

# VỀ TRANH CHẤP LAO ĐỘNG VÀ ĐÌNH CÔNG

**Th.s Vương Vĩnh Hiệp**

*Công ty TNHH Long Sinh – tỉnh Khánh Hòa*

*Email: vincent@longsinh.com.vn*

**PGS.TS. Vũ Quang Thọ**

*Trường Đại học Công đoàn*

*Tranh chấp lao động là một hiện tượng tất yếu xảy ra trong mối quan hệ giữa người lao động (NLĐ) và người sử dụng lao động (NSDLĐ), và đình công là ‘vũ khí’ cuối cùng của NLĐ nhằm đạt được những yêu sách về quyền hoặc lợi ích. Tuy nhiên, những cuộc đình công cần tiến hành như thế nào để được nhìn nhận là một công cụ cần thiết làm cho môi trường lao động được lành mạnh hơn là một vấn đề bức thiết trong tình hình mối quan hệ lao động (QHLD) hiện nay.*

**Từ khóa:** công đoàn cơ sở, môi trường lao động, pháp luật lao động, quan hệ lao động, thương lượng tập thể

## **1. Giới thiệu:**

Trong đà tăng trưởng kinh tế của nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa của Việt Nam, việc thu hút đầu tư trong và ngoài nước cùng với việc phát triển các khu công nghiệp (KCN), khu chế xuất nổi cộm lên là các vấn đề liên quan đến QHLD. Khi “Bốn con rồng Châu Á”: Đài Loan, Hàn Quốc, Hồng Kông, Singapore đã qua thời kỳ nhận gia công cho các tập đoàn kinh tế đa quốc gia nhờ vào cơ sở hạ tầng hoàn chỉnh cộng với nguồn nhân lực chất lượng của những quốc gia và vùng lãnh thổ này. Nhằm hạ giá thành sản phẩm gia công và nâng cao tính cạnh tranh, các doanh nghiệp (DN) của “Bốn con rồng Châu Á” này chuyển dịch các nhà máy để tìm kiếm nguồn nhân công rẻ hơn, chi phí thấp hơn tại các quốc gia như Trung Quốc, Thái Lan, Indonesia... và Việt Nam. Các ngành gia công sản xuất thâm dụng lao động như dệt may, da giày, cơ khí, đồ gỗ... đã thiết lập các nhà máy tại các KCN và khu chế xuất tại miền Nam Việt Nam trong những năm 1990 và tại miền Bắc từ những năm 2000. Với vài chục cuộc đình công năm 1995, nhưng năm 2006 tại Việt Nam đã bùng phát đến 387 cuộc đình công, đỉnh điểm là năm 2008 với 762 cuộc, và không dừng lại ở đó, năm 2011, đã có 978 cuộc đình công xảy ra.[3].

Những vụ đình công xảy ra trong những năm gần đây tăng cao đã ảnh hưởng không ít đến tình hình sản xuất kinh doanh (SXKD) của các DN, công ăn

việc làm của người lao động (NLĐ) không ổn định và nhất là làm xấu đi hình ảnh môi trường đầu tư của Việt Nam trong mắt các nhà đầu tư nước ngoài.

## **2. Khái niệm, đặc điểm và nội dung tranh chấp lao động và đình công ở Việt Nam**

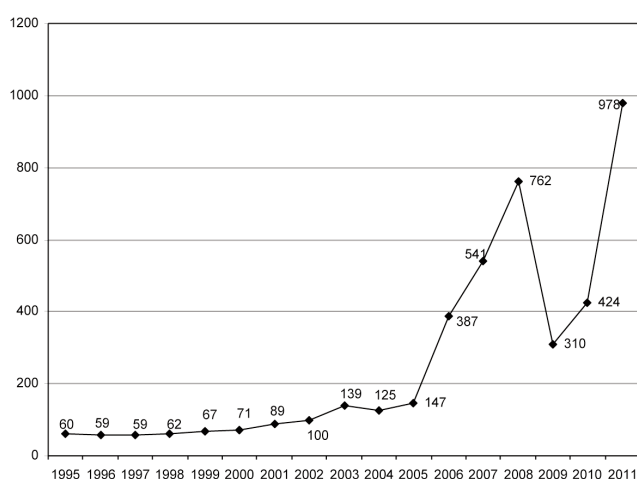
### **2.1. Khái niệm tranh chấp lao động và đình công:**

Tranh chấp lao động là những tranh chấp về quyền và lợi ích phát sinh trong quan hệ lao động giữa người lao động, tập thể lao động và người sử dụng lao động (Điều 157 Chương XIV của Bộ luật lao động sửa đổi năm 2006).

Tranh chấp lao động là những tranh chấp về quyền lợi và lợi ích liên quan đến việc làm, tiền lương, thu nhập và các điều kiện lao động khác về thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể (TULĐTT) và trong quá trình học nghề. Một vụ việc chỉ được coi là TCLĐ khi các bên đã tự bàn bạc, thương lượng mà không đi đến thỏa thuận chung hoặc một trong hai bên từ chối thương lượng, cần phải có sự can thiệp của chủ thể thứ ba thông qua thủ tục hòa giải, trọng tài hay xét xử. Khi TCLĐ giữa tập thể lao động và NSDLĐ không đạt được thỏa hiệp thì NLĐ có quyền tổ chức đình công.

Đình công hay bãi công là sự ngưng việc tạm thời, tự nguyện và có tổ chức của tập thể lao động để giải quyết TCLĐ tập thể (Điều 172 Chương XIV của Bộ luật lao động sửa đổi năm 2006). Tuy nhiên

**Biểu đồ 1: Số vụ đình công tại Việt Nam từ năm 1995 – 2011**



*Nguồn: Ban Chính sách – Pháp luật, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (2012)*

đình công không đảm bảo điều kiện pháp luật quy định là đình công bất hợp pháp.

Đình công không phải là khái niệm của con người ngày nay sáng tạo nên, mà ngay từ dưới thời Pharaoh Ramses Ai Cập cổ đại, vào ngày 14 tháng 11 năm 1152 trước Công Nguyên, những người công nhân làm việc ở nghĩa trang Hoàng gia tại Deir el-Medina đã tổ chức cuộc bãi công được ghi nhận là lần đầu tiên trong lịch sử loài người. Sự kiện này đã được các sử gia ghi chép lại và lưu trữ tại Turin Italia. Mexico được xem là quốc gia đầu tiên trên thế giới công nhận quyền đình công trong hiến pháp vào năm 1917.[4]

Hình 1 là tổng hợp những cuộc đình công đã xảy ra ở Việt Nam từ năm 1995 đến năm 2011 tại Việt Nam.

## **2.2. Đặc điểm tranh chấp lao động và đình công:**

Hầu hết những cuộc đình công ở Việt Nam đều mang 3 đặc điểm chung là: tự phát, không theo quy trình của pháp luật và không do công đoàn cơ sở (CĐCS) lãnh đạo.

Những cuộc đình công là tự phát, song đều được tổ chức tốt và tính đoàn kết của công nhân rất cao trong suốt quá trình đình công. Các báo cáo về diễn biến các cuộc đình công đều cho thấy ban đầu chỉ có sự tham gia của một nhóm nhỏ, sau đó toàn bộ công nhân sẽ cùng đình công gây nên sức ép rất lớn cho NSDLĐ.

Theo Bộ Luật Lao động (BLLĐ), trước khi xảy ra đình công cần phải theo quy định là DN có dưới 300 lao động thì lấy ý kiến trực tiếp của NLĐ, còn đối với DN có trên 300 lao động thì lấy ý kiến của thành viên ban chấp hành CĐCS, tổ trưởng tổ công đoàn

và tổ trưởng tổ sản xuất - trường hợp không có CĐCS thì lấy ý kiến của tổ trưởng, tổ phó sản xuất. Và quyền quyết định được đình công hay không phải có sự đồng ý của trên 50% tổng số lao động nếu DN có dưới 300 lao động, và 75% nếu DN hoặc bộ phận DN có trên 300 lao động. Một cuộc đình công hợp pháp nếu đi đủ các bước như đưa ra Hội đồng hòa giải cơ sở, rồi đưa ra trọng tài kinh tế... phải trải qua rất nhiều ngày. Với quy trình của pháp luật như vậy, rõ ràng NLĐ với những cuộc đình công là không thể tiến hành theo trình tự pháp luật.

Các cán bộ CĐCS đại đa số là kiêm chức và hưởng lương từ chủ DN, cho nên vai trò đại diện trong đấu tranh quyền lợi cho NLĐ là khá mờ nhạt, gần như CĐCS thiếu trách nhiệm và 'lòng can đảm' trong việc đứng ra tổ chức đình công.

Ngoài 3 đặc điểm chung nói trên, các nhà nghiên cứu cũng tổng hợp một số đặc điểm nói lên tính chất của những cuộc đình công:

1/ *Về mục đích đình công:* đình công chủ yếu về lợi ích, sau đó là cả về quyền và lợi ích. Đình công về lợi ích chiếm khoảng 60%, về quyền khoảng 20% và khoảng 20% về cả quyền và lợi ích.

2/ *Về địa bàn xảy ra đình công:* đình công xảy ra tập trung ở vùng kinh tế trọng điểm phía Nam, chủ yếu tại các tỉnh thành: TP Hồ Chí Minh, tỉnh Bình Dương, Long An và Đồng Nai, khu vực này chiếm khoảng 80% cuộc đình công của cả nước. Các tỉnh thành phía Bắc như Hà Nội, Bắc Ninh, Hải Phòng, Hải Dương và Vĩnh Phúc chiếm khoảng 14%.

3/ *Về loại hình doanh nghiệp:* đình công xảy ra ở DN FDI chiếm từ 75-80% tổng số cuộc đình công, doanh nghiệp tư nhân (DNTN) chiếm khoảng 15%.

4/ *Về quốc tịch của chủ sở hữu vốn:* đình công

xảy ra nhiều ở các DN Đài Loan, Hàn Quốc, Nhật Bản...

5/ *Về ngành nghề sản xuất kinh doanh*: đình công xảy ra nhiều ở các DN thâm dụng lao động như ngành dệt may, chế biến gỗ, cơ khí, da giày, chế biến thủy sản...

6/ *Về quy mô đình công*: bình quân số người tham gia mỗi cuộc đình công là khoảng từ 700 – 1000 người, thời gian bình quân diễn ra một cuộc đình công là 2,1 ngày. Tuy nhiên, một số cuộc đình công tăng số người tham gia và thời gian kéo dài hơn đang có xu hướng gia tăng.

7/ *Về mục tiêu đình công*: những cuộc đình công hầu hết là vì mục tiêu kinh tế, gần như không có cuộc đình công xuất phát vì mục tiêu chính trị [1], [2].

### **2.3. Nội dung tranh chấp lao động và đình công:**

+ Nội dung tranh chấp lao động thường thấy:

- Khi NLĐ thôi việc, NSDLĐ nợ tiền lương hoặc trợ cấp thôi việc;

- NLĐ bị tai nạn nghề nghiệp, NSDLĐ nợ tiền trợ cấp thương tật và nằm viện;

- NSDLĐ chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật; cho nghỉ việc không báo trước, buộc thôi việc khi người lao động nữ trong thời kỳ thai sản, NLĐ bị NSDLĐ cố ý chuyển công tác đến nơi xa xôi hoặc chuyển công việc không phù hợp;

- Sau khi nghỉ việc, NSDLĐ cấm NLĐ làm việc tại doanh nghiệp cùng ngành; đòi NLĐ bồi thường các chi phí đào tạo, huấn luyện; bắt buộc NLĐ phải có nghĩa vụ bàn giao công việc trước khi nghỉ việc; bắt buộc NLĐ hoàn trả các tặng phẩm và vật dụng do bên thứ ba tặng (ví dụ như bản vẽ, phần mềm vi tính...);

- NSDLĐ không ký HĐLĐ đúng theo quy định, không ký hoặc không thỏa thuận được nội dung TULĐTT.

Các hình thức TCLĐ nói trên có thể là TCLĐ cá thể hoặc TCLĐ tập thể.

+ Nội dung đình công thường thấy:

- Công nhân tụ tập bên ngoài DN, kêu gọi công nhân khác cùng đình công không vô trong làm việc hoặc ngăn cản khách hàng vào giao dịch với chủ doanh nghiệp;

- Công nhân tụ tập bên trong cổng DN hoặc ngồi xuống ngay tại chỗ làm việc không làm việc và không giải tán;

- Công nhân giảm công suất làm việc hoặc từ chối

tăng ca (lãn công);

- Công nhân từ chối làm việc và tự ý bỏ về.

- Khi gặp sự phản kháng thô bạo của đại diện NSDLĐ, bị thẳng thừng cự tuyệt yêu sách hoặc bị kích động, NLĐ có thể đi đến việc đập phá hủy hoại tài sản của DN hoặc xâm phạm thân thể đại diện NSDLĐ.

### **3. Xác định những vấn đề về quan hệ lao động với tiêu điểm là những cuộc đình công**

Việc hội nhập vào nền kinh tế toàn cầu của Việt Nam đã mang đến những lợi ích thiết thực cho đất nước, nhất là về mặt tăng trưởng kinh tế và giải quyết việc làm. Tuy nhiên, sự phát triển của môi trường QHLD hiện đại không theo kịp với tốc độ phát triển kinh tế, xã hội của nước ta. Trong việc phát triển môi trường QHLD hài hòa, ngoài việc NSDLĐ cần nhận thức được tầm quan trọng của các công đoàn trong việc tạo dựng môi trường QHLD, thì chính các tổ chức công đoàn và NLĐ cũng phải thấu hiểu được những khó khăn của NSDLĐ trong việc duy trì và phát triển SXKD nhằm mang lại công việc ổn định cho NLĐ và bảo đảm lợi ích cho cổ đông hoặc các thành viên trong DN.

Những cuộc đình công gần đây được các chuyên gia đúc kết từ các nguyên nhân sau:

+ Người sử dụng lao động không tuân thủ pháp luật lao động;

+ Việc thực thi pháp luật không hiệu quả và một môi trường ủng hộ các nhà đầu tư từ phía chính quyền;

+ Thị trường lao động khan hiếm và năng lực đàm phán của người lao động;

+ Quy định về mức lương tối thiểu;

+ Lục lượng lao động công nghiệp đã trưởng thành và mạng lưới xã hội đồng hương;

+ Sự yếu kém của công đoàn cơ sở và cán bộ công đoàn cả về lực lượng nhân sự, trình độ và năng lực tổ chức.

#### **3.1. Tại sao đình công lại tự phát và không tuân thủ theo quy định pháp luật?**

+ Những vấn đề của khung pháp luật hiện thời và nhận thức kém về pháp luật của người lao động.

Trình tự pháp lý liên quan đến đình công hợp pháp hiện nay quá phức tạp và dài dòng khiến cho việc tổ chức đình công hợp pháp rất khó khăn. Trong khi NLĐ khi gặp phải vấn đề bức xúc không kiểm chế được thì muốn giải quyết ngay và không cần biết quy định pháp luật là như thế nào, nếu thực hiện theo trình tự thì có khi NLĐ không muốn tổ

chức đình công nữa, và những tranh chấp xung đột lại cứ âm ỉ.

+ Thiếu đối thoại và thương lượng tập thể một cách hiệu quả

Những buổi đối thoại hoặc thương lượng tập thể thường mang tính gượng ép, có thể là do công đoàn cơ sở (CĐCS) tổ chức không tốt, NLD không dám lên tiếng bày tỏ hết những vấn đề bức xúc họ gặp phải, NSDLĐ không nghe được hết ý của NLD và CĐCS và cuối cùng hai bên không tìm được tiếng nói chung.

+ Công đoàn cơ sở tại doanh nghiệp yếu kém

CĐCS thiếu chủ động trong việc lập cầu nối giữa NLD và NSDLĐ, thiếu nhiệt tình và tính sáng tạo, không kịp thời phát hiện những vấn đề từ NLD và không biết khôn khéo dập tắt những mầm mống có thể dẫn đến đình công.

### **3.2. Có nên khuyến khích đình công hay không?**

Hiện nay có hai luồng ý kiến trong nhận định về đánh giá bản chất và tác động của các cuộc đình công:

+ Ý kiến thứ nhất là đình công là cần thiết, khách quan khi những vụ TCLĐ không được giải quyết và đình công sẽ làm môi trường lao động lành mạnh hơn. Và đình công không ảnh hưởng đến tính cạnh tranh và môi trường đầu tư.

+ Ý kiến thứ hai là để cho đình công xảy ra sẽ làm vẩn đục môi trường đầu tư, làm cho môi QHLD xấu đi và có thể gây tác động lâu dài và khó khắc phục.

Qua nghiên cứu những cuộc đình công tự phát xảy ra trong thời gian gần đây, ta dễ dàng nhận thấy chính quyền sẽ yêu cầu NSDLĐ chấp thuận những yêu cầu của NLD đưa ra (đây là cách giải quyết nhanh nhất để cuộc đình công chìm lắng). Đa số những cuộc đình công đều “thành công”, tức là ít nhiều NLD đạt được một số mong muốn của họ về cải thiện tiền lương, tiền thưởng và những điều kiện lao động. Nhờ những cuộc đình công tự phát xảy ra mà NLD đã đấu tranh được những quyền và lợi ích cho mình, nói lên được tiếng nói của mình mà trước

đây, trong điều kiện bình thường, NSDLĐ không muốn nghe và không quan tâm. Và NSDLĐ cũng từ những cuộc đình công xảy ra mới “thức tỉnh” và điều chỉnh lại những thiếu sót về chấp hành quy định pháp luật mà trước đây do “bận rộn” hay không coi trọng, và từ những cuộc đình công xảy ra NSDLĐ sẽ thông hiểu NLD hơn.

Nhưng những điều không dễ dàng nhận thấy là nhà đầu tư mới, nhất là nhà đầu tư nước ngoài sẽ do dự khi biết khu công nghiệp nào đó thường xuyên có đình công xảy ra và chính quyền địa phương không có hướng phòng ngừa hay giải quyết thỏa đáng. Nhà đầu tư cũ sẽ chùn bước không muốn mở rộng đầu tư, không muốn nhận thêm rắc rối khi điều kiện hiện tại đã không thể yên tâm tập trung cho việc SXKD. Hiện nay, các nhà đầu tư khi tìm hiểu điều kiện đầu tư tại một địa phương nào đó, không còn chú trọng đến việc miễn giảm thuế thu nhập doanh nghiệp, giảm thuế đất hay tiền thuê đất, mà vấn đề tuyển dụng lao động và tình hình TCLĐ và đình công của địa phương đó như thế nào là những vấn đề nhà đầu tư quan tâm nhất. Ngoài ra, vấn nạn NLD bị lôi kéo, kích động, xúi giục và bị lợi dụng nhằm gây những ảnh hưởng đến trật tự an toàn xã hội, thậm chí bị lợi dụng phục vụ cho mục đích chính trị nếu để tình trạng đình công tự phát xảy ra.

Cho nên vừa đảm bảo quyền lợi của NLD, không ảnh hưởng đến môi trường đầu tư và ổn định trật tự xã hội, quan điểm về TCLĐ và đình công được định hướng như sau:

+ Bộ Luật Lao động vẫn tiếp tục cho phép tổ chức đình công và hoàn thiện các điều khoản làm sao khi cần tổ chức đình công sẽ thuận lợi thực hiện.

+ Ngăn ngừa những cuộc đình công có tính quy mô lớn, có tính bạo động và lan tỏa.

+ Khi tổ chức công đoàn thương lượng với NSDLĐ cần có mặt đại diện của các cơ quan lao động và quản lý Nhà nước nhằm hướng giải quyết thỏa đáng hợp pháp, hợp lý và hợp tình cho cả hai phía NLD và NSDLĐ. □

#### **Tài liệu tham khảo:**

1. Đào Văn Hộ (2006), Thực trạng và hướng giải quyết đình công, *Tạp chí Nghiên cứu lập pháp* (77), tháng 6 năm 2006, Hà Nội.

2. Jan Jung – Min Sunoo, Chang Hee Lee, Đỗ Quỳnh Chi (2009), *Việt Nam Sổ tay quan hệ lao động*, NXB Giao thông vận tải, Hà Nội.

3. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam – Ban chính sách - Pháp luật (2012), *Phân loại đình công theo loại hình doanh nghiệp*, Hà Nội.