

# CÁC QUY ĐỊNH CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG VỀ CÔNG ĐOÀN VÀ VAI TRÒ ĐẠI DIỆN TẬP THỂ LAO ĐỘNG - THỰC TRẠNG VÀ KIẾN NGHỊ

PGS.TS. ĐÀO THỊ HẰNG \*

## 1. Thành lập và hoạt động của tổ chức công đoàn theo Bộ luật lao động và thực tiễn thực hiện

### 1.1. Việc thành lập công đoàn tại doanh nghiệp

Xuất phát từ tầm quan trọng và vai trò, chức năng, nhiệm vụ cơ bản của tổ chức công đoàn trong việc đại diện và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động (NLĐ), Bộ luật lao động (BLLĐ) đã quy định theo hướng thành lập tổ chức công đoàn ở mọi doanh nghiệp. Do vậy, đối với những doanh nghiệp đang hoạt động mà chưa có tổ chức công đoàn thì chậm nhất sau 6 tháng kể từ ngày 01/01/2003 (ngày Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của BLLĐ năm 2002 có hiệu lực) và đối với doanh nghiệp mới thành lập thì cũng chậm nhất sau 6 tháng, kể từ ngày doanh nghiệp bắt đầu hoạt động, công đoàn địa phương, công đoàn ngành có trách nhiệm thành lập tổ chức công đoàn tại doanh nghiệp để đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ và tập thể lao động. Trong thời gian chưa thành lập được thì công đoàn địa phương hoặc công đoàn ngành chỉ định ban chấp hành (BCH) công đoàn lâm thời (khoản 1 Điều 153 BLLĐ). Như vậy, trong việc thành lập công đoàn cơ sở ở doanh

nh nghiệp, trách nhiệm trước hết thuộc về công đoàn địa phương hoặc công đoàn ngành (sẽ là công đoàn cấp trên của công đoàn cơ sở được thành lập trong tương lai).

Cùng với trách nhiệm của công đoàn địa phương, công đoàn ngành, người sử dụng lao động (NSDLĐ) cũng phải tạo điều kiện thuận lợi để tổ chức công đoàn sớm được thành lập. Mọi hành vi cản trở việc thành lập và hoạt động công đoàn tại doanh nghiệp đều bị nghiêm cấm (khoản 1 Điều 153 BLLĐ)...

Với các quy định nêu trên, nhà làm luật mong muốn có thể "phủ kín" tổ chức công đoàn ở từng doanh nghiệp ngay từ khi được thành lập và bắt đầu hoạt động. Tuy nhiên, quy định về trách nhiệm của công đoàn địa phương hoặc công đoàn ngành như nêu trên một mặt đã tạo sự mâu thuẫn với các quy định khác tại Hiến pháp năm 1992 (Điều 10) và Luật công đoàn năm 1990 (Điều 1) cũng như không phù hợp với nguyên tắc "tự nguyện" trong việc thành lập và tham gia tổ chức công đoàn. Việc Nhà nước (thông qua quy định của BLLĐ) giao "trách nhiệm" cho tổ chức công đoàn phải thành lập tổ chức công đoàn (cấp dưới tương lai) hoặc chỉ định

\* Trường Đại học Luật Hà Nội

BCH công đoàn lâm thời tại doanh nghiệp đã không đảm bảo được tinh thần "tự nguyện" (không bắt buộc) trong hoạt động thành lập công đoàn. Sẽ có ý nghĩa khác đi nếu nội dung trên không được quy định tại BLLĐ mà là trong Điều lệ Công đoàn Việt Nam. Khi tổ chức công đoàn tự quy định trách nhiệm cho các đơn vị trong nội bộ hệ thống của mình (tại Điều lệ) thì nguyên tắc "tự nguyện" vẫn không bị ảnh hưởng.

Mặt khác, quy định về trách nhiệm của công đoàn địa phương và công đoàn ngành trong việc thành lập công đoàn tại doanh nghiệp cũng không rõ ràng, thiếu tính cụ thể nên khó có thể thực hiện được trên thực tế. Theo báo cáo của Tổng liên đoàn lao động Việt Nam, hiện nay còn khoảng 60% doanh nghiệp dân doanh và 50% doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài đủ điều kiện thành lập công đoàn nhưng chưa thành lập tổ chức này.

### *1.2. Hoạt động của tổ chức công đoàn tại doanh nghiệp*

Sau khi được thành lập, để tổ chức công đoàn có thể hoạt động một cách hiệu quả, BLLĐ đã quy định rõ trách nhiệm, nghĩa vụ của NSDLĐ cũng như quyền của người lao động làm công tác công đoàn nói riêng và của người lao động gia nhập, hoạt động công đoàn nói chung.

Về phía NSDLĐ, họ phải có trách nhiệm phối hợp chặt chẽ và tạo điều kiện thuận lợi để công đoàn hoạt động theo quy định đồng thời phải bảo đảm các phương tiện làm việc cần thiết cho cán bộ trong hoạt động công

đoàn... NSDLĐ không được phân biệt đối xử vì lí do NLĐ thành lập, gia nhập, hoạt động công đoàn hoặc dùng các biện pháp kinh tế và các thủ đoạn khác để can thiệp vào tổ chức và hoạt động của công đoàn. Khi quyết định sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người là uỷ viên BCH công đoàn cơ sở, phải có sự thoả thuận của BCH công đoàn cơ sở; nếu là chủ tịch BCH công đoàn cơ sở thì phải có sự thoả thuận của tổ chức công đoàn cấp trên trực tiếp.

Người lao động làm công tác công đoàn cũng có một số quyền nhất định. Cán bộ công đoàn không chuyên trách (kiêm nhiệm) được sử dụng một số thời gian trong giờ làm việc (tối thiểu ba ngày/tháng) để làm công tác công đoàn và vẫn được trả lương từ phía NSDLĐ. Người làm công tác công đoàn chuyên trách được trả lương từ quỹ công đoàn và được hưởng các quyền lợi và phúc lợi tập thể như mọi người lao động trong doanh nghiệp trên cơ sở thoả ước lao động tập thể (còn gọi là thoả ước tập thể) hoặc quy chế doanh nghiệp.

Đây có thể coi là những đảm bảo vật chất cần thiết cho hoạt động của công đoàn từ phía NSDLĐ. Tuy nhiên, ngoài tính tích cực, điều này lại gây ra những mặt "tiêu cực" không mong muốn khi nó tạo ra sự lệ thuộc nhất định về kinh tế của người lao động làm công tác công đoàn vào NSDLĐ, làm ảnh hưởng đến hoạt động công đoàn của họ. Hầu như tất cả các vấn đề việc làm, tiền lương, thu nhập của cán bộ công đoàn, nhất là đối với cán bộ công đoàn kiêm nhiệm (trên thực

tế gần như ở tất cả các doanh nghiệp, 100% cán bộ công đoàn cơ sở đều hoạt động kiêm nhiệm) đều phụ thuộc hoàn toàn vào NSDLĐ. Việc mạnh dạn đối đầu, đấu tranh với NSDLĐ để đại diện và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của NLĐ ít nhiều sẽ bị hạn chế. Nhiều người không muốn "đánh đổi" lợi ích kinh tế của chính bản thân mình để bênh vực quyền lợi cho người khác.

Trên thực tế, các quy định nêu trên của BLLĐ chưa được thực hiện triệt để. Việc thành lập và hoạt động công đoàn trong những năm qua chủ yếu diễn ra ở khu vực nhà nước, nơi có truyền thống tồn tại các tổ chức như Đảng, công đoàn, Đoàn thanh niên... như lẽ đương nhiên. Song cũng có những tổ chức công đoàn cơ sở được thành lập chỉ mang tính hình thức, chưa thực sự là tổ chức đại diện bảo vệ quyền và lợi ích cho NLĐ. Chủ tịch công đoàn cơ sở phần nhiều là người thuộc bộ máy quản lý điều hành của doanh nghiệp (phó giám đốc, trưởng, phó phòng, ban...) do NSDLĐ đề cử để đại hội công đoàn cơ sở bầu làm chủ tịch công đoàn. Ở những trường hợp này, mức độ phụ thuộc của cán bộ công đoàn càng lớn.

Trong khu vực ngoài nhà nước, việc thành lập và hoạt động của tổ chức công đoàn cơ sở tại doanh nghiệp khá khó khăn, nguyên nhân chủ yếu do NSDLĐ không muốn và gây cản trở. Có trường hợp một số chủ doanh nghiệp đã đồng ý cho thành lập công đoàn cơ sở nhưng sau đó tìm mọi cách để cản trở tổ chức công đoàn hoạt động, không cho công đoàn cơ sở tham gia các

hoạt động do công đoàn cấp trên tổ chức, không trích nộp kinh phí công đoàn, buộc công đoàn cấp trên cuối cùng phải quyết định giải thể tổ chức công đoàn đã được thành lập.<sup>(1)</sup> Theo Liên đoàn lao động tỉnh Nam Định, hoạt động của cán bộ công đoàn và công đoàn viên ở nhiều doanh nghiệp chủ yếu là ngoài giờ làm việc. Tại khu công nghiệp tỉnh Bình Dương, trên 98% các công đoàn cơ sở ở doanh nghiệp không có phòng làm việc.<sup>(2)</sup> Sự vi phạm nghĩa vụ đảm bảo điều kiện cho tổ chức công đoàn cơ sở tại doanh nghiệp hoạt động như nêu trên ngoài ý thức yếu kém của NSDLĐ một phần còn do chế tài chưa đủ mạnh để răn đe. Theo khoản 1 Điều 20 Nghị định của Chính phủ số 113/2004/NĐ-CP ngày 16/4/2004, NSDLĐ chỉ bị phạt tiền từ 1 - 3 triệu đồng nếu có hành vi không đảm bảo các phương tiện làm việc cần thiết cho công đoàn...; bị phạt từ 3-5 triệu nếu có hành vi cản trở hoạt động của công đoàn... Ngoài ra, biện pháp khắc phục hậu quả cũng được quy định nhưng thời hạn khắc phục cụ thể lại chưa được xác định rõ.

## **2. Vấn đề đại diện tập thể lao động của tổ chức công đoàn theo Bộ luật lao động**

Đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của tập thể người lao động là chức năng cơ bản và quan trọng nhất trong ba chức năng của tổ chức công đoàn. Để thực hiện chức năng quan trọng này, BLLĐ quy định cụ thể quyền của tổ chức công đoàn ở các lĩnh vực khác nhau trong lao động có liên quan trực tiếp đến quyền và lợi ích của tập thể lao động.

*2.1. Đại diện tập thể lao động trong việc kí kết thoả ước tập thể*

Thoả ước tập thể là văn bản thể hiện kết quả của việc thương lượng tập thể thành giữa tập thể lao động với NSDLĐ về các điều kiện lao động và sử dụng lao động (việc làm, tiền lương, thời gian làm việc, an toàn lao động, bảo hiểm xã hội...) trên cơ sở các quy định pháp luật và điều kiện, khả năng thực tế của từng doanh nghiệp. Thoả ước tập thể được thương lượng và kí kết trên danh nghĩa tập thể lao động nên có lợi và bảo vệ tốt hơn người lao động. Sự đại diện của tập thể lao động thông qua chủ thể phù hợp trong việc thương lượng và kí kết thoả ước tập thể sẽ làm giảm đi sự bất bình đẳng vốn có của hai bên quan hệ lao động, làm cho quá trình "mặc cả" được tự do và công bằng hơn, bù đắp phần nào sự yếu thế về kinh tế của từng người lao động đơn lẻ. Đặc biệt trong tình hình hiện nay, khi tranh chấp lao động và các cuộc đình công thể hiện sự "đôi đầu" giữa hai bên quan hệ lao động đang có chiều hướng gia tăng và ngày càng phức tạp thì thoả ước tập thể thể hiện sự "đối thoại", hiểu biết, dung hoà lẫn nhau về quyền và lợi ích nhằm thiết lập quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ càng trở nên quan trọng.

Theo quy định tại BLLĐ (Điều 45), BCH công đoàn cơ sở hoặc BCH công đoàn lâm thời là chủ thể (duy nhất) có quyền đại diện tập thể lao động thương lượng và kí kết thoả ước tập thể. Điều đặc biệt thể hiện ở chỗ, sau khi được kí kết và có hiệu lực, thoả ước tập thể được áp dụng không chỉ đối với

các đoàn viên công đoàn mà còn áp dụng với tất cả mọi người lao động trong doanh nghiệp, kể cả những người sẽ vào làm việc sau ngày thoả ước được kí kết. Nếu so sánh với pháp luật một số nước, đây là điều tương đối khác biệt của pháp luật nước ta song lại rất thực tế và ưu việt. Theo pháp luật của Cộng hoà Liên bang Đức, thoả ước tập thể chỉ có hiệu lực áp dụng đối với quan hệ lao động khi NSDLĐ là thành viên của hiệp hội giới chủ đã kí kết thoả ước và người lao động là thành viên của công đoàn đã kí kết thoả ước. Tuy vậy, điều quy định trên đây thường không được áp dụng trên thực tế ở Đức. Hầu hết các chủ doanh nghiệp đều áp dụng thoả ước tập thể (một cách tự nguyện) đối với cả những NLD không phải là đoàn viên công đoàn trong đơn vị mình, bởi nếu không làm như vậy họ có thể phải đối mặt với một số tình huống hoặc là ngay ngày hôm sau những người chưa phải là đoàn viên công đoàn sẽ lập tức gia nhập công đoàn (để được hưởng lợi từ thoả ước tập thể), điều mà chủ sử dụng lao động không muốn; hoặc là những NLD giỏi sẽ đi khỏi doanh nghiệp để đến với đối thủ cạnh tranh.

Nhìn chung BLLĐ đề cao vai trò của tổ chức công đoàn cơ sở (hoặc BCH công đoàn lâm thời trong việc kí kết thoả ước tập thể song điều này sẽ gây thiệt thòi cho những NLD ở các doanh nghiệp chưa hoặc không có tổ chức công đoàn, bởi sẽ không có chủ thể theo quy định pháp luật đại diện cho họ để thương lượng và kí kết thoả ước. Những lợi ích mà thoả ước tập thể mang lại rõ ràng

không được "phân phối" đồng đều cho mọi người lao động nói chung mà phụ thuộc vào điều kiện tiên quyết là ở doanh nghiệp đó có hay không có tổ chức công đoàn. Điều này, ở góc độ nào đó còn làm ảnh hưởng đến nguyên tắc tự nguyện trong việc thành lập tổ chức công đoàn.

Mặt khác, trong thực tế hiện nay ở hầu hết các doanh nghiệp, tổ chức công đoàn cơ sở còn yếu kém về trình độ, năng lực, kỹ năng đàm phán và bất lợi về vị thế (hưởng lương do chủ doanh nghiệp trả, có vị trí lãnh đạo về mặt chính quyền...) thì ngay cả khi được pháp luật trao cho quyền thương lượng, đàm phán, kí kết thoả ước, công đoàn cũng khó đạt được thoả ước tập thể đích thực có nội dung quy định quyền lợi cho tập thể lao động cao hơn so với quy định pháp luật. Kết quả là phần lớn các thoả ước tập thể đã được kí kết trên thực tế đều chỉ là sao chép các quy định của pháp luật.

Việc đại diện tập thể lao động của công đoàn ngành thông qua quy định về thương lượng và kí kết thoả ước tập thể ngành cũng được BLLĐ (gián tiếp) đề cập. Tuy nhiên, chỉ với một quy định duy nhất tại Điều 54: "*Những quy định tại Chương này áp dụng cho việc thương lượng và kí kết thoả ước tập thể ngành*", có thể nói BLLĐ còn quá chung chung và thiếu tính khả thi về loại thoả ước tập thể này. Chủ thể thương lượng và kí kết thoả ước là ai, đặc biệt phía NSDLĐ; trình tự, thủ tục thương lượng và kí kết như thế nào; mối quan hệ giữa thoả ước tập thể ngành và thoả ước tập thể doanh nghiệp ra

sao... là những vấn đề còn bỏ ngỏ. Thực tế cũng chưa có thoả ước tập thể cấp ngành nào được kí kết. Vai trò của công đoàn ngành và công đoàn cấp trên cơ sở trong việc kí kết thoả ước tập thể do vậy còn quá mờ nhạt trong BLLĐ.

## *2.2. Đại diện tập thể lao động trong các vấn đề liên quan đến điều kiện lao động*

Ở cấp trung ương, Tổng liên đoàn lao động Việt Nam có quyền đại diện cho NLĐ cùng với đại diện NSDLĐ tham gia ý kiến với Chính phủ hoặc các bộ liên quan trong việc quy định mức lương tối thiểu (Điều 56), các nguyên tắc xây dựng thang, bảng lương và định mức lao động (Điều 57), xây dựng chương trình quốc gia về bảo hộ lao động (Điều 95), ban hành danh mục các loại bệnh nghề nghiệp (Điều 106) và tham gia Hội đồng quản lí bảo hiểm xã hội (Điều 5 Nghị định của Chính phủ số 100/2002/NĐ-CP).

Tại doanh nghiệp, công đoàn tham gia cùng doanh nghiệp chăm lo và bảo vệ quyền lợi của NLĐ; tham gia kiểm tra, giám sát việc thi hành các quy định của pháp luật lao động (Điều 12). BCH công đoàn cơ sở được NSDLĐ tham khảo ý kiến khi xây dựng thang, bảng lương, định mức lao động, quy chế thưởng, nội quy lao động; được tham gia hội đồng định mức lao động, hội đồng nâng bậc lương; thoả thuận với NSDLĐ khi tổ chức làm thêm từ trên 200- 300 giờ. Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với NLĐ ở một số trường hợp, NSDLĐ phải trao đổi, nhất trí với BCH công đoàn cơ sở (Điều 38); tương tự, đại diện BCH công đoàn cơ sở

cũng phải được tham gia khi NSDLĐ xem xét xử lý kỉ luật NLD (Điều 87).

Các quy định nêu trên nhìn chung đã đảm bảo vai trò và chức năng của tổ chức công đoàn trong việc đại diện và bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của tập thể lao động khi công đoàn được tham gia một cách khá đa dạng vào các lĩnh vực điều kiện lao động. Tuy nhiên, BLLĐ cũng chủ yếu chú trọng vai trò đại diện của công đoàn cơ sở trong khi thực tế, năng lực và vị thế của cán bộ công đoàn cơ sở (như trên đã đề cập) còn hạn chế nên hiệu quả hoạt động của công đoàn khó có thể như mong muốn. Ngoài ra, cũng như trong lĩnh vực thoả ước tập thể, do BLLĐ chỉ đề cập quyền của tổ chức công đoàn cho nên ở những doanh nghiệp chưa hoặc không có tổ chức này, đương nhiên tập thể lao động ở đó không có người đại diện và bảo vệ. Việc xây dựng thang lương, bảng lương hoặc xác định định mức lao động, việc xem xét xử lý kỉ luật lao động... sẽ thuộc quyền tự quyết của NSDLĐ.

### *2.3. Đại diện tập thể lao động trong việc giải quyết tranh chấp lao động và đình công*

Đảm bảo nguyên tắc "có sự tham gia của đại diện công đoàn và của đại diện NSDLĐ trong quá trình giải quyết tranh chấp" (khoản 4 Điều 158), BLLĐ đã xác định quyền của tổ chức công đoàn (công đoàn cơ sở và liên đoàn lao động cấp tỉnh) tham gia hội đồng hoà giải lao động cơ sở và hội đồng trọng tài lao động cấp tỉnh để giải quyết tranh chấp lao động. Như vậy trong hầu hết các hoạt động giải quyết tranh chấp ngoài

toà án (ngoại trừ việc giải quyết tranh chấp lao động do hoà giải viên lao động cấp huyện giải quyết), tổ chức công đoàn đều có quyền đại diện tập thể lao động tham gia. Trong trường hợp cần thiết, công đoàn cấp trên của công đoàn cơ sở có thể được mời tham dự phiên họp giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền do chủ tịch uỷ ban nhân dân cấp huyện thực hiện. Tổ chức công đoàn cấp trên của công đoàn cơ sở có trách nhiệm hướng dẫn, hỗ trợ và giúp đỡ BCH công đoàn cơ sở trong việc giải quyết tranh chấp lao động theo đúng quy định của pháp luật (khoản 2 Điều 159).

Khi tập thể lao động cần ngừng việc để gây sức ép buộc NSDLĐ đáp ứng các yêu sách nhất định, BCH công đoàn cơ sở (hoặc BCH công đoàn lâm thời) sẽ là người có quyền tổ chức và lãnh đạo cuộc đình công. Ngoài ra, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của BLLĐ năm 2007 đã bổ sung quyền của tập thể lao động ở những doanh nghiệp chưa có BCH công đoàn cơ sở được cử đại diện để tổ chức và lãnh đạo đình công nhưng phải thông báo việc cử này với công đoàn huyện, quận... Chỉ các cuộc đình công do công đoàn hoặc đại diện tập thể lao động lãnh đạo mới là hợp pháp. Ngoài ra, BCH công đoàn cơ sở còn có quyền nộp đơn yêu cầu toà án xét tính hợp pháp của cuộc đình công hoặc khiếu nại quyết định của toà án về việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công.

Nhìn chung, các quy định về quyền của tổ chức công đoàn đại diện tập thể lao động tham gia giải quyết tranh chấp lao động và tổ

chức, lãnh đạo đình công cũng như yêu cầu toà án xét tính hợp pháp của cuộc đình công xét về tổng thể là phù hợp với vai trò, chức năng của tổ chức này. Đặc biệt, việc quy định quyền lãnh đạo đình công của đại diện tập thể lao động trong Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của BLLĐ năm 2006 đã đảm bảo quyền đình công của tập thể lao động ở những doanh nghiệp không có tổ chức công đoàn. Đây là bước tiến của BLLĐ.

Tuy nhiên, cũng trong lĩnh vực đình công, việc BLLĐ chỉ quy định trao quyền tổ chức và lãnh đạo đình công cho BCH công đoàn cơ sở là chưa thật sự hợp lí do vị thế và năng lực hạn chế của tổ chức công đoàn này. Điều này đã được thực tế chứng minh khi mà tính từ năm 1995 đến nay đã có tổng cộng gần 3000 cuộc đình công xảy ra nhưng chưa có cuộc đình công nào là hợp pháp, đặc biệt tất cả đều không do tổ chức công đoàn (cơ sở) lãnh đạo. Tại nhiều cuộc hội thảo gần đây về chủ đề này, các đại biểu đều thống nhất rằng thực trạng về tổ chức công đoàn cơ sở hiện nay nhìn chung là vừa thiếu vừa yếu, đa số chưa thể hiện được vai trò đại diện, "thủ lĩnh" của tập thể lao động. Nguyên nhân chủ yếu là do cán bộ công đoàn còn yếu về năng lực và lệ thuộc nhiều mặt vào chủ sử dụng lao động nên chưa đủ bản lĩnh, chưa dám đấu tranh để bênh vực quyền lợi cho NLĐ. Tại không ít đơn vị, khi có cuộc đình công tự phát xảy ra, đại diện công đoàn đã "bỏ trốn" khiến sự việc càng trở nên phức tạp.<sup>(3)</sup> Điều này đòi hỏi cần nhìn nhận vấn đề thực tế hơn để có sự sửa đổi, bổ sung quy định pháp luật cho phù hợp.

### **3. Một số kiến nghị nhằm hoàn thiện các quy định của Bộ luật lao động về công đoàn và hoạt động đại diện tập thể lao động**

#### *3.1. Về thành lập và hoạt động của tổ chức công đoàn*

*Thứ nhất*, nên loại bỏ quy định tại Điều 153 BLLĐ về trách nhiệm của công đoàn địa phương, công đoàn ngành trong việc thành lập tổ chức công đoàn cơ sở hoặc ban chấp hành công đoàn lâm thời tại doanh nghiệp, do quy định này không phù hợp với nguyên tắc tự nguyện trong thành lập và hoạt động của tổ chức công đoàn, mặt khác thực tế quy định này cũng không đi vào cuộc sống khi còn số lượng lớn các doanh nghiệp đến nay vẫn chưa có tổ chức công đoàn hoặc BCH công đoàn lâm thời theo quy định.

*Thứ hai*, cần nghiên cứu sửa đổi mức xử phạt vi phạm những quy định về hoạt động công đoàn (Điều 20 Nghị định của Chính phủ số 113/2004/NĐ-CP) cho hợp lí hơn để đủ sức răn đe, đảm bảo thực hiện các nghĩa vụ của NSDLĐ. Có thể nâng mức xử phạt lên cao hơn đồng thời quy định cụ thể thời hạn khắc phục hậu quả. Ngoài ra, cần bổ sung Điều 155 BLLĐ theo hướng quy định cụ thể thời gian mà các công đoàn viên tại doanh nghiệp có quyền nghỉ làm việc để tham gia sinh hoạt công đoàn do BCH công đoàn tổ chức mà vẫn hưởng nguyên lương (ví dụ tối thiểu mỗi quý 1/2 ngày làm việc). Điều này tạo điều kiện để BCH công đoàn có thể tuyên truyền, phổ biến pháp luật về công đoàn, lao động tới công đoàn viên.

## 2.2. Về đại diện tập thể lao động

*Thứ nhất*, cần cụ thể hoá quy định về thương lượng và kí kết thoả ước tập thể ngành về trình tự, thủ tục, chủ thể. Về cơ bản, trình tự, thủ tục thương lượng và kí kết có thể tương tự như đối với thoả ước tập thể doanh nghiệp song cần chi tiết hoá thủ tục lấy ý kiến (chẳng hạn từng NSDLĐ gửi ý kiến cho đại diện NSDLĐ; về phía công đoàn, khi có trên 50% số NLD trong tập thể lao động tán thành thì công đoàn cơ sở gửi ý kiến đồng ý cho công đoàn ngành. Khi có trên 50% số NSDLĐ và công đoàn cơ sở đồng ý thì thoả ước tập thể ngành được kí kết...).

Cũng cần định hình rõ tổ chức đại diện cho NSDLĐ ở cấp ngành để xác định đối tác thương lượng và kí kết thoả ước tập thể ngành. Dù hiện nay đã có nhiều tổ chức đại diện NSDLĐ, trong đó có các tổ chức như Phòng thương mại và công nghiệp Việt Nam (VCCI), Liên minh các hợp tác xã Việt Nam (VCA), Hiệp hội các doanh nghiệp nhỏ và vừa Việt Nam (VINASME) được Nhà nước lựa chọn là đại diện chính thức cho NSDLĐ tham gia cơ chế ba bên song việc "tìm ra" chủ thể đích thực đại diện cho NSDLĐ ở từng ngành để "đóng vai" đối tác của công đoàn ngành trong việc thương lượng và kí kết thoả ước tập thể ngành là điều chưa có quy định cụ thể.

Trong mối quan hệ với thoả ước tập thể doanh nghiệp, thoả ước tập thể ngành có giá trị pháp lí cao hơn (trừ những thoả ước tập thể do đại diện tập thể lao động kí kết) đồng thời cũng đảm bảo nguyên tắc có lợi hơn cho

tập thể lao động theo hướng: những thoả thuận trong thoả ước tập thể doanh nghiệp bảo đảm cho tập thể lao động có những điều kiện thuận lợi hơn so với những thoả thuận trong thoả ước tập thể ngành thì có giá trị áp dụng. Quy định như vậy một mặt phù hợp với nguyên tắc trong cơ cấu tổ chức của hệ thống công đoàn (những cam kết của công đoàn cấp trên có giá trị thực hiện cho công đoàn cấp dưới là cấp cơ sở), mặt khác hỗ trợ và bảo vệ tập thể lao động nhất là ở những doanh nghiệp có tổ chức công đoàn yếu kém, chưa thực sự đủ năng lực thương lượng, đàm phán với NSDLĐ để có thoả ước tập thể đích thực, có lợi cho tập thể lao động.

*Thứ hai*, cần chú trọng hơn vai trò của tổ chức công đoàn cấp trên cơ sở theo hướng quy định quyền hỗ trợ hoặc thay thế công đoàn cơ sở khi được tổ chức công đoàn này yêu cầu hoặc khi xét thấy công đoàn cơ sở không có khả năng trong các hoạt động như thương lượng, kí kết thoả ước tập thể, tham gia xây dựng các quy định nội bộ của doanh nghiệp (xây dựng thang, bảng lương, định mức lao động...) cũng như tham gia giải quyết tranh chấp lao động và tổ chức, lãnh đạo đình công. Chẳng hạn công đoàn cấp trên cơ sở có thể thay thế BCH công đoàn cơ sở đại diện tập thể lao động thương lượng và kí kết thoả ước tập thể doanh nghiệp, hoặc đứng ra tổ chức lãnh đạo cuộc đình công khi được BCH công đoàn cơ sở yêu cầu (vì những lí do khác nhau) hoặc khi xét thấy BCH công đoàn cơ sở không thể thực hiện các hoạt động một cách hiệu quả. Trong các trường hợp khác, công



đoàn cấp trên cấp cơ sở có thể hướng dẫn, tư vấn, trợ giúp BCH công đoàn cơ sở trong các hoạt động. Quy định như vậy có thể khắc phục được hạn chế do năng lực yếu kém và vị thế của tổ chức công đoàn cơ sở như đã nêu trên đồng thời tận dụng được lợi thế của công đoàn cấp trên cơ sở do ít chịu ảnh hưởng hoặc ít phụ thuộc vào NSDLĐ tại doanh nghiệp (không liên quan đến việc làm, tiền lương... tại doanh nghiệp). Hiện tại, trong hệ thống tổ chức công đoàn ở Việt Nam, tổ chức công đoàn cơ sở tại các doanh nghiệp có nhiều quyền năng và gánh vác trách nhiệm nặng nề nhất trong việc đại diện và bảo vệ người lao động trong khi trên thực tế lại bị đánh giá là "khâu yếu nhất" về năng lực chuyên môn) Khi đã quy định chính thức về quyền của công đoàn cấp trên cấp cơ sở thì NSDLĐ cũng phải có trách nhiệm, nghĩa vụ tương ứng trong việc hợp tác, cung cấp cho công đoàn cấp trên cơ sở những thông tin cần thiết liên quan đến tình hình sản xuất, kinh doanh, quan hệ lao động trong doanh nghiệp để công đoàn có điều kiện thực hiện quyền của mình... Ngoài ra, cũng cần quy định các chế tài và trách nhiệm pháp lí khi NSDLĐ vi phạm những nghĩa vụ đó.

*Thứ ba*, nghiên cứu để có thể quy định chính thức về thiết chế đại diện tập thể lao động nhằm đảm bảo quyền được đại diện và bảo vệ của tập thể lao động ở những nơi không có tổ chức công đoàn. Điều này cũng phù hợp với tinh thần của Công ước số 87 của Tổ chức lao động quốc tế (ILO) về quyền tự do liên kết và về việc bảo vệ quyền

được tổ chức (năm 1948) cũng như Công ước số 98 về áp dụng những nguyên tắc của quyền tổ chức và thương lượng tập thể (năm 1949). Theo đó, những NLĐ có quyền hợp thành các tổ chức theo sự lựa chọn của mình và có quyền gia nhập các tổ chức đó; đó là tổ chức có mục đích xúc tiến và bảo vệ những lợi ích của NLĐ. Hiện tại Việt Nam chưa phê chuẩn hai công ước nêu trên song trong tiến trình hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng như hiện nay, việc nghiên cứu để sớm phê chuẩn tiếp các công ước quan trọng của ILO là điều cần thiết. Việc quy định các vấn đề nêu trên trong BLLĐ sẽ là bước chuẩn bị và tạo thuận lợi cho việc phê chuẩn Công ước số 87 và số 98. Cần xác định rõ thủ tục bầu, cơ chế hoạt động, quyền của ban đại diện, trách nhiệm của NSDLĐ đối với ban đại diện... Ban đại diện này có thể đại diện tập thể lao động trong các hoạt động kí kết thoả ước tập thể, tham gia với NSDLĐ trong việc xác định các điều kiện lao động, tham gia giải quyết tranh chấp lao động và tổ chức, lãnh đạo đình công... NSDLĐ phải bảo đảm điều kiện về kinh phí và cơ sở vật chất cho ban đại diện hoạt động (tương tự như đối với tổ chức công đoàn)/.

---

(1). Báo cáo của Chủ tịch Liên đoàn lao động quận Hải Châu, thành phố Đà Nẵng tại Hội thảo về 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 và công đoàn*", tổ chức tại thành phố Hồ Chí Minh, tháng 3/2009.

(2). Báo cáo của Phó chủ tịch Công đoàn các khu công nghiệp tỉnh Bình Dương tại Hội thảo nêu trên.

(3). Ý kiến của Trưởng Ban quản lí các khu công nghiệp, khu chế xuất thành phố Hồ Chí Minh .