế, tỷ lệ doanh nghiệp được thanh tra còn ít, việc phát hiện vi phạm và xử phát chưa kịp thời, thiếu tính răn đe, ngăn chặn. Doanh nghiệp vi phạm pháp

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

luật lao động một cách có hệ thống, liên tục, kéo dài, xâm phạm đến quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ đã được quy định trong hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể, ... Chính sự vi phạm nghĩa vụ của doanh nghiệp đối với NLĐ về tiền lương, BHXH, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, điều kiện vệ sinh an toàn lao động cũng như các kỷ luật khắc nghiệt, hành vi xâm phạm đến nhân phẩm, sức khỏe của NLĐ, ... không được phát hiện, xử lý kịp thời, kiên quyết khiến cho NLĐ trở nên bức xúc, phản kháng một cách quyết liệt. Thậm chí, cuộc đình công ngày 09/04/2019 tại Công ty TNHH Kovina (nguyên nhân do công ty thông báo NLĐ nếu vi phạm kỷ luật sẽ bị phạt trừ tiền (uống rượu bia 200.000, hành vi vi phạm khác 50.000, NLĐ bức xúc nên ngừng việc)). Cụ thể ngày 09/04/2019, chỉ xảy ra ngừng việc tại xưởng 1, khoảng 390 lao động. Tuy nhiên, ngày 10/04/2019 công ty không thay đổi quan điểm nên đình công lan rộng ra xưởng 2. Ngày 11/4/2019 sau khi các cơ quan chức năng tham gia giải quyết, họp giải thích việc ban hành thông báo của công ty chưa đúng quy định pháp luật, đề nghị công ty hủy bỏ thông báo. Tuy nhiên, NLĐ yêu cầu trả lương ngừng việc nên sự việc kéo dài, đến ngày 15/04/2019 công ty trả 70% lương những ngày ngừng việc nên NLĐ trở lại làm việc. Thực tế đó cho thấy công tác thanh tra và xử lý vi phạm còn nhiều khoảng trống và không đảm bảo tính răn đe, ngăn ngừa đối với các hành vi vi phạm của doanh nghiệp. Đây cũng là một trong những nguyên nhân cở bản dẫn đến tình trạng đình công xuất phát từ những TCLĐ tập thể về quyền xảy ra.

Thứ năm, các quy định của pháp luật chưa thực sự phù hợp với thực tiễn. Với mục đích vừa đảm bảo quyền đình công của NLĐ vừa để bảo vệ lợi ích cộng đồng, hạn chế những cuộc đình công không cần thiết, pháp luật quy định điều kiện, trình tự, thủ tục, thời điểm có quyền đình công, chủ thể lãnh đạo, tổ chức đình công,...

rất chặt chẽ. Và trên thực tế, các quy định này mang nặng tính hình thức, nghiêng về bảo đảm cho yêu cầu của trật tự quản lý. Trong nhiều trường hợp các quy định này đã hạn chế hoặc triệt tiêu thời cơ, khả năng gây sức ép đối với NSDLĐ dẫn đến mục đích đình công của tập thể lao động không đạt được. Bên cạnh đó, các quy định khác có liên quan ví dụ như quy định về giải quyết tranh chấp tập thể cũng còn nhiều vấn đề hạn

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

chế và kém hiệu quả trong thực thi khiến cho cả NSDLĐ và NLĐ bỏ qua hoặc buộc phải chấp nhận bỏ qua các bước hòa giải, trọng tài. Trong bối cảnh đó NLĐ để bảo vệ quyền lợi của mình tất yếu phải sử dụng đình công như biện pháp đầu tiên và chủ yếu. Và vì vậy, các cuộc đình công vẫn tiếp tục xảy ra và không có trường hợp nào tuân thủ các quy định pháp.

Tiểu kết chương 2

Trong chương 2, luận văn tập trung phân tích những quy định cơ bản về đình công không đúng trình tự pháp luật và giải quyết đình công trong BLLĐ 2012 với mục đích làm rõ những vấn đề còn hạn chế, bất cập về phạm vi, đối tượng được phép đình công; thời điểm có quyền đình công; tổ chức và lãnh đạo đình công; trình tự, thủ tục đình công; đình công bất hợp pháp; các thủ tục giải quyết đình công. Bến cạnh đó, thực trạng đình công trên địa bàn Tây Ninh cũng được phân tích cụ thể, đánh giá chi tiết. Từ đó, luận văn đã đi đến các nhận định về những nét đặc thù, nguyên nhân dẫn đến các cuộc đình công diễn ra trong các doanh nghiệp trên địa bàn Tây Ninh thời gian qua. Đồng thời, nghiên cứu cách thức giải quyết đình công từ phía các cơ quan chức năng, doanh nghiệp, đoàn thể để rút ra những ưu điểm cũng như mặt hạn chế của các phương thức giải quyết đình công trong thực tế và đánh giá tính khả thi của các quy định pháp luật về vấn đề này nhằm làm cơ sở cho việc đưa ra những kiến nghị, giải pháp hoàn thiện pháp luật về đình công không đúng trình tự pháp luật và giải quyết đình công mà luận vặn sẽ đề cập đến trong chương 3.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Chương 3

MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẰM HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ HẠN CHẾ ĐÌNH CÔNG BẤT HỢP PHÁP Ở KHU CÔNG NGHIỆP TỈNH TÂY NINH

3.1. Hoàn thiện pháp luật về đình công bất hợp pháp

- *Thứ nhất,* việc hoàn thiện pháp luật về đình công bất hợp pháp phải phù hợp với đường lối chủ trương chính sách của Đảng và Nhà nước về lao động

Chủ trương nhất quán của Đảng và Nhà nước là hoàn thiện hệ thống pháp luật về lao động và quan hệ lao động, hướng tới xây dựng và phát triển QHLĐ hài hòa, ổn định và tiến bộ, khơi dậy và phát huy các lợi thế về nguồn lực lao động của Việt Nam đáp ứng yêu cầu phát triển công nghiệp hóa và hiện đại hóa đất nước.

Ngày 25/3/2020, Thủ tướng Chính phủ ban hành Kế hoạch số 416/QĐ-TTg

triển khai thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 03 tháng 9 năm 2019 của Ban Bí thư Trung ương Đảng về tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng QHLĐ hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới. Mục đích của Kế hoạch là phát huy sự vào cuộc của hệ thống chính trị tham gia xây dựng QHLĐ hài hòa, ổn định và tiến bộ, tăng cường hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước, hiệu quả hoạt động của tổ chức công đoàn, tổ chức đại diện NSDLĐ trong quan hệ lao động; thúc đẩy các hoạt động đối thoại, thương lượng tập thể, giải quyết tốt TCLĐ và đình công; bảo đảm thúc đẩy phát triển sản xuất kinh doanh, giữ vững an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội. Bởi vậy việc hoàn thiện pháp luật về đình công nói chung, đình công bất hợp pháp nói riêng cần phải phù hợp với đường lối chính sách của Đảng và Nhà nước.

- *Thứ hai,* khắc phục những bất cập các quy định của pháp luật hiện hành, đảm bảo tính khả thi của các quy định pháp luật về đình công nói chung, đình công bất hợp pháp nói riêng.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Các quy định pháp luật chỉ có ý nghĩa khi thực hiện được chức năng điều chỉnh các quan hệ xã hội. Để đạt được chức năng này thì các quy định của pháp

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

luật phải được đảm bảo thực hiện trong thực tiễn. Nếu không được đảm bảo thực hiện trong thực tiễn thì quy định của pháp luật chỉ mang tính hình thức. Vì vậy việc hoàn thiện pháp luật về đình công bất hợp pháp cần phải khắc phục được những bất cập của quy định pháp luật hiện hành, đảm bảo tính khả thi của các quy định pháp luật.

- *Thứ ba,* việc hoàn thiện pháp luật về đình công bất hợp pháp phải phù hợp với xu thế hội nhập quốc tế.

Trong bối cảnh hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng vào nền kinh tế khu vực và thế giới, việc hoàn thiện pháp luật để phù hợp với xu thế hội nhập là điều hết sức cần thiết. Việt Nam đã phê chuẩn Hiệp định CPTPP vào ngày 12/11/2018 và Hiệp định chính thức có hiệu lực vào ngày 14/01/2019. Với tư cách là các quốc gia thành viên, Việt Nam phải "*thông qua và duy trì*" trong luật và trong thực tiễn các tiêu chuẩn lao động cơ bản. Ngày 8/6/2020 Quốc Hội Việt Nam đã chính thức phê chuẩn Hiệp định tự do thương mại với Liên minh Châu Âu (EVFTA) và Hiện định Bảo hộ đầu tư Việt Nam – EU (EVIPA). EVFTA khuyến khích việc mở rộng và cải thiện các sáng kiến tư nhân tự nguyện nhằm thúc đẩy các tiêu chuẩn lao động – thường được gọi là trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp.

Trong xu thế đó, pháp luật lao động cũng cần phải hướng đến sự tương thích và phù hợp.

3.2. Một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật về đình công bất hợp pháp

3.2.1. Về khái niệm đình công

Điều 198 BLLĐ năm 2019 thì quy định: "*Đình công là sự ngừng việc tạm thời, tự nguyện và có tổ chức của NLĐ nhằm đạt được yêu cầu trong quá trình giải quyết TCLĐ và do tổ chức đại diện NLĐ có quyền thương lượng tập thể là một bên TCLĐ tập thể tổ chức và lãnh đạo*".

Định nghĩa trên cho thấy quan niệm về đình công của các nhà làm luật ở Việt Nam còn bị gắn chặt vào quy trình giải quyết TCLĐ. Xét về bản chất, đình

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

công là hành động của tập thể lao động chống lại NSDLĐ, nhằm tạo sức ép buộc NSDLĐ chấp nhận yêu sách về lao động. Như vậy, về nguyên tắc, khi có căn cứ

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

cho rằng việc đưa ra các yêu sách là hợp lý, hoặc đề nghị NSDLĐ chấp nhận yêu cầu xác lập các tiêu chuẩn, điều kiện lao động mới là cần thiết, thì tập thể lao động có quyền đình công. Thực chất, thì quyền đình công đã phát sinh, nhưng BLLĐ lại chỉ cho phép đình công sau khi vụ việc TCLĐ tập thể về lợi ích đã được các cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết mà tập thể lao động hoặc NSDLĐ không đồng ý với quyết định giải quyết đó. Có thể nói đây là điểm mấu chốt cho phép chúng ta lý giải tại sao trong nhiều năm qua, tất cả các cuộc đình công đã xảy ra đều bị coi là bất hợp pháp, mà chưa cần phải đưa ra xem xét tại bất kỳ cơ quan, tổ chức nào, và cũng chưa cần đến một quy trình nào.

Bởi, theo quy định của pháp luật hiện hành, khi phát sinh TCLĐ tập thể về lợi ích, các bên phải tiến hành thương lượng với nhau; nếu thương lượng không có kết quả thì đưa ra hòa giải tại hòa giải viên lao động; nếu hòa giải viên lao động hòa giải không thành, thì đưa vụ TCLĐ tập thể ra trọng tài lao động và sau khi trọng tài đã giải quyết, nếu các bên không chấp nhận thì tập thể lao động mới được tiến hành các thủ tục để đình công. Về thời gian thực hiện quy định giải quyết TCLĐ tập thể: Theo quy định của pháp luật hiện hành thì từ khi phát sinh TCLĐ tập thể về lợi ích đến khi được phép đình công, tập thể lao động phải trải qua thủ tục hoà giải cơ sở (khoảng 05 ngày làm việc), thủ tục giải quyết tranh chấp của Hội đồng trọng tài lao động (khoảng 07 ngày làm việc), rồi chờ đợi (khoảng 05 ngày nếu NSDLĐ không thực hiện biên bản hoà giải thành hoặc 03 ngày nếu hoà giải không thành), sau đó lấy ý kiến của NLĐ (tối thiểu 01 ngày), cuối cùng phải thông báo trước cho NSDLĐ về việc đình công (tối thiểu 05 ngày làm việc). Như vậy, thời hạn này là quá dài trong khi đình công nhiều khi lại mang tính chất thời điểm

Tóm lại, với quan niệm về đình công thể hiện ở định nghĩa BLLĐ 2019, thì điều chắc chắn rằng ở Việt Nam, trong nhiều năm tới cũng sẽ khó có những cuộc ngừng việc tập thể được gọi là đình công.

Để tháo gỡ vấn đề này, tác giả cho rằng cần nghiên cứu sửa đổi định nghĩa về đình công theo hướng chỉ quy định dấu hiệu phản ánh chính xác bản chất của

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

quyền đình công; mà thực chất là xác định lại thời điểm có quyền đình công. Như vậy định nghĩa đình công sẽ chỉ là: *"ngừng việc tạm thời, tự nguyện và có tổ chức của tập thể lao động để đạt được yêu sách của những người tham gia đình công"*.

3.2.2. Về phạm vi và đối tượng được phép đình công

Phạm vi và đối tượng được phép đình công cũng là vấn đề cần phải xem xét hoàn thiện để đảm bảo tính hợp pháp của đình công. Hiện nay đối tượng bị cấm đình công theo pháp luật chỉ là những NLĐ làm việc tại các doanh nghiệp thuộc lĩnh vực thiết yếu cho nền kinh tế quốc dân và an ninh quốc phòng do Chính phủ quy định. Tuy nhiên, liên quan đến việc xác định đối tượng được đình công, theo tôi, chúng ta cũng nên có sự tham khảo quan điểm của ILO và pháp luật của nhiều nước trên thế giới. Thiết nghĩ chúng ta không chỉ cấm đình công trong các doanh nghiệp thuộc lĩnh vực thiết yếu mà còn hạn chế đình công đối với cả những NLĐ thực hiện các công việc cần thiết để duy trì hoạt động liên tục trong doanh nghiệp khi xảy ra đình công, ví dụ như các công việc bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động trong doanh nghiệp; công việc duy trì nhà xưởng, máy móc để sau khi đình công những NLĐ khác có thể trở lại làm việc ngay; công việc kỹ thuật bảo vệ nguyên liệu và thành phẩm để sau khi đình công có thể tiếp tục sản xuất... Mục đích của quy định này là nhằm đảm bảo yêu cầu sản xuất ổn định và lâu dài trong doanh nghiệp, hạn chế thiệt hại cho NSDLĐ, đồng thời cũng làm hạn chế khả năng NLĐ phải bồi thường do đình công bất hợp pháp gây thiệt hại. Tuy nhiên việc hạn chế quyền này luôn luôn phải đi cùng với các cơ chế để đảm bảo giải quyết quyền lợi nhanh chóng và kịp thời cho bộ phận lao động nói trên. Việc xác định danh mục các công việc cần duy trì hoạt động liên tục có thể do nhà nước nghiên cứu ban hành hoặc khuyến khích doanh nghiệp đưa vấn đề này vào nội dung thương lượng tập thể.

3.2.3. Về tổ chức lãnh đạo đình công

Một trong những điều kiện để đảm bảo tính hợp pháp của đình công (cũng là xác định đình công bất hợp pháp) chính là tổ chức được quyền tổ chức và lãnh đạo đình công. Theo quy định của BLLĐ năm 2019 người lãnh đạo và tổ chức

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

đình công là tổ chức đại diện của NLĐ. Tổ chức đại diện của NLĐ theo BLLĐ năm 2019 bao gồm tổ chức công đoàn và tổ chức của NLĐ. Vấn đề đặt ra là vậy tổ chức nào được quyền tổ chức và lãnh đạo đình công. Về vấn đề này, hiên nay chưa có hướng dẫn cụ thể. Vì vậy cần phải nhanh chóng hướng dẫn vấn đề này để đảm bảo tính hợp pháp của đình công cũng như hạn chế đình công bất hợp pháp.

3.2.4. Quy định hạn chế đình công

Sửa đổi một số quy định về đình công cho phù hợp với các cam kết về lao động trong TPP. Cụ thể là sửa đổi những quy định hạn chế "quá mức" đối với phạm vi của các cuộc đình công như sửa đổi Nghị định số 41/2013/NĐ-CP về danh mục doanh nghiệp không được đình công theo hướng bỏ doanh nghiệp trong lĩnh vực thăm dò, khai thác dầu khí; sản xuất cung cấp khí ga khỏi danh mục các doanh nghiệp không được đình công vì đây không phải là lĩnh vực dịch vụ thiết yếu theo tiêu chuẩn của ILO. Sửa đổi Nghị định số 46/2013/NĐ-CP theo hướng bỏ quy định về hoãn hoặc ngừng đình công khi đình công dự kiến tổ chức tại các đơn vị cung cấp dịch vụ phục vụ tổ chức mít tinh kỷ niệm ngày chiến thắng, ngày quốc tế lao động và ngày quốc khánh.

3.2.5. Về giải quyết đình công bất hợp pháp

Thứ ba, việc giải quyết đình công của tổ cộng tác liên ngành trong thời gian qua thực chất là sự can thiệp hành chính vào QHLĐ. Về lâu dài, điều bày sẽ tạo nên những hệ lụy trong QHLĐ mà trước hết là sự bất bình đẳng giữa các bên và triệt tiêu khả năng tự bảo vệ quyền lợi thông qua thương lượng, thỏa thuận của NLĐ.

Chính vì thế, ngoài tòa án, BLLĐ hiện hành có sự thay đổi so với Bộ luật Lao động năm 2012 là sửa đổi các quy định liên quan đến thẩm quyền, trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động nhằm đa dạng hóa các phương thức giải quyết tranh chấp lao động, đó là tăng cường việc giải quyết tranh chấp lao động bằng phương thức hòa giải và trọng tài. Xem đây là một phương thức giải quyết mới và nhanh chóng hơn quy trình tố tụng tư pháp.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Ngoài ra, nên nhìn nhận cơ chế giải quyết tranh chấp thông qua biện pháp giải quyết hành chính là một trong các thực thể trong giải quyết tranh chấp. Vấn đề trách nhiệm của cơ quan tổ chức trong giải quyết tranh chấp lao động tại Điều 195 BLLĐ. Trong BLLĐ không quy định trách nhiệm cơ quan quản lý nhà nước về lao "phối hợp" với tổ chức đại diện người lao động, tổ chức người NSDLĐ hỗ trợ và giúp đỡ các bên trong giải quyết tranh chấp lao động. Tuy nhiên, lực lượng này hiện nay lại giữ vai trò chủ đạo trong việc giải quyết tranh chấp trong thực tế. Các lực lượng này chủ yếu là cơ quan quản lý trực tiếp doanh nghiệp về lao động (các Sở lao động và các Ban Quản lý các KCN) các đơn vị này mới là cầu nối để giải quyết các vụ tranh chấp và đánh giá ban đầu về việc phân loại tranh chấp. Như vậy, về cơ chế giải quyết tranh chấp theo thực tế hiện nay đang giải quyết theo hướng ngược lại tức là quan quản lý nhà nước là đầu mối giải quyết trực tiếp tranh chấp, UBND huyện phối hợp, khi nào sự vụ phức tạp có nguy cơ ảnh hưởng an ninh chính trị thì cơ chế này mới đảo lại. Tuy nhiên phương thức giải quyết này mới là phương thức giải quyết hiệu quả và gần như duy nhất hiện nay tại Tây Ninh và một số địa phương lân cận.

3.3. Một số giải pháp nhằm hạn chế đình công bất hợp pháp ở các khu công nghiệp tỉnh Tây Ninh

Thứ nhất, Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động, đặc biệt là tuyên truyền, phổ biến BLLĐ năm 2019.

BLLĐ năm 2019 được Quốc Hội thông qua ngày 20/11/2019 và bắt đầu có hiệu lực pháp luật từ 01/01/2021. BLLĐ năm 2019 có nhiều sửa đổi trong đó có các sửa đổi về đình công nói chung và đình công bất hợp pháp nói riêng. Vì vậy cần phải đẩy mạnh công tác tuyên truyền phổ biến BLLĐ để NSDLĐ và NLĐ nắm bắt, nhận thức, hiểu và vận dụng được các quy định của BLLĐ trong thực tiễn.

Tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động cho NLĐ cần được triển khai đến từng NLĐ với nhiều hình thức phong phú và đa dạng như tổ chức cuộc thi, sân khấu hóa, tờ rơi, truyền thanh... Muốn vậy cần có sự đầu tư và đổi mới phương thức hoạt động của ban chấp hành công đoàn cơ sở tại doanh nghiệp, đồng thời

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

cần sự hỗ trợ tích cực của NSDLĐ, của các cơ quan quản lý Nhà nước tại địa phương.

Thứ hai, củng cố và kiện toàn về tổ chức, năng lực hoạt động của các tổ chức làm công tác hòa giải, trọng tài. Cho đến nay, tại Tây Ninh vẫn chưa thành lập Hội đồng trọng tài lao động, vì vậy bên cạnh việc củng cố đội ngũ hòa giải viên lao động, cần xúc tiến thành lập tổ chức Hội đồng trọng tài lao động. Đồng thời đào tạo, tập huấn nghiệp vụ, trang bị kỹ năng hòa giải, quản lý mâu thuẫn, truyền thông, kiến thức về kinh tế lao động, pháp luật, ... nhằm nâng cao năng lực hoạt động của đội ngũ làm công tác hòa giải, trọng tài. Một vấn đề đặt ra là các tổ chức này cần chủ động kết nối với doanh nghiệp, tổ chức công đoàn cơ sở, người lao động, các ban quản lý khu công nghiệp, khu chế xuất để kịp thời nắm bắt thông tin và tiến hành tư vấn, hòa giải, hỗ trợ các bên thương lượng giải quyết TCLĐ một cách hiệu quả ngay từ khi phát sinh mâu thuẫn.

Thứ ba, đẩy mạnh việc thành lập tổ chức công đoàn cơ sở ở các doanh nghiệp và thúc đẩy quá trình thương lượng tập thể và tăng cường đối thoại giữa các bên trong quan hệ lao động.

Tại tây Ninh, có 210 dự án đang hoạt động trên địa bàn nhưng chỉ mới có 185 tổ chức công đoàn cơ sở được thành lập cho thấy cần thiết phải đẩy mạnh công tác vận động thành lập tổ chức công đoàn cơ sở ở các doanh nghiệp chưa có tổ chức công đoàn. Đồng thời tăng cường hiệu quả hoạt đông của các tổ chức công đoàn cơ sở, 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 người lao động. Phối hợp với NSDLĐ thực hiện nghiêm túc Quy chế dân chủ ở cơ sở; tập trung xây dựng và thực hiện có hiệu quả chương trình "Nâng cao chất lượng thỏa ước tập thể". Công đoàn cơ sở làm tốt việc hướng dẫn, hỗ trợ NLĐ trong việc ký kết hợp đồng lao động; đại diện tập thể lao động thương lượng, ký kết và giám sát việc thực hiện thỏa ước lao động tập thể; chủ động tham gia xây dựng và giám sát việc thực hiện thang, bảng lương, định mức lao động, quy chế trả lương, thưởng, nội quy lao động. Chú trọng và tăng cường việc tổ chức đối thoại giữa công đoàn với

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

doanh nghiệp để giải quyết các vấn đề liên quan đến quyền và nghĩa vụ của người lao động; tích cực tham gia giải quyết tranh chấp, tổ chức và lãnh đạo đình công theo đúng quy định của pháp luật.

Bên cạnh đó, thực tiễn đình công bất hợp pháp ở khu công nghiệp tỉnh Tây Ninh cho thấy, các cuộc đình công hầu hết đều liên quan đến vấn đề lợi ích như tăng lương, cải thiện điều kiện lao động... Chính việc doanh nghiệp chủ quan, không chú trọng tới việc tham khảo ý kiến của tổ chức công đoàn trong điều chỉnh phúc lợi, phụ cấp gây nên tranh chấp. Ngay cả cơ quan quản lý Nhà nước ở địa phương cũng cho rằng đây là việc của doanh nghiệp và ít giám sát và hỗ trợ doanh nghiệp. Tuy nhiên, trực tiếp vẫn là NSDLĐ và NLĐ tại cơ sở phải hiểu biết chính sách đầy đủ. Tăng cường hỗ trợ trong đối thoại. Đây đang là điểm yếu trong QHLĐ tại doanh nghiệp dẫn tới tình trạng có vấn đề vướng mắc hoặc không hài lòng với nhau thì NLĐ tổ chức đình công, gây sức ép với doanh nghiệp.

Điều đó đòi hỏi phải có những quy định nhằm thúc đẩy mạnh mẽ hơn cơ chế đối thoại, thương lượng tập thể, xây dựng thỏa ước lao động tập thể thực chất giữa NSDLĐ và đại diện NLĐ (tổ chức công đoàn). BLLĐ năm 2012 đã bổ sung thêm mục riêng về đối thoại tại nơi làm việc, thương lượng tập thể, quy định thêm cơ chế để thúc đẩy QHLĐ tiến bộ hơn, sao cho khi có mâu thuẫn, bất đồng xảy ra thì NLĐ lựa chọn cách thức đối thoại, thương lượng để giải quyết, hạn chế dần tình trạng đình công không đúng theo trình tự, thủ tục pháp luật quy định như hiện nay. BLLĐ năm 2019 tiếp tục kế thừa tinh thần này. Để các quy định về đối thoại nơi làm việc khả thi trên thực thế cần có sự nỗ lực của NLĐ cũng như NSDLĐ, yếu tố hợp tác trong QHLĐ phải chiếm đa số hơn yếu tố đối lập, hợp tác để hai bên cùng có lợi, hợp tác để giải quyết xung đột phát sinh (nếu có). Thêm vào đó, là những chính sách thân thiện, gần NLĐ hơn của NSDLĐ để tạo môi trường lao động hòa nhã, thân thiện, không còn mối quan hệ chủ-tớ trong QHLĐ mà thay bằng mối quan hệ NSDLĐ-NLĐ, mỗi người có trách nhiệm xây dựng doanh nghiệp lớn mạnh. Chỉ có như vậy thì khi có mâu thuẫn xảy ra hay có bất kỳ yêu

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

cầu gì thì hai bên mới hòa bình ngồi thương lượng, giải quyết để tìm một giải pháp chung có lợi cho cả hai bên.

Một giải pháp có thể thực hiện để tăng cường hiệu quả của đối thoại doanh nghiệp là tìm hiểu văn hóa của NSDLĐ cũng như NLĐ đặc biệt là các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Tìm hiểu khái quát văn hóa đặc trưng mỗi chủ thể sẽ giúp các bên hiểu một phần văn hóa kinh doanh, văn hóa làm việc tại doanh nghiệp, sẽ lý giải được nhiều nguồn gốc của những mâu thuẫn nhỏ nhặt.

Thứ tư, đẩy mạnh việc ký kết và thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể, xây dựng nội quy lao động. Đây là cơ sở quan trọng trong việc bảo vệ quyền lợi cho NLĐ cũng như trong việc giải quyết TCLĐ. Trong thời gian qua, vẫn còn tình trạng doanh nghiệp thực hiện kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất chưa đúng, cụ thể việc xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải không đúng trình tự quy định; không đúng định mức giá trị thiệt hại khi NLĐ có hành vi trộm cắp, hành vi khác gây thiệt hại nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của doanh nghiệp; quy định mức giá trị thiệt hại rất thấp để đưa vào nội quy lao động nhằm sa thải NLĐ. Do vậy, cần phải tăng cường thanh tra, kiểm tra, giám sát việc thực hiện những nội dung này của doanh nghiệp. Đồng thời có biện pháp đảm bảo cho việc ký kết hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể một cách thực sự thông qua thương lượng, đàm phán giữa các bên và thực hiện nghiêm túc các thỏa thuận trên thực tế. Cơ quan quản lý Nhà nước về lao động cần kết nối chặt chẽ với tổ chức công đoàn cơ sở, tiếp nhận và xử lý thông tin kịp thời từ NLĐ thông qua việc thiết lập đường dây nóng nhằm nắm bắt tình hình tại các doanh nghiệp một cách thường xuyên. Qua đó phát hiện kịp thời và xử lý nghiêm khắc những sai phạm của doanh nghiệp không để kéo dài gây nên những hậu quả tiêu cực làm tổn hại đến quan hệ lao động.

Thứ năm, tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra của cơ quan nhà nước đối với doanh nghiệp trong việc thực hiện các quy định pháp luật đối với người lao động cũng như những nội dung đã được thỏa thuận, cam kết giữa doanh nghiệp

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

và tổ chức đại diện người lao động được các bên thông qua trong quá trình thực hiện trong QHLĐ.

Thứ sáu, xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ công nhân lao động. Trong quá trình hội nhập và phát triển, sự cạnh tranh khốc liệt: trong nền kinh tế cùng với những tiến bộ không ngừng về kỹ thuật công nghệ đã tác động sâu sắc đến thị trường lao động. Những yêu cầu của phương thức quản lý hiện đại trong môi trường công nghiệp ngày càng đòi hỏi khắt khe hơn về chất lượng lao động. Trong nhiều trường hợp nó biểu hiện qua những mâu thuẫn, xung đột trong QHLĐ mà rõ nét nhất là đình công diễn ra phần lớn trong những ngành thâm dụng lao động. Do vậy, cần thiết phải xây dựng một đội ngũ công nhân có kỹ thuật cao, tác phong công nghiệp, có kỹ năng nghề nghiệp là một giải pháp cơ bản và lâu dài để giải quyết tận gốc vấn đề đình công. Đồng thời, tỉnh Tây Ninh cũng cần phải chú trọng đến việc giải quyết các vấn đề xã hội có liên quan trực tiếp đến đời sống như vấn đề nhà ở, an sinh xã hội cũng như tạo điều kiện cho NLĐ được tiếp cận và hưởng thụ các sinh hoạt văn hóa tinh thần. Về lâu dài, các vấn đề 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.

Tiểu kết chương 3

Trong giai đoạn hiện nay, với 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 và cùng với nó là QHLĐ ngày một sôi động và phức tạp. Trong bối cảnh đó, không riêng gì địa bàn Tây Ninh 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 vi phạm các quy định pháp luật, bên cạnh đó cách thức giải quyết đình công cũng chưa thực sự phù hợp và hiệu quả. Điều đó cho thấy, mặc dù BLLĐ 2012 cũng đã có những quy định cụ thể về đình công và giải quyết đình công nhưng vẫn còn nhiều vấn đề chưa thực sự phù hợp với những gì đã và đang xảy ra trong QHLĐ hiện nay. BLLĐ năm 2019 đã có những sửa đổi về đình công cho hợp lý hơn và bắt

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

đầu được thực thi từ 01/01/2021. Chính vì vậy cần phải triển khai thực hiện để BLLĐ phát huy hiệu quả đồng thời có những giải pháp nhằm hạn chế đình công.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

KẾT LUẬN

Đình công không đúng trình tự pháp luật 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 NLĐ. Trong những năm qua, đình công không đúng trình tự pháp luật 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 NLĐ 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.

Sự xuất hiện của đình công đặc biệt là các cuộc đình công bất hợp pháp có thể gây ảnh hưởng đến chính trị, kinh tế, trật tự an toàn xã hội, môi trường đầu tư, kinh doanh. Để hạn chế các cuộc đình công bất hợp pháp có thể diễn ra làm ảnh hưởng đến tình hình kinh tế, xã hội, chính trị của doanh nghiệp, của địa phương, của đất nước nên bên cạnh việc hoàn thiện các quy định pháp luật cần có các giải pháp đồng bộ để nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật.

Với mục tiêu xây dựng và phát triển tỉnh Tây Ninh thành điểm nhấn thu hút đầu tư với sự phát triển ngày càng đa dạng của các loại hình sản xuất kinh doanh, hình thành các khu công nghiệp, khu chế xuất tập trung lực lượng lao động đông đảo. Tuy vậy, thực tế đó cũng đặt ra nhiều vấn đề phức tạp phát sinh từ QHLĐ mà trong đó có thể nói đến xu hướng gia tăng các cuộc đình công diễn ra tại các doanh nghiệp trên địa bàn. BLLĐ năm 2019 đã có những sửa đổi nhằm khắc phục những hạn chế, bất cập của pháp luật về đình công và chuẩn bị có hiệu lực thi hành. Bởi vậy Tây Ninh cần có những giải pháp nhằm tuyên truyền phổ biến BLLĐ để BLLĐ đi vào cuộc sống. Hy vọng rằng với những quy định mới và những giải pháp khắc phục, Tây Ninh sẽ hạn chế được các đình công bất hợp pháp.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com