

Tranh chấp lao động vấn đề nan giải

Đình công- chính đáng mà vẫn bất hợp pháp

Ở Đồng Nai, có thời điểm 6 ngày xảy ra 12 cuộc đình công. Trong 3 tháng đầu năm trước đã xảy ra 51 vụ. Có vụ đến 13.800 công nhân tham gia như vụ đình công tại Công ty Hwa Seung Vina (KCN Nhơn Trạch)... Đồng Nai chỉ là một trong số các tỉnh thành có tốc độ phát triển nhanh, thu hút đầu tư mạnh như TP Hồ Chí Minh, Bình Dương ở phía Nam hay các tỉnh Hải Dương, Hưng Yên, Bắc Giang, Hải Phòng, Hà Nội ở phía Bắc... hay xảy ra đình công. Các cuộc đình công chủ yếu tập trung ở các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và các doanh nghiệp tư nhân. Tỉnh Bắc Ninh khá yên ả nhưng từ đầu năm đến nay cũng có chừng 20 cuộc đình công xảy ra.

Những ngày đầu tháng 12-2008 thì vụ đình công của 1500 công nhân Công ty Doosan thuộc KKT Dung Quất đã làm tê liệt hoàn bộ hoạt động xây dựng cũng như sản xuất ở các nhà máy của Công ty này.

Mục tiêu của các cuộc đình công là đòi tăng lương, tiền thưởng, chế độ làm việc, nghỉ ngơi. Điều đáng nói là phía doanh nghiệp cũng có không ít đơn vị vi phạm hợp đồng đã ký kết với người lao động hoặc vi phạm quy định của pháp

LƯU THÁI BẢO

luật về lao động... Ví dụ ở Bình Dương, theo khảo sát của Liên đoàn Lao động tỉnh trong năm 2007, có 82 vụ tranh chấp lao động tập thể, nguyên nhân do người sử dụng lao động không thực hiện đúng, đầy đủ các quy định của pháp luật lao động như áp dụng nâng lương không phù hợp, không xây dựng thang, bảng lương, quy chế trả lương, thưởng, không thực hiện thang bảng lương đã đăng ký, thay đổi định mức lao động, không giải quyết trợ cấp thôi việc, không tham gia BHXH, BHYT, tăng ca quá thời gian quy định, không thực hiện hoặc có thực hiện nhưng chưa đúng quy định chế độ phụ cấp nặng nhọc, độc hại...

Như vậy, ở Bình Dương nói riêng và các tỉnh khác nói chung cũng tương tự, những cuộc tranh chấp lao động tập thể không đơn thuần là vì mức lương cơ bản quá thấp mà còn vì những quyền lợi cơ bản của người lao động không được người sử dụng lao động thực hiện đầy đủ. Việc đấu tranh của người lao động trong đại đa số trường hợp là rất chính đáng, nhưng có một thực tế đáng buồn là hầu hết các cuộc đình công trong thời gian qua đều bất hợp pháp.

Hầu hết các vụ đình công trong thời gian qua là không đúng pháp luật, nhưng người sử dụng lao động lại khó kiện ra Tòa để đòi bồi thường... Tỷ lệ huỷ sửa án lao động thuộc diện cao nhất trong các loại án mà Tòa án các cấp đã giải quyết. Tại sao giải quyết những tranh chấp lao động lại khó như vậy?!

Nguyên nhân của tình trạng này không có gì khác hơn là sự bất cập của pháp luật điều chỉnh lĩnh vực này. Quy định về trình tự, thủ tục đình công, giải quyết đình công ít có tính khả thi. Chính vì vậy, công đoàn cơ sở chưa thực hiện được quyền khởi xướng và lãnh đạo đình công. Thực tế thì chưa có cuộc đình công nào do Công đoàn khởi xướng. Đây là một trong những nguyên nhân cơ bản dẫn đến đình công bất hợp pháp. Chưa kể có nhiều doanh nghiệp chưa có tổ chức công đoàn.

Về mặt thủ tục để có được cuộc đình



Ảnh chỉ mang tính chất minh họa

công hợp pháp cũng khó vô cùng. Theo quy định hiện nay, một cuộc đình công phải thực hiện ba bước là trung gian hòa giải, đàm phán, không thoả thuận được mới có thể đình công. Việc lấy ý kiến cũng quy định rõ, nếu doanh nghiệp có dưới 300 công nhân thì lấy ý kiến trực tiếp, trên 300 công nhân thì lấy ý kiến thành viên Ban chấp hành Công đoàn cơ sở, tổ trưởng Công đoàn và tổ trưởng sản xuất. Phiếu lấy ý kiến phải nêu rõ đồng ý hay không đồng ý đình công..

Án lao động – vì sao khó?

Thống kê ở toà giám đốc thẩm TANDTC cho thấy số địa phương có án

lao động từ 20 tỉnh năm 2006, đã lên đến gần 40 tỉnh, thành trong năm 2007. Năm 2007 cả nước có 1022 vụ thì 2008 đã lên đến 1701 vụ. Như vậy, án lao động gia tăng là một xu hướng tất yếu trong giai đoạn hiện nay. Tuy nhiên, số lượng án không dàn đều mà tập trung ở một số địa phương.

Mặc dù công nghiệp khá phát triển, không ít vụ đình công đã diễn ra nhưng Toà án tỉnh Bắc Ninh hiện cũng chưa có Toà án lao động vì... không có việc. Từ đầu năm đến nay, có một vụ doanh nghiệp kiện người lao động đình công bất hợp pháp nhưng Toà không thụ lý được, lý do là nguyên đơn không chỉ được ra cá nhân nào đã vi phạm mà chỉ nêu chung chung 150 người lao động. Do không có đủ điều kiện thụ lý nên các tranh chấp lao động kiểu này không được đưa đến Toà án giải quyết.

Theo thống kê của TANDTC, từ năm 1996 cho đến hết năm 2008, cả nước mới có 02 vụ tranh chấp lao động tập thể được đưa đến Toà án, nhưng sau đó, Toà án phải đình chỉ giải quyết. Về kết luận tính hợp pháp của cuộc đình công; cho đến nay, mới có một số Tòa án địa phương nhận được đơn của chủ DN yêu cầu kết luận cuộc đình công là bất hợp pháp, như T.P Hồ Chí Minh, Vĩnh Phúc, Thái Nguyên. Tuy nhiên, các trường hợp này Tòa án không thụ lý được vì không đủ căn cứ xác định là đình công và không có người đại diện tổ chức, lãnh đạo đình công. Đây là loại việc mới mẻ, chưa có tiền lệ và chưa có hướng dẫn phải giải quyết như thế nào.

Về chất lượng xét xử các vụ án tranh chấp lao động cá nhân thì cũng còn hạn chế, là loại án có tỷ lệ huỷ sửa cao. Khiếu nại về bản án, quyết định của Toà án có chiều hướng gia tăng.

Một chuyên gia chuyên làm án giám đốc thẩm cho biết, nguyên nhân trước tiên là các văn bản pháp luật về lao động và giải quyết tranh chấp lao động hiện hành chưa đáp ứng được yêu cầu thực tiễn. Mặc dù đã có sửa đổi bổ sung nhưng vẫn chưa hoàn thiện. Đây là nguyên nhân khách quan.

Nguyên nhân chủ quan là do các Toà án chưa thực sự quan tâm đến án lao động. Toà án các cấp chưa chủ động chuẩn bị các điều kiện cần thiết như nghiên cứu pháp luật lao động, bồi dưỡng, cập nhật thường xuyên các thông tin, kiến thức cần thiết nên khi thụ lý lúng túng là tất yếu.

Nhiều Thẩm phán bế tắc ngay từ khi xử lý đơn kiện, không xác định được vụ kiện là dân sự hay lao động, lao động hay kinh tế... Ví dụ như loại việc tranh chấp tại các doanh nghiệp cổ phần đang diễn ra phổ biến, chiếm tới 50% số vụ án lao động hiện nay, cũng là tranh chấp về quyền lợi của người lao động đồng thời là cổ đông với doanh nghiệp nhưng phải xem xét kỹ để xác định tranh chấp đó do luật lao động hay luật doanh nghiệp điều chỉnh. Vấn đề này chưa có hướng dẫn nên cách giải quyết vẫn chủ yếu phụ thuộc vào "cảm tính" của Thẩm phán.

Nhiều Toà án vẫn mắc lỗi khi yêu cầu đương sự phải đưa việc tranh chấp ra hoà giải trước khi khởi kiện, mặc dù BLLĐ đã sửa đổi quy định này, có một số loại việc không cần phải thông qua hoà giải trước khi khởi kiện như người lao động kiện đòi bồi thường thiệt hại, tranh chấp về trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động..

Nhiều Toà án bị khiếu nại về việc trả lại đơn, và nhiều trường hợp khiếu nại của đương sự là đúng. Nguyên nhân là Toà không nắm vững quy định về



Giải quyết việc làm hàng năm phụ thuộc rất nhiều tốc độ tăng trưởng kinh tế

thẩm quyền và trình tự giải quyết tranh chấp lao động nên trả lại đơn không có căn cứ.

Nhiều Thẩm phán không xác định được cần phải làm rõ những chứng cứ nào, trách nhiệm và khả năng cung cấp chứng cứ của đương sự đến đâu và văn bản nào được áp dụng để giải quyết..

Thực tế này đòi hỏi ngành Toà án phải chú trọng đến công tác đào tạo một đội ngũ Thẩm phán chuyên trách án lao động có đủ năng lực để đáp ứng yêu cầu.

Do pháp luật quy định về lao động đã bộc lộ những bất cập, nhiều quy định đã không còn phù hợp với thực tế nên Quốc hội đang triển khai đề án "Nghiên cứu sửa đổi, bổ sung hoàn thiện pháp luật về quan hệ lao động và hoàn thiện cơ chế phối hợp giữa nhà nước, chủ doanh nghiệp, công đoàn để giải quyết vấn đề tranh chấp lao động, bảo hiểm xã hội, tiền lương tối thiểu" để sửa đổi đồng bộ pháp luật lao động và những luật liên quan, nhằm tạo ra một hành lang pháp lý hữu hiệu, điều chỉnh mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và người lao động đang ngày càng đa dạng và phức tạp hiện nay. ■