

CÁC GIẢI PHÁP GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG VÀ ĐÌNH CÔNG Ở VIỆT NAM HIỆN NÀY

TS. ĐỖ VĂN QUÂN - ThS. NGUYỄN THỊ THANH HƯƠNG*

Đình công và giải quyết đình công ở Việt Nam là vấn đề mới, do vậy chúng ta còn ít kinh nghiệm thực tiễn cũng như hiểu biết về lý luận; kể cả trong việc soạn thảo, ban hành những văn bản quy phạm pháp luật, chính sách liên quan đến đình công và giải quyết đình công. Thực tế cho thấy, tình hình đình công ngày càng có chiều hướng diễn biến phức tạp, ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất của doanh nghiệp và tình hình kinh tế - xã hội, an ninh trật tự; đặc biệt là đối với các tỉnh/thành phố đang có tốc độ phát triển nhanh về công nghiệp hóa. Mục tiêu của bài viết là tập trung phân tích và đề xuất 6 nhóm giải pháp nhằm góp phần ứng phó, giải quyết có hiệu quả hơn vấn đề đình công ở Việt Nam.

1. Một vài nét về đình công và tình trạng đình công ở Việt Nam

Điều 209 Bộ luật Lao động năm 2012, đình công được hiểu như sau: (1) Đình công là sự ngừng việc tạm thời, tự nguyện và có tổ chức của tập thể lao động nhằm đạt được yêu cầu trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động; (2) Việc đình công chỉ được tiến hành đối với các tranh chấp lao động tập thể về lợi ích và sau thời hạn quy định tại khoản 3 Điều 206 của Bộ luật này (Quốc hội nước cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, 2012). Dưới lăng kính khoa học, đình công là hiện tượng xã hội tất yếu trong nền kinh tế thị trường, nhằm hướng tới công bằng xã hội. Nó thể hiện sự mâu thuẫn trong mối quan hệ vừa đấu tranh, vừa hợp tác giữa người sử dụng lao động và tập thể người lao động. Bản chất của đình công chính là xung đột quyền và lợi ích theo quy định của pháp luật lao động. Xung đột giữa người lao động với cán bộ quản lý doanh nghiệp như có thái độ xúc phạm đến danh dự nhân phẩm của người lao động; la hét, chửi mắng; đề xuất hình phạt trừ lương, tiền thưởng chuyên cần. Định mức lao động quá cao hoặc phiên dịch không đúng ý kiến của người lao động; quản lý vượt quá thẩm quyền tự ý cho nghỉ

việc, sa thải người lao động trái pháp luật... Đình công thực chất là tình trạng tranh chấp lao động tập thể của người lao động yêu cầu người sử dụng lao động thực hiện các kiến nghị của mình khi bị vi phạm theo quy định pháp luật hoặc yêu cầu về lợi ích [3]. Theo tác giả Lưu Văn Sùng, đình công ở Việt Nam có thể tiếp cận dưới nhiều góc độ khác nhau. Đình công dưới góc độ kinh tế là biện pháp đấu tranh kinh tế được người lao động thực hiện gây áp lực trực tiếp lên người sử dụng lao động. Xét từ phương diện xã hội, đình công là ngưng việc tập thể với nhiều quy mô khác nhau, có khả năng gây bất ổn xã hội; Xét góc độ chính trị đình công là hiện tượng có thể gây bất ổn cho tình hình chính trị của đất nước; Từ góc độ pháp lý đình công là một quyền của người lao động được pháp luật công nhận. Đình công phải có mục đích là thỏa mãn những yêu sách về kinh tế, xã hội hoặc chính trị, hoặc cả kinh tế, xã hội và chính trị của người lao động đình công vì lợi ích kinh tế; đình công hỗn hợp; đình công chính trị [2].

Như vậy, có thể xem đình công là hiện tượng kinh tế - xã hội tồn tại khách quan, để bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của công nhân và để xác lập quan hệ lao động tự nguyện, bình đẳng theo quy định của pháp luật giữa công nhân, lao động và người sử dụng lao động trong điều kiện biến đổi thường xuyên của nền kinh tế thị trường. Đình công diễn ra theo trình tự và thủ tục quy định của pháp luật hiện hành là đình công hợp pháp; còn trái lại là bất hợp pháp.

Đình công và giải quyết đình công ở nước ta là vấn đề rất mới, chúng ta còn quá ít kinh nghiệm về thực tiễn cũng như thiếu lý luận, kể cả trong việc soạn thảo, ban hành những văn bản quy phạm pháp luật, những chính sách liên quan đến đình công và giải quyết đình công. Theo Bộ Lao động - Thương

* Viện Xã hội học, Học viện CTQG Hồ Chí Minh

binh và Xã hội cho biết, từ năm 1995 đến đầu 2012, cả nước đã xảy ra hơn 4.100 cuộc đình công. Riêng năm 2011, cả nước xảy ra 857 cuộc đình công, tăng gấp đôi so với năm 2010. Nếu tính riêng trong giai đoạn 2005 - 2009, số cuộc đình công tăng gấp 6,07 lần so với giai đoạn 1995-1999 và gấp 3,55 lần so với giai đoạn 2000-2004. Phân loại đình công theo ngành nghề sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp cho thấy, đình công chủ yếu xảy ra ở ngành dệt may (năm 2008 chiếm 40,28% và 4 tháng đầu năm 2009 là 67,3%); cơ khí, chế biến, da giày (tương ứng 30,84% và 23,08%); các ngành còn lại chiếm 28,88% (năm 2008) và 4 tháng đầu năm 2009 chiếm 9,62%. Tổng hợp báo cáo của một số Bộ, Ngành liên quan cho biết, trong đó khu vực doanh nghiệp nhà nước, chiếm 7%; khu vực doanh nghiệp đầu tư nước ngoài, chiếm 67%; khu vực doanh nghiệp dân doanh chiếm 26%. Các cuộc đình công chủ yếu diễn ra tại: thành phố Hồ Chí Minh chiếm 40,3%; Bình Dương chiếm 22,3%; Đồng Nai chiếm 20,7%; các tỉnh còn lại chỉ có chiếm 16,7% [3]. Còn theo số liệu của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam cho biết, trong năm 2013 cả nước xảy ra 384 vụ đình công, năm 2014 là 303 vụ, năm 2015 là 216 vụ và 6 tháng đầu năm 2016 là 168 vụ. Trong đó, phân chia số vụ đình công theo khu vực vào năm 2013 là: miền Bắc chiếm tỷ lệ 12.15%; miền Trung chiếm tỷ lệ 1.69%, miền Nam chiếm tỷ lệ 86.16%. Tương tự như vậy, vào năm 2014 tỷ lệ như sau: miền Bắc (19.14%); miền Trung (0.99%); miền Nam (79.87%); năm 2015 tỷ lệ này tương ứng là: miền Bắc (20.57%), miền Trung (3.80%); miền Nam (75.63%)[4]. Như vậy, trong một vài năm trở lại đây, đình công có xu hướng giảm nhẹ về số vụ, tuy nhiên lại tăng lên ở khu vực miền Bắc và miền Trung.

Nguyên nhân của các cuộc đình công có thể được khái lược như sau: 1) Chất lượng cuộc sống của công nhân còn thấp; 2) thu nhập quá thấp; 3) chưa xử lý nghiêm các doanh nghiệp vi phạm Bộ luật Lao động; 4) vai trò của công đoàn trong việc bảo vệ quyền lợi cho người lao động còn mờ nhạt; 5) chưa có sự nhìn nhận đúng đắn về sức lao động. Tuy nhiên, lý do chính là tiền lương trung bình của người lao động không đảm bảo được mức sống tối thiểu. Qua nghiên cứu, phân tích về các nguyên nhân dẫn đến đình công cho thấy số cuộc đình công liên quan tới tiền lương chiếm tới 80% [3]. Còn theo tác giả Nguyễn Thanh Tuấn, có nhiều nguyên nhân dẫn đến hiện tượng đình công, trong đó phải kể đến: Người sử dụng lao động chưa thực hiện

đúng và đủ chính sách pháp luật về điều kiện lao động, tiền lương, thu nhập, mà hậu quả là công nhân không cải thiện được mức sống và không thực hiện được tái sản xuất sức lao động cho bản thân, nhất là khi chỉ số giá cả sinh hoạt tăng cao. Các cơ quan quản lý nhà nước chưa quan tâm đầy đủ và phối hợp chặt chẽ trong việc phát hiện kịp thời và yêu cầu chủ doanh nghiệp thực hiện đúng các điều khoản trong Bộ luật Lao động và các chính sách đối với công nhân. Việc sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện pháp luật, chính sách về lao động, tiền lương, nhà ở và các dịch vụ công, như y tế, giáo dục, văn hóa, nhất là tại các khu công nghiệp, khu chế xuất, chưa theo kịp với sự phát triển của giai cấp công nhân và tình hình kinh tế - xã hội. Các tổ chức đoàn thể chưa thực sự đặt trọng tâm vào việc xây dựng các tổ chức chính trị - xã hội, nhất là tổ chức công đoàn trong giai cấp công nhân, đặc biệt tại các khu công nghiệp, khu chế xuất. Tuy nhiên, có thể nói rằng, nguyên nhân của các cuộc đình công cho đến nay là do có một số nhận thức, quy định pháp luật, chưa theo kịp thực trạng phát triển của giai cấp công nhân [5].

Nhìn tổng thể, đình công ngày càng có chiều hướng diễn biến phức tạp, làm ảnh hưởng lớn đến hoạt động sản xuất của doanh nghiệp và tình hình phát triển kinh tế - xã hội, an ninh trật tự, đặc biệt là các tỉnh/thành đang có tốc độ phát triển nhanh về đô thị hóa và công nghiệp hóa. Trong khuôn khổ bài báo, chúng tôi xin đưa ra một số giải pháp như sau:

2. Một số giải pháp góp phần phòng ngừa tình trạng đình công ở Việt Nam

2.1. Hoàn thiện chính sách, pháp luật theo hướng tạo điều kiện thuận lợi, bảo vệ quyền lợi chính đáng cho người lao động

Một là, cần nghiên cứu, ban hành Luật Đình công, nhằm tạo cơ sở pháp lý cho việc bảo vệ quyền lợi hợp pháp, chính đáng của của cán bộ công đoàn, người lao động trong điều kiện hội nhập quốc tế. Mặt khác, cần đẩy mạnh công tác tuyên truyền, giáo dục và phổ biến pháp luật, đặc biệt là pháp luật lao động về phòng ngừa, giải quyết những tranh chấp lao động và đình công, Luật doanh nghiệp, Luật công đoàn... cho người lao động, tập thể lao động và người sử dụng lao động để họ hiểu và thực hiện đúng những quy định của pháp luật nói chung và pháp luật về tranh chấp lao động, đình công nói riêng. Điều đó là cần thiết vì thiệt hại do đình công gây ra không nhỏ, xét trên nhiều góc độ kinh tế - chính trị - xã hội.

Hai là, Tiếp tục nghiên cứu để đề xuất điều chỉnh mức lương tối thiểu kịp thời, nhằm đảm bảo thu nhập thực tế của công nhân và đảm bảo mức sống tối thiểu cho công nhân, lao động. Theo quy định của Điều 91, Bộ luật Lao động 2012 thì: Căn cứ vào nhu cầu sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ, điều kiện kinh tế - xã hội và mức tiền lương trên thị trường lao động, Chính phủ công bố mức lương tối thiểu vùng trên cơ sở khuyến nghị của Hội đồng tiền lương quốc gia. Mức lương tối thiểu ngành được xác định thông qua thương lượng tập thể ngành, được ghi trong thỏa ước lao động tập thể ngành nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ công bố [1]. Thực tế, trong những năm qua giá cả sinh hoạt tăng cao, nhưng việc điều chỉnh tiền lương chưa tương ứng với mức tăng đó. Việc điều chỉnh tiền lương thực ra là một bài toán không đơn giản cho doanh nghiệp, khi giá thành sản phẩm cũng tăng cùng với giá sinh hoạt. Việc tập trung số lượng lớn công nhân, nhất là tại các đô thị lớn, về khách quan cũng góp phần vào việc gia tăng chỉ số giá cả sinh hoạt. Cần phải chú ý đặc điểm này, để cụ thể hóa việc điều chỉnh mức lương tối thiểu một cách hợp lý.

Ba là, đẩy mạnh việc thực hiện các chính sách đối với công nhân, lao động ngoại tỉnh trong thị trường lao động; trong đó, cần tập trung tạo điều kiện thuận lợi, đơn giản hóa thủ tục đăng ký hộ khẩu và thực hiện việc quản lý cư trú, quản lý lao động tạm trú, tạo điều kiện xây dựng nhà ở cho người lao động thu nhập thấp và cung cấp các dịch vụ y tế, văn hóa, giáo dục, ngân hàng tại các khu công nghiệp, khu chế xuất.

Bốn là, tăng cường thể chế hóa quan hệ lao động giữa công nhân và người sử dụng lao động theo quy định của pháp luật và quy luật của nền kinh tế thị trường. Thông qua đó tạo được thể cân bằng tương đối về cung - cầu lao động thì tình trạng đình công sẽ được gỡ dần. Xây dựng được cơ chế đối thoại và hỗ trợ đối thoại giữa chuyên môn với tổ chức công đoàn, để tổ chức công đoàn đủ mạnh, có thể đàm phán quan hệ lao động với chủ sử dụng lao động ở cấp doanh nghiệp. Hiện nay, do tác động của quy luật cung - cầu lao động, quy luật cạnh tranh cho nên người sử dụng lao động chưa thực hiện đúng và đầy đủ các quy định của pháp luật về thời gian và điều kiện lao động, tiền lương, bảo hiểm... Trong khi đó, hiểu biết pháp luật và chuyên môn nghiệp vụ của công nhân, lao động hạn chế, nên thoạt đầu chấp nhận ký kết hợp đồng lao động một cách không điều kiện,

nhưng sau một thời gian nhất định họ không muốn duy trì quan hệ lao động và đơn phương cắt bỏ hợp đồng, để ký một hợp đồng lao động mới. Nếu không tìm được việc làm mới tốt hơn, họ sẵn sàng biến những “bất đồng nhỏ” thành “bất đồng lớn” và sử dụng “quyền đình công” mà không theo thủ tục được pháp luật quy định.

2.2. Tăng cường sự lãnh đạo của các cấp ủy Đảng về công tác dân vận trong công nhân lao động

Một là, các cấp ủy quán triệt quan điểm của Đảng về công tác vận động công nhân trong giai đoạn mới, làm cho đảng viên và công nhân, lao động nhận thức sâu sắc vai trò, vị trí của giai cấp công nhân, củng cố và phát triển mối quan hệ giữa Đảng và công nhân lao động là một yêu cầu cơ bản trong quá trình xây dựng Đảng và Nhà nước. Do đó, việc xây dựng đội ngũ công nhân lao động và củng cố tổ chức công đoàn vững mạnh là yêu cầu của cách mạng trong giai đoạn hiện nay, nhằm tăng cường củng cố khối đại đoàn kết dân tộc phấn đấu vì mục tiêu “dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh”.

Hai là, các huyện ủy, thị ủy, thành ủy, đảng ủy trực thuộc các tỉnh/thành cần thực hiện tốt công tác quy hoạch, đào tạo cán bộ cho Đảng và Nhà nước từ đội ngũ công nhân lao động, tăng cường công tác phát triển đảng viên, thành lập tổ chức đảng trong các doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

Ba là, trong lãnh đạo chỉ đạo, các cấp ủy cần dành nhiều thời gian để lắng nghe ý kiến của công nhân và tổ chức công đoàn, phản ánh kịp thời những tâm tư nguyện vọng của đội ngũ công nhân lao động, góp phần xây dựng và thực hiện tốt các chủ trương của Đảng, chính sách của Nhà nước đối với đội ngũ công nhân lao động. Tạo điều kiện cho công nhân tham gia xây dựng Đảng. Phân công đảng viên sâu sát với công nhân để tìm hiểu và nắm bắt tâm tư, nguyện vọng của công nhân lao động để lãnh đạo, giáo dục công nhân được tốt hơn.

2.3. Vai trò của doanh nghiệp trong việc thực hiện nghiêm chỉnh chấp hành luật pháp của Việt Nam, đặc biệt là pháp luật lao động

Một là, các doanh nghiệp cần xây dựng quy chế trả lương, trả thưởng, công bố công khai cho người lao động biết theo quy định của pháp luật lao động. Thực hiện rà soát việc điều chỉnh lương theo quy định hiện hành, trong đó đặc biệt chú ý quan tâm cân đối tiền lương giữa người mới và người cũ, giữa

người có trình độ chuyên môn kỹ thuật với lao động khác; thực hiện đầy đủ chế độ phụ cấp độc hại theo đúng quy định của pháp luật lao động. Đặc biệt trả lương đúng thời hạn, trả đủ, đúng cho người lao động.

Hai là, Các doanh nghiệp cần thực hiện việc ký kết hợp đồng lao động đúng nội dung và hình thức quy định của Bộ Luật Lao động. Doanh nghiệp phối hợp với Ban chấp hành công đoàn cơ sở xây dựng, thống nhất nội dung, ký kết và tổ chức thực hiện thỏa ước lao động tập thể theo quy định. Ngoài ra, doanh nghiệp cần quan tâm đến các lợi ích khác cho người lao động như: hỗ trợ về nhà ở, đi lại, cơm trưa... Bên cạnh đó các nhà đầu tư nước ngoài, người quản lý là người nước ngoài cần tìm hiểu và tôn trọng các phong tục, tập quán truyền thống của người Việt Nam, đó là yếu tố quan trọng trong mối quan hệ lao động; đồng thời có thái độ hợp tác với các cơ quan chức năng trong việc giải quyết tranh chấp lao động.

Ba là, thường xuyên tiếp xúc với người lao động để nắm bắt tâm tư, nguyện vọng của công nhân, lao động để giải quyết kịp thời các vướng mắc, khiếu nại của người lao động ngay từ đầu nhằm ngăn chặn các tranh chấp xảy ra. Khi có tranh chấp lao động, chủ doanh nghiệp phải chủ động bàn bạc với Ban chấp hành công đoàn cơ sở để thương lượng, thỏa thuận giữa các bên. Trường hợp các bên không tự thương lượng giải quyết được tại doanh nghiệp thì có quyền yêu cầu hòa giải viên lao động, nếu không thống nhất thì mời hội đồng trọng tài lao động địa phương cùng trao đổi giải quyết theo quy định của pháp luật.

Bốn là, để tránh tình trạng tái diễn đình công, trước hết chủ doanh nghiệp phải cam kết và công khai thực hiện đúng các thỏa thuận với công nhân dưới sự giám sát của các cơ quan quản lý lao động địa phương và tổ chức công đoàn. Các doanh nghiệp tổ chức rà soát, sửa đổi, bổ sung cập nhật và thực hiện ngay những nội dung mà doanh nghiệp chưa thực hiện đúng, nhất là những quy định có liên quan đến quyền lợi của người lao động, như: Hợp đồng lao động, tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp, thời gian làm thêm giờ, phép năm, bảo hiểm xã hội, an toàn vệ sinh lao động...

2.4. Vai trò, trách nhiệm của các cơ quan nhà nước trong việc xây dựng đội ngũ công nhân lao động

Một là, cần kiện toàn các tổ chức quản lý, xử lý tranh chấp lao động. Hướng dẫn các cơ quan quản lý nhà nước về lao động huyện, quận, thị xã, thành

phố thuộc tỉnh phân công hòa giải viên lao động để hòa giải tranh chấp lao động và tranh chấp về hợp đồng đào tạo nghề. Cũng cố, phát huy chức năng nhiệm vụ cho hòa giải viên lao động đã được thành lập. Cũng cố và thành lập tổ chức công đoàn ở các doanh nghiệp, có kế hoạch đào tạo và bồi dưỡng cán bộ làm công tác công đoàn giúp họ có đủ năng lực thực hiện chức năng giám sát pháp luật, nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức công đoàn tại các doanh nghiệp để tổ chức công đoàn thực sự là đại diện cho quyền lợi của người lao động.

Hai là, tăng cường các biện pháp phòng ngừa xảy ra tranh chấp. Tổ chức, hướng dẫn triển khai theo từng nhóm nước đầu tư việc thực hiện pháp luật lao động cho các chủ doanh nghiệp để chủ đầu tư nhận thức rõ vai trò trách nhiệm của mình trong việc thực hiện chính sách cho người lao động theo đúng quy định của Nhà nước. Mặt khác, các cơ quan quản lý lao động, cần có sự phối hợp với doanh nghiệp để mở các lớp, khóa học hướng dẫn học Luật Lao động, tập huấn nghiệp vụ về công tác lao động, tiền lương cho các cán bộ làm công tác nhân sự của các doanh nghiệp. Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra việc thực hiện Bộ Luật Lao động tại các doanh nghiệp. Có biện pháp xử lý kịp thời đối với các doanh nghiệp vi phạm, kể cả biện pháp chế tài. Tăng cường công tác quản lý nhà nước về lao động, thường xuyên thanh tra, kiểm tra, uốn nắn và phối hợp giải quyết kịp thời những vướng mắc, khó khăn trong thực hiện pháp luật về lao động tại các doanh nghiệp nhằm hạn chế tối đa những cuộc tranh chấp về lao động xảy ra.

Ba là, tăng cường tổ chức bộ máy, đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về lao động, năng động, hiệu quả, làm tốt vai trò quản lý nhà nước về lao động. Theo hướng này cần chú trọng làm rõ hơn nữa nội dung, cơ chế, phương thức quản lý nhà nước về lao động trong nền kinh tế thị trường, mở cửa hội nhập; xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước có phẩm chất chính trị vững vàng, có đạo đức, có tài đáp ứng yêu cầu quản lý nhà nước về lao động trong giai đoạn hiện nay; xây dựng bộ máy tổ chức quản lý nhà nước về lao động mang tính hiệu lực, hiệu quả cao. Để thực hiện tốt mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ đòi hỏi phải có hệ thống pháp luật đầy đủ, đồng bộ phù hợp và tiến bộ; phải có các thiết chế hai bên, ba bên; phải có tổ chức công đoàn đại diện cho người lao động; phải thường xuyên duy trì các nguyên tắc chủ yếu trong quan hệ lao động: nguyên

tắc tôn trọng lẫn nhau; nguyên tắc hợp tác; nguyên tắc thương lượng; nguyên tắc định đoạt.

Bốn là, Ngành Lao động - Thương binh và Xã hội, Liên đoàn Lao động, Ngân hàng Nhà nước và các ngành có liên quan xây dựng dự án hình thành quỹ tín dụng học nghề cho người lao động vay, góp phần tích cực trong việc giải quyết việc làm và ổn định cuộc sống, nâng cao tay nghề cho người lao động. Khi đình công xảy ra đoàn công tác giải quyết đình công cần kịp thời phối hợp với chủ doanh nghiệp giải quyết, không để tranh chấp lao động kéo dài ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp; trật tự an toàn trên địa bàn; có biện pháp kiên quyết xử lý những đối tượng có hành vi quá khích, lôi kéo, kích động người lao động tham gia gây rối trật tự công cộng.

Năm là, hướng dẫn các doanh nghiệp xây dựng các nội quy, quy chế và các thỏa ước lao động tập thể theo đúng quy định pháp luật hiện hành. Tạo điều kiện thuận lợi cho tổ chức công đoàn thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể, đây là nội dung quan trọng trong việc tăng cường ổn định quan hệ lao động, mối quan hệ hợp tác giữa công nhân lao động và các nhà quản lý, chủ đầu tư để cùng thúc đẩy sản xuất, kinh doanh phát triển, ổn định việc làm và đời sống công nhân. Các khu công nghiệp tập trung phải có kế hoạch giải quyết tốt các điều kiện sống, làm việc và xây dựng các thiết chế văn hóa phục vụ đời sống tinh thần cho công nhân, góp phần ổn định an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội trên địa bàn.

Sáu là, tiến hành quy hoạch, xác định quy mô đào tạo và sắp xếp lại mạng lưới đào tạo nghề, phát triển một số trung tâm tư vấn và giới thiệu việc làm để giải quyết việc làm cho người lao động trên các địa bàn huyện, thị xã có khu công nghiệp tập trung. Khuyến khích phát triển các cơ sở dạy nghề ngoài công lập, mở rộng các hình thức đào tạo nghề tại các doanh nghiệp. Đổi mới chương trình và nội dung giảng dạy theo hướng hiện đại để nâng cao chất lượng đào tạo nghề cho công nhân.

Bảy là, cần phải có nhiều chính sách khác tạo thuận lợi cho nhà đầu tư, trong đó có việc nâng cao trình độ văn hoá và tay nghề cho người lao động. Khuyến khích người sử dụng lao động thu lợi nhuận chính đáng; tăng cường kiểm tra, đẩy lùi tiêu cực; có chính sách phân chia lợi nhuận công bằng; biểu dương chủ doanh nghiệp có thành tích cải thiện đời sống người lao động; quan tâm và giúp đỡ người có thu nhập thấp; người sử dụng lao động và người lao động có sự thống nhất và minh bạch về lợi ích.

Để thúc đẩy sản xuất phát triển, ổn định và từng bước nâng cao đời sống người lao động, cần quan tâm đến lợi ích của các mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và người lao động để từng bước đi vào ổn định doanh nghiệp.

Tám là, các địa phương tăng cường quy hoạch và thực hiện tốt chính sách nhà ở xã hội cho công nhân. Từng bước nâng cao đời sống văn hóa tinh thần cho người lao động. Quá trình phát triển các khu công nghiệp đã và đang hình thành "làng công nhân mới". Khi kêu gọi đầu tư, cần có chủ trương phát triển khu công nghiệp gắn với phát triển nhà ở, cơ sở y tế, giáo dục, văn hoá phục vụ đời sống vật chất và tinh thần cho người lao động. Đẩy mạnh xã hội hóa, kết hợp khuyến khích các doanh nghiệp tham gia xây dựng các dịch vụ văn hóa lành mạnh, xây dựng công trình văn hóa mới, tu bổ các thiết chế văn hóa truyền thống và tài trợ cho các hoạt động văn hóa thông tin. Động viên, hướng dẫn người lao động xây dựng và thực hiện đời sống văn hóa mới, do trong quá trình phát triển kinh tế tính đa dạng của cộng đồng cư dân nảy sinh tính tất yếu có sự giao lưu và hợp tác giữa cư dân tại chỗ và các chủ thể văn hóa ở các địa phương khác và với người nước ngoài.

2.5. Nâng cao nhận thức, thái độ và hành vi của người lao động trong các khu công nghiệp về quyền lợi và trách nhiệm pháp lý về đình công

Một là, người lao động luôn phải ý thức rõ về quyền lợi và trách nhiệm pháp lý về hành vi của mình trong quá trình tham gia đình công. Đồng thời, người lao động phải có ý thức trách nhiệm trong xây dựng và thực hiện đời sống văn hóa mới, hội nhập với cộng đồng cư dân; giao lưu và hợp tác giữa cư dân tại chỗ và với người nước ngoài. Người lao động vừa biết giữ gìn, khai thác, nâng cao truyền thống văn hoá tốt đẹp của nền văn hóa dân tộc, vừa biết tiếp thu có chọn lọc nền văn hóa đô thị và văn hóa nước ngoài nhằm đảm bảo cho sự phát triển bền vững.

Hai là, người lao động cần có ý thức, trách nhiệm và hành vi tích cực hơn trong việc học tập trình độ chuyên môn, tay nghề, tác phong, kỷ luật lao động; ý thức trách nhiệm trong sinh hoạt, học tập đường lối chủ trương nghị quyết của Đảng, Nhà nước có liên quan trực tiếp đến công nhân.

Ba là, người lao động cần tích cực chủ động tham gia các hình thức tự học, giáo dục từ xa, giáo dục cộng đồng như học bổ túc văn hóa, học chuyên môn nghiệp vụ, học Luật Lao động, Luật Công đoàn; kỹ năng sống, sức khỏe sinh sản; hôn

nhân và gia đình; ý thức giác ngộ chính trị của giai cấp công nhân.

2.6. Nâng cao năng lực, vai trò, trách nhiệm của các cấp công đoàn trong thực hiện chức năng nhiệm vụ, phòng ngừa và giải quyết đình công

Một là, Liên đoàn Lao động tỉnh thực hiện có hiệu quả các chức năng do pháp luật và Điều lệ công đoàn quy định, chú trọng chức năng là người đại diện và bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của công nhân, lao động. Tích cực tham gia, phối hợp với ủy ban nhân dân các cấp có những biện pháp cụ thể về những vấn đề có liên quan đến việc xây dựng đội ngũ công nhân, lao động. Tiếp tục đẩy mạnh công tác tuyên truyền, giáo dục, tập hợp công nhân, lao động vào tổ chức công đoàn, xây dựng tổ chức công đoàn các cấp vững mạnh gắn với việc bồi dưỡng đoàn viên ưu tú cho Đảng xem xét, kết nạp. Hằng năm, công đoàn các cấp có chương trình đào tạo, bồi dưỡng về kỹ năng hoạt động công đoàn cho đội ngũ cán bộ công đoàn ở cơ sở, chú trọng đội ngũ cán bộ công đoàn ở các doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

Hai là, tăng cường và củng cố hoạt động của công đoàn cơ sở. Ban chấp hành công đoàn phải thường xuyên theo dõi tư tưởng công nhân, lao động, để có biện pháp xử lý kịp thời những đơn thư khiếu nại, thắc mắc của công nhân. Người sử dụng lao động cần dành thời gian thường xuyên tổ chức các buổi đối thoại giữa Ban Giám đốc, công nhân và công đoàn để nắm bắt, giải quyết kịp thời những kiến nghị, thắc mắc của công nhân, lao động và chia sẻ, thông cảm với họ, xây dựng quan hệ lao động tại doanh nghiệp được ổn định.

Ba là, tăng cường công tác kiểm tra, hỗ trợ việc thực hiện pháp luật lao động tại các doanh nghiệp. Đối với Ban chấp hành công đoàn cơ sở, thường xuyên nghiên cứu pháp luật lao động, nắm bắt kịp thời các chủ trương, chính sách của đảng, nhà nước để xây dựng và thực hiện tốt quy chế phối hợp giữa Ban chấp hành công đoàn với chủ doanh nghiệp trong việc thực hiện pháp luật lao động; phối hợp tổ chức hội nghị đối thoại với người sử dụng lao động để kịp thời nắm bắt tâm tư, nguyện vọng, nhu cầu cũng như những bức xúc của người lao động để có những thương lượng, thỏa thuận hợp lý, kịp thời, đúng pháp luật. Đối với những doanh nghiệp có khó khăn không có điều kiện, khả năng hỗ trợ cải thiện thu nhập cho người lao động thì Ban chấp hành công đoàn cơ sở phối hợp với chủ

doanh nghiệp thông báo tình hình thực tế của doanh nghiệp; động viên công nhân yên tâm lao động cùng nhau san sẻ khó khăn với doanh nghiệp. Ban chấp hành công đoàn cơ sở chủ động, kịp thời nắm bắt tình hình, tìm hiểu nguyên nhân, tập hợp các kiến nghị của công nhân phối hợp với đoàn công tác để xuất với chủ doanh nghiệp các phương án giải quyết. Chủ doanh nghiệp tích cực phối hợp với Ban chấp hành công đoàn cơ sở quyết định giải quyết phương án phù hợp với pháp luật.

Bốn là, xây dựng tổ chức công đoàn vững mạnh, làm tốt chức năng trọng tâm là bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng cho công nhân, lao động. Củng cố công đoàn các cấp, nhất là cấp cơ sở vững mạnh trong việc tham gia với người sử dụng lao động thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể, xây dựng quy chế lương, thưởng, nội quy lao động, giải quyết tranh chấp lao động bảo vệ kịp thời quyền lợi hợp pháp, chính đáng cho người lao động tại doanh nghiệp; đào tạo đội ngũ cán bộ công đoàn đủ phẩm chất năng lực tham gia quản lý lao động tại nơi làm việc. Để giải quyết có hiệu quả các xung đột tranh chấp lao động tập thể, đình công tại doanh nghiệp đòi hỏi cán bộ công đoàn phải am hiểu về pháp luật lao động, luật công đoàn, kỹ năng giao tiếp, có năng lực bản lĩnh có khả năng nhận định đánh giá nguyên nhân xảy ra tranh chấp tập thể, đình công để có những biện pháp xử lý linh hoạt; đối với những doanh nghiệp có đông công nhân cần tập hợp giải thích cho cán bộ từ tổ sản xuất trở lên về nội dung và kết quả thương lượng, giải quyết các kiến nghị của người lao động đảm bảo quyền, lợi ích của người lao động và người sử dụng lao động. □

Tài liệu tham khảo

1. Quốc hội Nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam (2012), *Bộ Luật Lao động*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
2. Lưu Văn Sùng và cộng sự (2007), *Đình công của công nhân - Thực trạng và những giải pháp xử lý ở tỉnh Đồng Nai*, Nxb Chính trị Quốc gia, HN.
3. Trần Phúc Thành (2015), *Báo cáo tổng quan đề tài: Xung đột xã hội: Nghiên cứu tích hợp lý thuyết và sự vận dụng trong quản lý xã hội ở Việt Nam hiện nay*, Quỹ Nghiên cứu khoa học và công nghệ quốc gia (Nafosted).
4. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (2016), *Tổng hợp số liệu về tình hình tranh chấp lao động, đình công ở Việt Nam giai đoạn 2013-2016*.
5. Nguyễn Thanh Tuấn (2015), *Đình công của công nhân và thể chế hóa quan hệ lao động của công nhân hiện nay*, <http://vuit.org.vn/>