

# MỘT SỐ VẤN ĐỀ PHÁP LÝ VỀ ĐÌNH CÔNG Ở VIỆT NAM

Lê Thị Hoài Thu

## 1. Nhận xét chung

Đình công là một trong những quyền của người lao động. Nó không chỉ qui định trong pháp luật quốc gia mà còn được khẳng định trong pháp luật quốc tế. Đình công là vũ khí cuối cùng của người lao động khi họ không còn con đường nào khác.

Đình công xảy ra có ảnh hưởng trực tiếp đến quyền lợi của người lao động, đến đời sống của doanh nghiệp... Hơn nữa, đình công còn gây ảnh hưởng đến cả nền kinh tế quốc dân, an ninh, chính trị và trật tự an toàn xã hội. Do vậy, đình công là một hiện tượng xã hội khá phức tạp. Do điều kiện về chính trị, kinh tế - xã hội của mỗi nước mà các quốc gia trên thế giới có những quan điểm khác nhau về vấn đề này. Tuy thế, pháp luật của đa số các nước trên thế giới đều thừa nhận quyền đình công của người lao động ở Việt Nam, quyền đình công được thừa nhận chính thức trong văn bản pháp lý cao nhất của Nhà nước ta đó là: Bộ luật Lao động “Người lao động có quyền đình công theo qui định của pháp luật” (Điều 7, khoản 4). Ngoài ra vấn đề đình công và giải quyết đình công còn được qui định trong Pháp lệnh thủ tục giải quyết tranh chấp lao động được Ủy ban thường vụ Quốc hội thông qua ngày 11/4/1996 (gọi tắt là Pháp lệnh). Trong những năm gần đây, ở nước ta vấn đề đình công xảy ra ngày càng nhiều, rộng khắp trên phạm vi cả nước và lan rộng sang nhiều thành phần kinh tế. Qua các số liệu tổng kết về đình công cho ta thấy đình công chủ yếu xảy ra trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, doanh nghiệp tư nhân. Trong đó, địa phương có đình công xảy ra nhiều là thành phố Hồ Chí Minh, Sông Bé, Đồng Nai, Bình Dương, Hải Phòng, Thanh Hoá...

Qua hơn 8 năm thực hiện Pháp lệnh, cả nước đã có hơn 723 cuộc đình công thì chưa có một cuộc đình công nào được coi là hợp pháp và được đưa ra Tòa án giải quyết [1]. Khi xảy ra đình công thì chủ yếu là do chính quyền, các ngành chức năng công đoàn và công an can thiệp. Bởi lẽ, những qui định của pháp luật về đình công và giải quyết đình công chủ yếu là định tính. Nhiều qui định còn ảnh hưởng của cơ chế kế hoạch hoá tập trung, các văn bản hướng dẫn còn thiếu một số qui định cụ thể. Nhất là, trình tự, thủ tục của một cuộc đình công còn nặng nề, các điều kiện thoả mãn cho một cuộc đình công được coi là một cuộc đình công hợp pháp còn rườm rà, phức tạp chưa có hiệu quả khi áp dụng, do đó tính khả thi thấp. Về vấn đề này TS. Bùi Sỹ Lợi cũng cho rằng: “... trình tự, thủ tục của một cuộc đình công đang nặng về những bảo đảm cho yêu cầu của trật tự quản lý hơn việc bảo đảm cho quyền đình công của người lao động được thực thi, do đó tính khả thi thấp”[4]. Do vậy, việc xây dựng pháp luật riêng về đình công đang là một yêu cầu bức thiết của cuộc sống, đáp ứng được những đòi hỏi khách quan của nền kinh tế thị trường trong đó có thị trường sức lao động, phù hợp với xu thế quốc tế hoá đời sống lao động.

## 2. Về khái niệm đình công

Đình công là vấn đề phức tạp, cho đến nay thế giới vẫn tồn tại những quan điểm khác nhau về vấn đề này. Tổ chức lao động quốc tế (ILO) có hai Công ước nhằm bảo vệ quyền đình công của người lao động. Đó là: Công ước số 87 ban hành năm 1948 về quyền tự do liên kết và quyền tổ chức; Công ước số 98 ban hành năm 1949 về quyền tổ chức và thương lượng tập thể. Ngoài ra, cũng theo qui định của ILO còn

có hai Ủy ban đặc biệt giám sát vấn đề tự do liên kết, kể cả đình công của người lao động là: Ủy ban về quyền tự do liên kết của Hội đồng quản trị ILO và Hội đồng điều tra, hoà giải về quyền tự do liên kết. Quan điểm của ILO về quyền đình công được thể hiện tập trung trong bản tổng khảo sát về quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể do Ủy ban các chuyên gia về việc áp dụng Công ước và Khuyến nghị của tổ chức này trình bày tại Hội nghị lao động quốc tế kỳ họp thứ 69 năm 1983.

ILO cho rằng, các tổ chức của người lao động có một số biện pháp để xúc tiến và bảo vệ các lợi ích kinh tế - xã hội của mình, đại thể gồm hai loại:

- Các hành động mang tính chất phản ứng như: hội họp, nêu yêu sách, không gây thiệt hại trực tiếp cho người sử dụng lao động;
- Có một số biện pháp nhằm gây sức ép, gây thiệt hại cho người sử dụng lao động, ví dụ như lãn công, làm việc “lấy lệ” (cầm chừng), hoặc sử dụng tới mức đình công, đình công [5].

Về quyền đình công ILO cho rằng: đó là một trong những biện pháp thiết yếu mà người lao động và các tổ chức của họ có thể sử dụng để xúc tiến và bảo vệ các lợi ích kinh tế và xã hội của mình, không chỉ 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 các vấn đề kinh tế - xã hội, lao động, những vấn đề người lao động trực tiếp quan tâm.

Trong Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội và văn hoá, quyền đình công được khẳng định như một bất khả thiêng liêng xâm phạm “Quyền đình công với điều kiện là quyền này phải được thực hiện phù hợp với luật pháp của mỗi nước.”

(Điều 8). Từ qui định này, một số nước công nhiên chấp nhận quyền đình công (như: Pháp, Phần Lan, Thụy Điển, Na Uy, Canada, Nhật Bản...), thì nhiều nước khác bằng cách này hay cách khác lại hạn chế quyền này (như: Ấn Độ, Malaysia, Xingapo, Thái Lan...). Trong pháp luật của các nước xã hội chủ nghĩa cũ không có điều khoản nào coi đình công là hợp pháp hay bất hợp pháp. Do tính chất đặc thù của các hệ thống kinh tế, chính trị, chính phủ các nước này cho rằng những người lao động và tổ chức đại diện của họ không cần thiết phải sử dụng tới hình thức đình công để bảo vệ quyền lợi cho mình. Đa phần, các nước công nhận quyền đình công của người lao động đều coi đình công là phương tiện đấu tranh tự bảo vệ của người lao động khi cần thiết, mặc dù việc áp dụng chỉ trong những trường hợp luật định.

Cho đến nay, mỗi nước quan niệm về đình công ở nhiều góc độ và mức độ khác nhau. Chẳng hạn, theo Bộ luật Lao động của Philippin thì “Đình công không chỉ bao gồm sự ngừng việc có phối hợp, mà gồm cả lãn công, nghỉ việc hàng loạt, bãi công ngồi, có ý đồ huỷ hoại tiêu huỷ hoặc phá hoại thiết bị, cơ sở sản xuất và những hoạt động tương tự” (Điều 226, điểm A). Trong đạo luật quan hệ lao động của Vương quốc Thái Lan có định nghĩa về đình công như sau: “Đình công là việc những người lao động ngừng công việc hàng loạt với tính chất tạm thời, do có tranh chấp lao động” (Điều 5) [2]. Các định nghĩa này còn phiến diện chưa thể hiện rõ tính pháp lý. Với qui định trên, quyền đình công của những người lao động được công nhận ở phạm vi rất rộng, song ở đây mới chỉ dừng lại trong việc chỉ ra các hình thức được công nhận là đình công.

Ở nước ta, sắc lệnh 29/SL ban hành ngày 12/3/1947 đã ghi nhận quyền tự do kết hợp và bãi công của người lao động. Nhưng sau đó, trong một thời gian dài, do tính chất đặc thù của cơ chế quản lý tập trung bao cấp, pháp luật không ghi nhận quyền đình công và trên thực tế người lao động cũng chưa lần nào phải sử dụng đến loại “vũ khí” bất đắc dĩ này. Về khái niệm đình công, cho đến nay chúng ta chưa có một định nghĩa chính thức về đình công. Mặc dù Bộ luật Lao động có tới 8 điều qui định về đình công (từ Điều 172 đến Điều 179) và Pháp lệnh thủ tục giải quyết các tranh chấp lao động có riêng một phần (Phần thứ hai) với 24 Điều qui định về đình công và giải quyết đình công. Tuy nhiên, ở hai văn bản pháp luật này vẫn chưa đưa ra khái niệm đình công.

Theo từ điển tiếng Việt, đình công được hiểu là [8] “Đấu tranh có tổ chức bằng cách cùng nhau nghỉ việc trong các xí nghiệp, công sở”. Định nghĩa này là rất gọn, nhưng chưa rõ và thiếu tính xác định về mặt pháp lý. Theo chúng tôi, để đưa ra một định nghĩa về đình công tương đối chuẩn xác cần phải xem xét đình công dưới các góc độ sau đây:

- Dưới góc độ kinh tế - xã hội, đình công là một biện pháp phản ứng tập thể của người lao động nhằm gây sức ép buộc người sử dụng lao động phải giải quyết và đáp ứng các vấn đề thuộc quyền lợi của người lao động phát sinh trực tiếp từ quan hệ lao động như: tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp lương, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi... Do vậy, mỗi cuộc đình công đều ít nhiều mang lại hậu quả kinh tế - xã hội nhất định. Như vậy, đình công được hiểu là đỉnh cao của tranh chấp lao động tập thể, mà biểu hiện rõ nhất là sự ngừng

việc có tổ chức của tập thể người lao động nhằm gây áp lực buộc người sử dụng lao động phải thoả mãn một hoặc một số yêu sách nào đó của tập thể lao động.

- Dưới góc độ pháp lý, đình công là một quyền tập thể do pháp luật qui định, theo đó những người lao động có quyền được nghỉ việc tập thể nhằm buộc người sử dụng lao động phải thoả mãn những yêu sách của mình.

Đình công vừa là biểu hiện ở mức độ cao nhất của tranh chấp lao động tập thể giữa một bên là tập thể lao động và một bên là người sử dụng lao động, vừa là hậu quả của quá trình giải quyết tranh chấp lao động tập thể không thành. Đồng thời, đình công là biện pháp mà pháp luật cho phép nhằm thúc đẩy giải quyết tranh chấp một cách nhanh chóng theo hướng có lợi cho phía tập thể lao động. Như vậy, đình công và tranh chấp lao động tập thể là hai khái niệm không hoàn toàn đồng nhất, nhưng giữa chúng có mối quan hệ với nhau. Phải có tranh chấp lao động tập thể mới có thể phát sinh đình công và đình công là biện pháp cuối cùng cho phép tập thể lao động tiến hành nhằm thúc đẩy giải quyết một cách nhanh chóng tranh chấp đã xảy ra. Đình công phản ánh sự tồn tại khách quan của quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường, trong đó có thị trường sức lao động.

### **3. Những qui định của Bộ luật Lao động và Pháp lệnh thủ tục giải quyết các tranh chấp lao động về đình công**

Theo qui định tại các Điều 172, 176 Bộ luật Lao động và Điều 80 Pháp lệnh thủ tục giải quyết các tranh chấp lao động, thì một cuộc đình công ở nước ta chỉ được coi

là hợp pháp khi nó đáp ứng đầy đủ cả 6 điều kiện sau:

- Phải phát sinh từ tranh chấp lao động tập thể và trong phạm vi quan hệ lao động;

- Được những người lao động làm việc tại một doanh nghiệp tiến hành trong phạm vi doanh nghiệp đó;

- Tập thể lao động không đồng ý với quyết định của hội đồng Trọng tài lao động cấp tỉnh mà không khởi kiện để yêu cầu Tòa án nhân dân giải quyết;

- Việc đình công phải do ban chấp hành Công đoàn cơ sở quyết định sau khi đã lấy ý kiến của tập thể lao động ở doanh nghiệp bằng cách bỏ phiếu kín hoặc lấy chữ ký được quá nửa tập thể lao động tán thành;

- Doanh nghiệp nơi tập thể lao động tiến hành đình công không thuộc danh mục doanh nghiệp phục vụ công cộng và doanh nghiệp thiết yếu cho nền kinh tế quốc dân hoặc an ninh quốc phòng do Chính phủ qui định;

- Không vi phạm quyết định của Thủ tướng Chính phủ về việc hoãn hoặc đình công.

- Theo qui định, một cuộc đình công nếu vi phạm vào một trong 6 căn cứ trên, thì đó là đình công bất hợp pháp.

Việc phân biệt đình công hợp pháp và bất hợp pháp có ý nghĩa rất quan trọng, bởi hậu quả pháp lý của đình công hợp pháp và bất hợp pháp là khác hẳn nhau. Tuy thế, các căn cứ công nhận đình công hợp pháp do pháp luật qui định đều là những căn cứ mang tính chất thủ tục. Theo chúng tôi, một cuộc đình công hợp pháp phải được xem xét cả về mặt thủ tục lẫn về mặt nội dung của cuộc đình công thì mới đảm bảo tính chính xác và khoa học. Điều này có nghĩa là ngoài việc qui định các căn cứ

công nhận cuộc đình công hợp pháp như pháp luật hiện hành còn phải qui định bổ sung thêm một căn cứ về nội dung là: “Các yêu sách của tập thể lao động đình công phải hợp pháp”.

“Một cuộc đình công hợp pháp chỉ được xảy ra sau khi có quyết định của Hội đồng trọng tài lao động cấp tỉnh...”. Thực tế trong những năm qua Hội đồng trọng tài hoạt động mờ nhạt, kém hiệu quả, có thể nói chỉ tồn tại trên danh nghĩa. Thậm chí, ở nhiều địa phương chưa có điều kiện thành lập Hội đồng trọng tài nên việc giải quyết tranh chấp lao động tập thể gặp nhiều khó khăn. Hơn nữa thủ tục trọng tài bắt buộc là hơi cứng nhắc. Theo chúng tôi, có thể thành lập hội đồng trọng tài tự nguyện tham gia giải quyết tranh chấp. Kinh nghiệm của một số nước (khối ASEAN) cho thấy: để giải quyết tranh chấp lao động tập thể các bên có thể cùng nhau thoả thuận về một người hay một nhóm người đứng ra làm trọng tài. Đó là trọng tài tự nguyện. Phương thức giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài tự nguyện đã được các nước chấp nhận và có hiệu quả. Nhưng muốn cho hệ thống trọng tài thành công cũng cần phải lưu ý rằng: hệ thống đó phải gọn nhẹ, không tốn phí và không quá nặng nề về mặt pháp lý. Điều cần thiết là các trọng tài viên phải có nghiệp vụ, có kinh nghiệm và phải được người lao động, người quản lý tin cậy, tín nhiệm. Vì vậy, trong giai đoạn hiện nay, nên chăng Nhà nước ta cần nghiên cứu ban hành qui chế về thành lập, hoạt động của trọng tài tự nguyện nhằm giúp các bên lựa chọn cơ quan giải quyết tranh chấp mà họ cho là tiện lợi, trước khi đưa ra giải quyết bằng con đường bắt buộc.

#### **4. Về cách thức tiến hành đình công**

Pháp luật hiện hành chưa có qui định cụ thể về cách thức tiến hành đình công cũng như chấm dứt đình công. Việc qui định cách thức tiến hành đình công và chấm dứt đình công rất quan trọng thể hiện ở một số điểm sau:

- Đó là những hướng dẫn cụ thể cho người lao động thực hiện quyền đình công của mình.

- Giúp người sử dụng lao động chủ động trong vấn đề đình công (như nắm bắt thời gian bắt đầu đình công, chấm dứt đình công, địa điểm đình công...) để sắp xếp tình hình sản xuất kinh doanh trong doanh nghiệp.

- Giúp các cơ quan lao động, cơ quan quản lý Nhà nước chủ động kiểm soát các cuộc đình công xảy ra.

- Là căn cứ pháp lý để truy cứu trách nhiệm đối với những người vi phạm.

Luật pháp các nước qui định rất chi tiết, cụ thể vấn đề này. Có nước qui định khi tập thể lao động đình công phải tập trung đứng trong khuôn viên của doanh nghiệp, bởi lẽ nếu tập thể lao động đứng ngoài cổng doanh nghiệp sẽ làm ảnh hưởng tới uy tín, giảm sức cạnh tranh của doanh nghiệp trên thương trường và mất an ninh trật tự công cộng (như: Đan Mạch, Ba Lan, Thụy Sĩ, Hồng Kông). Có nước lại qui định, tập thể lao động đình công phải đứng ngoài cổng của doanh nghiệp vì sợ những người lao động đình công sẽ lôi kéo những người lao động khác đình công theo hoặc người lao động đình công sẽ đập phá máy móc, thiết bị nhà xưởng, hoặc có hành vi bạo lực đối với người sử dụng lao động (như: Ấn Độ, Ýtalya, Tây Ban Nha, Thụy Điển, Anh) [7].

Nhìn chung, cách thức tiến hành đình công ở những nước này đã có nề nếp, tuân thủ đúng những quy tắc của đời sống công cộng và đã đi vào tiềm thức mỗi người lao động.

Hiện nay, các cuộc đình công ở nước ta diễn ra không theo một hình thức chính thức nào. Thiết nghĩ, pháp luật cần phải có những qui định cụ thể về cách thức tiến hành đình công cũng như chấm dứt đình công nhằm tạo nên trật tự pháp lý trong đình công.

#### **5. Về trình tự, thủ tục khởi kiện trước toà án yêu cầu công nhận cuộc đình công hợp pháp**

Theo qui định tại Điều 168, Điều 171, Điều 172 của Bộ luật Lao động và Điều 92 của Pháp lệnh, thời gian và cơ quan có thẩm quyền giải quyết cuộc đình công gồm các bước sau:

- a) Qua Hội đồng hoà giải cơ sở hoà giải không thành (bảy ngày).

- b) Hội đồng trọng tài lao động cấp tỉnh (10 ngày) trong trường hợp tập thể lao động không đồng ý với quyết định của Hội đồng trọng tài lao động cấp tỉnh mới có quyền yêu cầu Toà án nhân dân giải quyết hoặc đình công.

- c) Toà án nhân dân cấp tỉnh (3 ngày), thẩm phán được phân công giải quyết cuộc đình công phải ra một trong các quyết định: Đưa cuộc đình công ra giải quyết; Đình chỉ việc giải quyết cuộc đình công. Như vậy, trong thời gian 3 ngày khó mà Toà án đưa ra được quyết định về cuộc đình công là hợp pháp hay không vì phải có thời gian xác minh thu thập chứng cứ.

Căn cứ vào các quyết định nêu trên, đối chiếu với tình hình thực tiễn các cuộc đình công xảy ra trong thời gian vừa qua cho

thấy: có những mâu thuẫn làm cho cuộc đình công không thể tiến hành tuân tự như qui trình pháp luật lao động qui định.

- Mâu thuẫn giữa các yêu cầu hết sức bức xúc, nóng bỏng của đời sống vật chất, tinh thần, danh dự, nhân phẩm của người lao động, tranh chấp lao động với trình tự, thủ tục rườm rà, nhiều khi đã làm nguội lạnh dần các yêu cầu nóng bỏng của người lao động, tập thể lao động. Trong khi yêu cầu của họ là cấp bách và cần được tiến hành ngay.

- Mâu thuẫn giữa tính tự nguyện và tính gò bó được qui định ngay trong pháp luật lao động. Xét về mặt lý luận và phương pháp luận khi xây dựng Bộ luật Lao động và các văn bản dưới luật, các nhà lập pháp đều có ý tưởng rất tốt đẹp: đình công là một yêu cầu khách quan, ai muốn đình công là phải tự nguyện, cấm gò ép, vận động lôi kéo người khác đình công, song tại sao phải gò cho đủ từ 30-50% tập thể lao động đồng ý ký tên hoặc biểu quyết tán thành mới coi là hợp pháp? Một thực tiễn trong những năm vừa qua cho thấy để lấy được chữ ký của 30-50% tập thể lao động ở những doanh nghiệp có vài chục đến 100 lao động còn có thể thực thi, chứ lấy chữ ký của 1000 đến 5000 lao động về thời gian không đơn giản chút nào?

- Mâu thuẫn giữa trình độ, năng lực, vị trí, vai trò của người lãnh đạo cuộc đình công với trách nhiệm trình độ, điều kiện vật chất cần thiết mà pháp luật lao động qui định để đảm bảo cho người đại diện lãnh đạo cuộc đình công thực thi nhiệm vụ. ở các nước phát triển cán bộ công đoàn sống bằng đoàn phí do đoàn viên đóng góp, công đoàn có quỹ để trả lương cho công nhân những ngày tham gia đình công, còn ở nước ta công đoàn hoạt động phụ thuộc vào kinh phí do người sử dụng lao động

cung cấp đóng góp, ngoài tiền lương do công đoàn trả, còn lại phương tiện làm việc, đi lại, tiền thưởng và phúc lợi khác trông chờ vào lòng tốt của người sử dụng lao động, quan hệ tốt kinh phí hoạt động của công đoàn được nhiều và ngược lại. Nếu hoạt động theo cơ chế như vậy thì không thể độc lập, đại diện cho người lao động giải quyết các mâu thuẫn đối lập trong đình công. Chưa kể đến các thủ đoạn trù dập, trả thù của người sử dụng lao động đối với cán bộ công đoàn nếu có quan điểm trái với chính kiến của họ trong việc bảo vệ quyền lợi hợp pháp của người sử dụng lao động như: sa thải, cắt thưởng, không tạo điều kiện cho công đoàn hoạt động, chuyển vô hiệu hoá các hoạt động của công đoàn.

Giải quyết các cuộc đình công là một đòi hỏi khách quan, khẩn thiết. Chính vì vậy, khi cuộc đình công xảy ra thì thẩm quyền của Tòa án là xem xét tính hợp pháp của cuộc đình công, chứ không phải là giải quyết các mâu thuẫn, tranh chấp lao động. Sau đó, pháp luật cần có qui định khác về trình tự tiến hành đình công, đảm bảo cho tập thể lao động tiến hành đình công một cách trật tự và hợp pháp.

## **6. Về hội nghị hoà giải**

Theo qui định tại Điều 99 của Pháp lệnh, ở hội nghị hoà giải, thẩm phán hướng dẫn cho đương sự thoả thuận, thương lượng với nhau về việc giải quyết cuộc đình công. Hội nghị hòa giải không có thẩm quyền kết luận cuộc đình công là hợp pháp hay bất hợp pháp. Do đó ở Hội nghị này hậu quả của cuộc đình công không được giải quyết triệt để. Khi các bên đương sự thoả thuận được với nhau về việc giải quyết cuộc đình công, thẩm phán lập biên bản hoà giải và ra quyết định công nhận sự thoả thuận của các bên. Quyết định này có hiệu lực và gửi

cho các đương sự. Theo qui định của Điều 99 Pháp lệnh thì việc giải quyết đình công đến đây là xong, trừ khi đương sự không thoả thuận được với nhau về việc giải quyết cuộc đình công thì Tòa án mới thực hiện bước tiếp theo là mở phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công. Nhưng việc giải quyết đình công vẫn chưa kết thúc vì sẽ có những trường hợp vẫn có thể có đơn (hoặc văn bản khởi tố) yêu cầu kết luận cuộc đình công bất hợp pháp, hoặc có thể tại hội nghị hoà giải, một

bên cho rằng đình công bất hợp pháp và yêu cầu giải quyết theo đề nghị của họ, bên kia không nhất trí thì thẩm phán phải xử lý như thế nào ? Hay chỉ có cách tuyên bố hoà giải không thành, mà nguyên nhân của hoà giải không thành do không kết luận được tính chất của cuộc đình công (hợp pháp hoặc bất hợp pháp).

## **7. Về phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công**

Trong Pháp lệnh có qui định về phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công

nhưng lại chưa có qui định về việc hoãn phiên họp khi vắng mặt một trong hai bên tranh chấp. Phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công là giai đoạn tố tụng quan trọng trong việc giải quyết cuộc đình công. Giải quyết cuộc đình công là giải quyết một loại quan hệ pháp lý có ý nghĩa rất quan trọng cả về chính trị, kinh tế, tư tưởng của các bên tham gia. Do đó, trường hợp một trong hai bên tranh chấp vắng mặt mà có lý do chính đáng thì phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công phải được hoãn lại để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của các chủ thể trong quan hệ lao động.

Trên đây là thực trạng pháp luật về đình công ở Việt Nam trong những năm qua. Pháp luật về đình công sau một thời gian dài áp dụng trong thực tiễn đã bộc lộ những hạn chế nhất định. Vấn đề cấp bách đặt ra là cần sửa đổi cho phù hợp với thực tiễn để tạo ra một hệ thống pháp luật đình công hoàn chỉnh.

## **TÀI LIỆU THAM KHẢO**

1. *Báo cáo của Ban pháp luật Tổng liên đoàn lao động Việt Nam về tình hình đình công ở Việt Nam tính đến ngày 31/7/2004.*
2. Bộ Lao động Thương binh và Xã hội, *Một số tài liệu lao động nước ngoài*, Hà Nội, 1995.
3. *Bộ luật Lao động của nước cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam*, NXB Lao động - Xã hội, Hà Nội, 2002.
4. Bùi Sỹ Lợi, Thực trạng đình công và sự cần thiết phải sửa đổi pháp lệnh thủ tục giải quyết các tranh chấp lao động, *Tạp chí Lao động và Công đoàn*, số 319, 2004.
5. Đặng Đức San, Nguyễn Văn Phần, *Tìm hiểu pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động*, NXB thành phố Hồ Chí Minh, 1996.
6. *Pháp lệnh thủ tục giải quyết các tranh chấp lao động*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội 1996.
7. Trần Hồng Hà, *Đình công và việc giải quyết đình công - Những vấn đề lý luận và thực tiễn*, Luận văn Thạc sĩ Luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội 1996.
8. Viện ngôn ngữ học, *Từ điển tiếng Việt*, NXB Đà Nẵng, 1998.