

# HOÀN THIỆN QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VỀ ĐỊA VỊ PHÁP LÝ CỦA TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM

Phạm Thị Duyên Thảo\*

\* TS. Khoa Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội

Thông tin bài viết:

*Từ khóa:* công đoàn, địa vị pháp lý, đại diện và bảo vệ quyền lợi người lao động, tự do liên kết, yêu cầu hội nhập quốc tế

*Lịch sử bài viết:*

Nhân bài : 12/04/2019  
Biên tập : 05/05/2019  
Duyệt bài : 13/05/2019

Article Information:

*Keywords:* trade union, legal status, representation and protection of workers' rights, freedom of association, international integration requirements

*Article History:*

Received : 12 Apr. 2019  
Edited : 05 May 2019  
Approved : 13 May 2019

Tóm tắt:

Việt Nam đang từng bước chuẩn bị cho lộ trình thực hiện các cam kết của Hiệp định Đối tác toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP) đã được các bên ký kết vào tháng 3/2018, trong đó có cam kết về quyền của người lao động thành lập công đoàn độc lập. Tuy nhiên, những cam kết này hiện đang có "độ vênh" với các quy định của pháp luật hiện hành. Việc sớm khắc phục những bất cập trong quy định của pháp luật về vai trò của công đoàn trong quan hệ lao động hiện đang là một yêu cầu bức thiết.

Abstract

Vietnam is step by step developing a roadmap for enforcement of the commitments of the Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership (CPTPP) signed by the involving parties in March 2018, including commitments on rights of workers to establish independent trade unions. However, these commitments have currently a "gap" in comparison with the provisions of the applicable law. The early overcoming of shortcomings in the provisions of the law on the trade union's role in labor relations is currently an urgent remedy.

## 1. Địa vị pháp lý của công đoàn Việt Nam theo quy định của pháp luật Việt Nam

Theo quy định của Hiến pháp năm 2013, "Công đoàn Việt Nam là tổ chức chính trị - xã hội của giai cấp công nhân và của người lao động được thành lập trên cơ sở tự nguyện, đại diện cho người lao động, chăm lo và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động; tham gia quản lý nhà nước, quản lý kinh tế - xã hội; tham

gia thanh tra, kiểm tra, giám sát hoạt động của cơ quan nhà nước, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp; tuyên truyền, vận động người lao động học tập, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp, chấp hành pháp luật, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc" (Điều 10).

Như vậy, theo quy định của Hiến pháp, một trong những vai trò của công đoàn là "đại diện cho người lao động, chăm lo và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động",

do người lao động thành lập trên cơ sở "tự nguyện". Hiến pháp không giới hạn đối tượng thuộc phạm vi đại diện của công đoàn, mà xác định chung là "người lao động", không phân biệt, và ai "tự nguyện" đều có quyền gia nhập tổ chức công đoàn. Quy định này của Hiến pháp năm 2013 thể hiện sự tương thích với Tuyên ngôn quốc tế về Quyền con người năm 1948 ("Mọi người đều có quyền thành lập hoặc gia nhập công đoàn để bảo vệ quyền lợi của mình" - Điều 23, Khoản 4). Công ước quốc tế về các Quyền dân sự, chính trị năm 1966 ("Mọi người có quyền tự do lập hội với người khác, kể cả quyền lập và gia nhập công đoàn để bảo vệ lợi ích của mình" - Điều 22, Khoản 1) và Công ước quốc tế về các Quyền kinh tế, xã hội và văn hóa năm 1966 ("Các quốc gia thành viên của Công ước cam kết đảm bảo quyền của mọi người được thành lập và gia nhập công đoàn mà mình lựa chọn, để thúc đẩy và bảo vệ các lợi ích kinh tế và xã hội của mình, với điều kiện là chi phải tuân theo quy chế của tổ chức công đoàn đó" - Điều 8, khoản 1).

Tuy nhiên, khoản 1 Điều 5 Luật Công đoàn năm 2012 quy định, "người lao động là người Việt Nam làm việc trong cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp có quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn". Điều này có nghĩa là chủ thể có quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn chỉ có thể là người lao động Việt Nam. Tại Hướng dẫn số 238/2014/ND-TLĐ về Thi hành Điều lệ công đoàn cũng xác định một trong những đối tượng không kết nạp vào tổ chức Công đoàn bao gồm "người lao động có quốc tịch nước ngoài đang làm việc tại Việt Nam". Bên cạnh đó, pháp luật Việt Nam cũng không thừa nhận tổ chức nào khác có quyền đại diện cho người lao động ngoài Công đoàn. Như vậy, rõ ràng là đang có sự mâu thuẫn giữa quy định của Hiến pháp 2013 với các văn bản có hiệu lực pháp lý thấp hơn, cụ thể là đối tượng người lao động được hưởng sự

đại diện và bảo vệ quyền lợi từ Công đoàn đã bị hạn chế.

Những phân tích trên đây cho thấy, quy định hiện hành của pháp luật Việt Nam về quyền thành lập công đoàn còn chưa tương thích với các văn kiện quốc tế về quyền con người, đặc biệt là với Công ước số 87 về quyền tự do hiệp hội và về việc bảo vệ quyền được tổ chức năm 1948 (Điều 2: người lao động và người sử dụng lao động, không phân biệt dưới bất kỳ hình thức nào, đều không phải xin phép trước mà vẫn có quyền được tổ chức và gia nhập các tổ chức theo sự lựa chọn của mình, với một điều kiện duy nhất là phải tuân theo điều lệ của chính tổ chức đó), Công ước số 98 về quyền tổ chức và thỏa ước lao động tập thể và các thỏa ước liên quan, 1949 (Điều 1: "Những người lao động phải hưởng được sự bảo vệ thích đáng chống lại tất cả các hành vi phân biệt đối xử nhằm xâm phạm đến quyền tự do công đoàn trong lĩnh vực lao động") và Công ước số 143 về bảo vệ quyền của tất cả người lao động di trú và các thành viên gia đình họ, 1990 (Điều 26, khoản 1: các quốc gia thành viên thừa nhận quyền của người lao động di trú và các thành viên gia đình họ: được tham gia vào các cuộc họp, các hoạt động của công đoàn và của các hiệp hội khác được thành lập theo pháp luật; được tự do tham gia bất kỳ công đoàn hay tổ chức nào, chi phụ thuộc vào quy định của các tổ chức liên quan; được tìm kiếm sự hỗ trợ và giúp đỡ từ các công đoàn và các hiệp hội đã đề cập...).

Mặc dù Việt Nam chưa gia nhập các Công ước số 87, 98, 143 của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), nhưng với cách là một thành viên của tổ chức này, Việt Nam có nghĩa vụ phải phải "tôn trọng, thúc đẩy và hiện thực hóa một cách có thành ý" các công ước cơ bản. Đây là nội dung của Tuyên bố năm 1998 của ILO mà các quốc gia là thành viên của ILO đã cùng nhau cam kết<sup>1</sup>.

1 Công ước số 87 và số 98 về tự do liên kết và thỏa ước lao động tập thể; Công ước số 29 và số 105 về xóa bỏ lao động cưỡng bức và bắt buộc; Công ước số 138 và số 182 về xóa bỏ lao động trẻ em; Công ước số 100 và số 111 về xóa bỏ phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp.

Bên cạnh đó, mặc dù Luật Công đoàn năm 2012 đã ghi nhận cụ thể các trường hợp tổ chức công đoàn thực hiện vai trò đại diện, bảo vệ quyền lợi chính đáng cho người lao động và quy định này đã thể hiện sự đa dạng và những khía cạnh cơ bản của công đoàn trong vai trò quan trọng nhất này của mình, tuy nhiên, do sự thiếu nhất quán giữa quy định của Luật với một số văn bản pháp luật khác nên tính khả thi của quy định này không cao. Cụ thể, về việc công đoàn tham gia giải quyết tranh chấp lao động, Bộ luật Lao động năm 2012 quy định: công đoàn" tham gia, hỗ trợ giải quyết tranh chấp lao động", "tổ chức công đoàn các cấp tham gia với cơ quan quản lý nhà nước cùng cấp và tổ chức đại diện người sử dụng lao động đề trao đổi, giải quyết các vấn đề về lao động" (Khoản 1, 4 Điều 188) và các bên có thể "trực tiếp hoặc thông qua đại diện để tham gia vào quá trình giải quyết" tranh chấp lao động (Khoản 1 Điều 196). Như vậy, việc tham gia của công đoàn trong các hình thức giải quyết tranh chấp lao động vừa là quyền, vừa là trách nhiệm. Trong thực tế, quá trình tham gia cùng hòa giải viên cấp huyện giải quyết tranh chấp, công đoàn chỉ tham gia mang tính hướng dẫn, hỗ trợ hoặc đại diện người lao động, tức là mức độ tham gia rất ít, bởi bản thân giá trị pháp lý của biên bản hòa giải thành không cao.

Bên cạnh đó, vai trò đại diện của Công đoàn trong quá trình giải quyết tranh chấp tại Tòa án mới được Bộ luật Tố tụng dân sự (TTDS) quy định chung chung, chưa rõ về phạm vi, tính chất các tranh chấp cũng như mức độ đại diện với những tranh chấp tập thể. Việc công đoàn cơ sở được giao thẩm quyền "đại diện cho tập thể người lao động khởi kiện tại toà án khi quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của tập thể người lao động bị xâm phạm; đại diện cho người lao động khởi kiện tại toà án khi quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động bị xâm phạm và được người lao động ủy quyền" cũng tạo nên những bất cập nhất định. Bởi thực tế, việc ủy quyền không hề đơn giản, nhất là với những

doanh nghiệp có số người lao động lớn, vì theo quy định pháp luật hiện hành, người lao động muốn ủy quyền thì từng người một phải cùng với Chủ tịch Công đoàn, UBND xã, phường hoặc Phòng công chứng làm giấy ủy quyền. Trong khi đó, nếu có ủy quyền, tòa án sẽ phải tiến hành thụ lý cho từng vụ một, tranh chấp sẽ không còn là tranh chấp tập thể, tức là có sự mâu thuẫn với chính các quy định pháp luật hiện hành.

Nguyên tắc bảo đảm thực hiện hòa giải khi giải quyết tranh chấp lao động tập thể của Bộ luật Lao động hiện hành cũng làm ảnh hưởng rất nhiều đến quyền của người lao động và vai trò đại diện của tổ chức công đoàn. Dù pháp luật đã ghi nhận những trường hợp ngoại lệ không cần thông qua bước hòa giải, nhưng với loại tranh chấp lao động tập thể về quyền, các bên không có cơ hội quyết định ngay việc lựa chọn vụ việc của mình sẽ được giải quyết thông qua hòa giải, trọng tài hoặc xét xử mà bắt buộc phải thông qua quá trình hòa giải. Đây được xem là một bất cập lớn trong quy trình giải quyết tranh chấp, làm mất thời gian của các bên khi phải qua nhiều bước, tổ chức đại diện của người lao động mới có thể tiến hành thủ tục lấy ý kiến và thông báo trước để đình công.

Cùng liên quan đến vấn đề ủy quyền, với những tranh chấp dạng như liên quan đến doanh nghiệp tròn đóng bảo hiểm xã hội, là một trong những tranh chấp theo mà quy định của Luật Bảo hiểm xã hội (Điều 7) và Luật Công đoàn hiện hành, thì công đoàn cơ sở hoặc công đoàn cấp trên trực tiếp (với những đơn vị, doanh nghiệp chưa thành lập tổ chức công đoàn cơ sở) có trách nhiệm đại diện cho tập thể người lao động khởi kiện ra tòa nhằm bảo vệ quyền lợi hợp pháp của người lao động. Trong khi đó, Bộ luật TTDS quy định, tổ chức đại diện tập thể lao động có quyền khởi kiện vụ án lao động trong trường hợp cần bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của tập thể người lao động hoặc khi được người lao động ủy quyền theo quy định của pháp luật. Điều này có nghĩa

là, muốn thụ lý đơn kiện của công đoàn liên quan đến bảo hiểm xã hội thì công đoàn phải được ủy quyền. Với những bất cập của cơ chế ủy quyền như đã nêu, đã có không ít vụ việc bị từ chối thụ lý vì lý do người khởi kiện không có quyền khởi kiện theo quy định tại Điều 187 Bộ luật TTDS.

Về chức năng tổ chức và lãnh đạo đình công của công đoàn, theo quy định của pháp luật hiện hành, sau khi Hội đồng Trọng tài lao động cấp tỉnh ra quyết định về việc giải quyết tranh chấp lao động tập thể mà tập thể người lao động không nhất trí với quyết định của Trọng tài thì họ có quyền đình công. Quy trình đình công căn qua hai bước: đề nghị đình công và thông báo về đình công.

Đề nghị đình công, nếu do Ban chấp hành công đoàn cơ sở tiến hành, thì công đoàn cơ sở phải lấy ý kiến của tập thể người lao động bằng cách bỏ phiếu kín hoặc lấy chữ ký để xác định số lượng người tiến hành đình công. Cần phải có quá nửa số người trong tập thể người lao động đồng ý mới được đình công. Việc thông báo đình công bằng văn bản được gửi cho cơ quan lao động cấp tỉnh và Liên đoàn lao động cấp tỉnh. Bản yêu cầu phải được Ban chấp hành công đoàn cơ sở gửi cho người sử dụng lao động. Nội dung của yêu cầu và thông báo phải thể hiện rõ nguyên nhân, yêu cầu, thời điểm đình công. Quy trình này theo quy định hiện hành cần thời gian là 17 ngày và chỉ được phép đình công liên quan đến lợi ích chứ không cho đình công về quyền.

Những quy định trên đây là thiếu thực tế, bởi với thời gian gần 3 tuần làm thủ tục để có thể tiến hành một cuộc đình công hợp pháp thì tính thời sự của nhiều cuộc đình công đã bị ảnh hưởng; ngược lại, nếu tổ chức đình công không đúng pháp luật thì sẽ phải bồi thường. Trong bối cảnh chủ thể tổ chức đình công là Công đoàn cơ sở, với thành phần chủ yếu là các cán bộ công

đoàn không chuyên trách, hưởng lương như những người lao động khác trong doanh nghiệp thì việc bồi thường là rất khó khăn. Quy định này đã ảnh hưởng đến mức độ và vai trò tổ chức đình công của công đoàn trong thực tế. Đây cũng là một trong những lý do dẫn đến tình trạng, trong thời gian qua, phần lớn các cuộc đình công ở Việt Nam là tự phát. Cụ thể, theo thống kê của Ban Quan hệ lao động Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam, trong 6 năm, từ năm 2009 đến tháng 6/2016, cả nước đã xảy ra 3.614 cuộc ngừng việc tập thể ở 40 tỉnh, thành phố, trong đó chủ yếu xảy ra ở Thành phố Hồ Chí Minh, Bình Dương và Đồng Nai (chiếm 3/4 tổng số vụ trên cả nước). Tất cả "các cuộc ngừng việc đều tự phát mà không có sự lãnh đạo của tổ chức Công đoàn"<sup>2</sup>.

Gần nhất, phải kể đến những khó khăn khi Việt Nam đang trong quá trình chuẩn bị cho lộ trình thực hiện các cam kết của Hiệp định Đối tác toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP) đã được các bên ký kết vào tháng 3/2018. Việc Việt Nam tham gia vào hiệp định thương mại tự do CPTPP đã buộc Việt Nam cùng với các nước tham gia sẽ phải thực hiện những tiêu chuẩn cao trong quá trình hiện thực hóa Hiệp định. Hiệp định này không chỉ đề cập đến các lĩnh vực truyền thống như cắt giảm thuế quan, mở cửa thị trường dịch vụ, hàng rào kỹ thuật thương mại liên quan mà còn phải xử lý những vấn đề mới, phi thương mại như lao động, môi trường, phát triển bền vững và quản trị tốt.

Các FTA thế hệ mới không đưa ra tiêu chuẩn riêng về lao động và môi trường, nhưng đã khẳng định lại các tiêu chuẩn lao động của ILO cùng các tiêu chuẩn môi trường và phát triển bền vững của Liên hiệp quốc. Quan điểm được đưa ra là: việc bảo đảm quyền lợi của người lao động phải đặc biệt được coi trọng, vì họ là những người trực tiếp tạo ra các sản phẩm - đối tượng chủ

2. Khó đình công đúng luật. <https://nld.com.vn/cong-doan/kho-dinh-cong-dung-luat-2016111600260684.htm>

yếu của các giao dịch thương mại quốc tế, nên họ phải được đảm bảo những quyền và điều kiện lao động, nhất là trong bối cảnh toàn cầu hóa với nhiều thách thức và rủi ro cho người lao động như hiện nay.

Cụ thể, sau 5 năm kể từ thời điểm ký kết Hiệp định CPTPP, các nước tham gia công ước trong đó có Việt Nam sẽ phải từng bước thực hiện các cam kết tại Chương 19 (Lao động) liên quan đến công đoàn như: đảm bảo quyền được tự do thành lập và gia nhập tổ chức của người lao động ở cấp cơ sở và cấp trên cơ sở; đảm bảo tính bình đẳng, tự chủ của tổ chức của người lao động; đảm bảo việc đình công về quyền khi có 50% và 1 thành viên Ban chấp hành của tổ chức đại diện người lao động đồng ý.

Như vậy có nghĩa là, nếu các cam kết trong Hiệp định được thi hành, người lao động Việt Nam sẽ có quyền thành lập một tổ chức đại diện của mình, dạng như tổ chức công đoàn độc lập, khác với tổ chức công đoàn theo pháp luật hiện hành. Tổ chức công đoàn này sẽ tự chủ trong các hoạt động: bầu Ban chấp hành, xây dựng và hoạt động theo Điều lệ riêng, có quyền yêu cầu và nhận hỗ trợ từ các tổ chức hoạt động về lao động của quốc gia hoặc của quốc tế đang hoạt động hợp pháp tại Việt Nam, được chia sẻ khoản kinh phí công đoàn mà người sử dụng lao động đóng. Đặc biệt, người lao động có thể lựa chọn gia nhập tổ chức công đoàn hiện nay hoặc tổ chức đại diện của người lao động. Nếu tổ chức của người lao động không tham gia vào hệ thống của Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam thì sẽ không phải thực hiện các trọng trách chính trị như quy định của Hiến pháp và pháp luật hiện hành.

Tất cả những cam kết phải hiện thực hóa nêu trên đang có "độ vênh" với các quy định của pháp luật Việt Nam. Vì vậy, việc sớm khắc phục những bất cập trong quy định của pháp luật về vai trò của công đoàn

đối với quan hệ lao động là một yêu cầu bức thiết hiện nay.

## 2. Giải pháp khắc phục bất cập trong quy định của pháp luật về địa vị pháp lý của tổ chức công đoàn

### 2.1 Đổi mới nhận thức về vai trò của tổ chức công đoàn

Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam và các tổ chức thành viên có tiền thân là Tổng Công hội Đỏ Bắc Kỳ và những tổ chức Công hội đỏ ở các địa phương. Đây là một tổ chức chính trị - xã hội rộng lớn, có vai trò lịch sử vĩ đại trong việc vận động đoàn kết công nhân lao động thực hiện thắng lợi đường lối của Đảng qua các giai đoạn cách mạng, góp phần to lớn vào công cuộc giải phóng dân tộc, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc Việt Nam.

Trải qua hơn ba thế kỷ phát triển, ở mỗi quốc gia, dù quy chế pháp lý cụ thể cho tổ chức công đoàn không giống nhau, nhưng về cơ bản, vai trò của công đoàn thường thể hiện ở những khía cạnh như: đại diện cho người lao động; cung cấp các dịch vụ và lợi ích dự phòng; thương lượng tập thể; hành động áp lực; thực hiện các hoạt động mang tính chính trị, tác động đến chính sách, pháp luật của nhà nước; đóng thời bồi dưỡng và giáo dục chương trình hành động của công đoàn đối với các thành viên công đoàn... Tất cả các khía cạnh đó đều được tiến hành với mục đích trước hết là "duy trì hay cải thiện các điều kiện thuê mướn họ"<sup>3</sup>.

Theo thời gian, với sự phát triển vượt trội của nền công nghiệp toàn cầu, các công đoàn còn "đấu tranh để loại bỏ sự lạm dụng của xã hội công nghiệp và cải thiện cuộc sống của người lao động bằng cách tìm kiếm mức lương cao hơn và điều kiện làm việc tốt hơn cho các thành viên của mình. Công đoàn đã trở thành một phần không thể thiếu của xã hội công nghiệp vì họ không tìm cách tiêu diệt chủ nghĩa tư bản mà tìm cách để người lao động trở lên nhanh nhạy

3 Webb, Sidney; Webb, Beatrice (1920). History of Trade Unionism. Longmans, Green and Co. London. ch. 1

hơn với nhu cầu và lợi ích của chính người lao động”<sup>4</sup>.

Hiện nay, những tác động của toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế, sự bùng nổ của các thành tựu khoa học công nghệ đối với người lao động và là vô cùng lớn. Họ cần phải đáp ứng ngày càng nhiều hơn những đòi hỏi của thị trường lao động chất lượng cao. Làn sóng lao động di cư quốc tế cũng tác động đa chiều lên giá trị sức lao động. Với tư cách đại diện và bảo vệ quyền lợi cho người lao động, các tổ chức công đoàn ngày càng phải gia tăng vai trò của mình, bởi, “toàn cầu hóa kinh tế làm trầm trọng thêm sự phân mảnh lao động theo nhiều cách, nhưng đồng thời nó tạo ra sự tương đồng về kinh nghiệm và nguyện vọng của người lao động không chỉ trong khu vực mà cả trên toàn thế giới”<sup>5</sup>.

Do đó, ở Việt Nam hiện nay, cần có một sự đổi mới về nhận thức về vị thế, vai trò của tổ chức công đoàn: công đoàn cần thể hiện được trọn vẹn vai trò đại diện và bảo vệ lợi ích cho người lao động, chỉ có như vậy, các chức năng khác của nó sẽ theo đó mà thiết thực hơn: cần có sự phân biệt vai trò của công đoàn cấp trên với vai trò của công đoàn cơ sở; công đoàn cơ sở phải thực sự là tổ chức của người lao động, do người lao động tự nguyện thành lập, lựa chọn gia nhập...

Theo đó, những hoạt động thể hiện chức năng đại diện, bảo vệ quyền lợi cho người lao động của tổ chức công đoàn cơ sở cũng cần được nhận thức đúng đắn hơn, điển hình như việc công đoàn tổ chức và lãnh đạo đình công. Với những bất cập trong quy định của pháp luật hiện nay, đình công hiện chưa được nhìn nhận là một tất yếu khách quan, một quyền cơ bản của người lao động. Khi những xung đột giữa người lao động và sử dụng lao động vẫn luôn tồn tại và thực tế đã chứng minh, chỉ khi công việc bị ngừng lại,

chủ sử dụng lao động mới phải xem xét, cân nhắc, thay đổi các vấn đề liên quan để cho công việc đó được triển khai bình thường. Do vậy, đình công và tổ chức đình công không nên bị nhìn nhận một cách tiêu cực là sự bất ổn về chính trị, an ninh trật tự, mà cần nhìn nhận như một công cụ của người lao động, cần có cơ chế để người lao động và tổ chức đại diện quyền lợi của họ sử dụng công cụ này hiệu quả và hợp pháp.

### 2.2 Xây dựng cơ chế tài chính độc lập cho hoạt động của công đoàn và các thành viên

Luật Công đoàn năm 2012 quy định “kinh phí công đoàn do cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp đóng bằng 2% quỹ tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động”. Bộ luật Lao động hiện hành quy định: “công đoàn cơ sở được người sử dụng lao động bổ trí nơi làm việc và được cung cấp thông tin, bảo đảm các điều kiện cần thiết cho hoạt động công đoàn: cán bộ công đoàn không chuyên trách được sử dụng thời gian trong giờ làm việc để hoạt động công đoàn theo quy định của Luật Công đoàn và được người sử dụng lao động trả lương; cán bộ công đoàn chuyên trách tại doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức do công đoàn trả lương, được người sử dụng lao động bảo đảm phúc lợi tập thể như người lao động làm việc trong doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức theo thỏa ước lao động tập thể hoặc quy chế của người sử dụng lao động” (Điều 193). Những quy định này đã tạo nên sự phụ thuộc của công đoàn, thành viên công đoàn vào người sử dụng lao động. Do đó, trong quá trình đại diện và bảo vệ quyền lợi cho người lao động, công đoàn không tạo được thế cân bằng và ít khi dám đứng hẳn về phía người lao động vì quyền lợi, thậm chí cả việc có tồn tại được hay không, phụ thuộc cơ bản vào chủ sử dụng lao động.

4 Bentley, *Traditions & Encounters: A Global Perspective on the Past* (UPDATED AP Edition, 2017, 6e, Student Edition, 6th Edition), p.25

5 Anastasiya V. Kuznetsov, *New role of the Labor Confederation in the era of globalization: Migrant Labor and Labor Protection*, Federation, Labor Law Department, Law Institute, Far Eastern National University, p.15

Theo quy định của ILO (Công ước số 98), một trong những yếu tố tiên quyết cần được đặt lên hàng đầu để công đoàn hoạt động hiệu quả là sự độc lập về tài chính với người sử dụng lao động. Tổ chức đại diện tập thể người lao động do người lao động tự lập nên, tự chi trả kinh phí hoạt động, vậy nên chỉ khi nào công đoàn được tồn tại, được hưởng lợi từ người lao động thì tổ chức đại diện mới sống với cuộc sống của người lao động mới toàn tâm toàn ý phục vụ người lao động. Như vậy, cần sửa đổi quy định của pháp luật hiện hành đảm bảo cho tổ chức và thành viên của công đoàn độc lập về tài chính, qua đó công đoàn mới có thể hoạt động hiệu quả. Khi đó, việc tự nguyện thành lập các loại tổ chức công đoàn cơ sở, quyền tự do lựa chọn, gia nhập bất kỳ một tổ chức công đoàn nào của người lao động sẽ không còn là điều quá xa lạ. Đó cũng chính là việc đáp ứng đòi hỏi bức thiết từ thực tiễn cuộc sống, một trong những động lực của sự phát triển xã hội.

#### TÀI LIỆU THAM KHẢO:

- Sắc lệnh số 29-SL về Quyền của những người làm công, Điều 159, 160
- Công ước số 87 và số 98 của ILO về tự do liên kết và thỏa ước lao động tập thể;
- Công ước số 29 và số 105 của ILO về xóa bỏ lao động cưỡng bức và bắt buộc;
- Công ước số 138 và số 182 của ILO về xóa bỏ lao động trẻ em;
- Công ước số 100 và số 111 của ILO về xóa bỏ phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp.
- Công ước quốc tế về các quyền dân sự, chính trị, 1966
- Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội và văn hoá, 1966
- Hiến pháp năm 2013
- Luật Công đoàn 1957.
- Luật Công đoàn 1990
- Luật Công đoàn 2012
- Quyết định số 254/QĐ-TLĐ ngày 05/3/2014 ban hành Quy định về Công đoàn giải quyết và tham gia giải quyết khiếu nại.
- Nghị định số 43/2013/NĐ-CP ngày 10/5/2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành điều 10 của Luật Công đoàn.
- Nghị định số 191/2013/NĐ-CP ngày 21/11/2013 của Chính phủ quy định chi tiết về tài chính công đoàn, Bộ luật Lao động năm 2012.
- Tuyên ngôn quốc tế về Quyền con người 1948
- Hướng dẫn số 238/2014/ND-TLĐ về Thi hành Điều lệ công đoàn
- Webb, Sidney; Webb, Beatrice (1920). History of Trade Unionism. Longmans, Green and Co. London.
- Bentley, Traditions & Encounters: A Global Perspective on the Past UPDATED AP Edition, 2017, 6c, Student Edition, 6th Edition
- Anastasia V. Kouznetsova, New role of the Labor Confederation in the era of globalization: Migrant Labor and Labor Protection Federation, Labor Law Department, Law Institute, Far Eastern National University

### 2.3 Xây dựng và hoàn thiện cơ chế giải quyết hài hòa về vị trí, chức năng, vai trò của công đoàn với tổ chức đại diện cho người lao động

Trong thời gian tới, cần hoàn thiện quy định của pháp luật liên quan đến vấn đề này, bảo đảm cho Việt Nam có thể vẫn thực hiện tốt các cam kết quốc tế liên quan đến lao động, phát triển bền vững, đồng thời vẫn đảm bảo được mục tiêu ổn định thể chế chính trị của đất nước.

Theo đó, các quy định về vai trò, địa vị pháp lý của tổ chức công đoàn sẽ phải thay đổi cho phù hợp, tránh để trùng lặp, mâu thuẫn với tổ chức của người lao động sẽ được thành lập tới đây theo các cam kết quốc tế. Hoặc sẽ phải được sửa đổi theo hướng tăng cường khả năng cạnh tranh lành mạnh giữa hai loại tổ chức này để có thể thu hút được nhiều hơn sự tham gia tự nguyện của người lao động. Đây là một vấn đề rất khó, đòi hỏi cần cả sự dũng cảm và linh hoạt trong quan niệm về vai trò, chức năng, bản chất của các thiết chế chính trị, chính trị - xã hội cũng như cơ chế vận hành của nó ở Việt Nam ■