

TỰ DO CÔNG ĐOÀN VÀ ĐÌNH CÔNG DƯỚI GÓC ĐỘ QUYỀN KINH TẾ-XÃ HỘI CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG

PGS.TS. NGUYỄN HỮU CHÍ*

Tự do công đoàn là nguyên tắc cơ bản trong pháp luật lao động quốc tế. Nguyên tắc này đã được ghi nhận trong nhiều văn bản pháp lí quan trọng. Khoản 4 Điều 23 Tuyên ngôn toàn thế giới về nhân quyền năm 1948 khẳng định: “*Tất cả mọi người đều có quyền, cùng với người khác, thành lập các công đoàn hay gia nhập vào các công đoàn để bảo vệ lợi ích của mình*”. Điều 8 Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội và văn hoá năm 1966 quy định:

“1. Các quốc gia thành viên Công ước cam kết bảo đảm:

a) Quyền của mọi người được thành lập và gia nhập công đoàn do mình lựa chọn, theo quy chế của tổ chức đó, để thúc đẩy và bảo vệ các lợi ích kinh tế và xã hội của mình. Việc thực hiện quyền này chỉ bị những hạn chế quy định trong pháp luật và là cần thiết đối với một xã hội dân chủ, vì lợi ích của an ninh quốc gia và trật tự công cộng hoặc vì mục đích bảo vệ các quyền và tự do của những người khác;

b) Quyền của các tổ chức công đoàn được thành lập các liên hiệp công đoàn quốc gia và quyền của các liên hiệp công đoàn quốc gia được thành lập hay gia nhập các tổ chức công đoàn quốc tế;

c) Quyền của các công đoàn được hoạt động tự do, không bị bất kì sự hạn chế nào ngoài những hạn chế do pháp luật quy định

và là cần thiết đối với một xã hội dân chủ vì lợi ích an ninh quốc gia và trật tự công cộng hoặc nhằm mục đích bảo vệ các quyền và tự do của người khác;

d) Quyền đình công với điều kiện là quyền này phải được thực hiện phù hợp với pháp luật của mỗi nước.

2. Điều khoản này không ngăn cản việc áp đặt những hạn chế hợp pháp trong việc thi hành những quyền nói trên đối với những nhân viên phục vụ trong các lực lượng vũ trang, cảnh sát hoặc bộ máy chính quyền.

3. Không quy định nào trong điều này cho phép các quốc gia thành viên của Công ước về tự do lập hội và bảo vệ quyền được lập hội năm 1948 của Tổ chức lao động quốc tế được sử dụng các biện pháp lập pháp hoặc hành pháp mà có thể làm tổn hại đến các bảo đảm nêu trong Công ước đó”.

Ngoài ra, Công ước số 87 của Tổ chức lao động quốc tế (ILO) về quyền tự do hiệp hội và về việc bảo vệ quyền được tổ chức năm 1948 cũng đã khẳng định vấn đề này. Điều 40 Công ước lao động di trú năm 1990 của Liên hợp quốc quy định: “*Người lao động di trú có quyền, cùng với những người khác, thành lập các hội và các công đoàn tại đất nước họ đang lao động nhằm thực hiện*

* Giảng viên chính Khoa pháp luật kinh tế Trường Đại học Luật Hà Nội

và bảo vệ các lợi ích kinh tế, văn hoá, xã hội và các lợi ích khác của họ”.

Như vậy, tự do lập hội và tham gia tổ chức nghề nghiệp là quyền cơ bản của con người nói chung và người lao động nói riêng. Trong quan hệ lao động, quyền này lại càng có ý nghĩa quan trọng. Do vị thế bất bình đẳng của các chủ thể trong quan hệ lao động nên một cách tự nhiên, người lao động - bên “yếu thế” sẽ liên kết với nhau trong một tổ chức để bảo vệ lợi ích của mình. Do đó, tôn trọng nguyên tắc tự do công đoàn sẽ giúp các mối quan hệ trong hoạt động nghề nghiệp được thực hiện ổn định đồng thời đây cũng là tiêu chí để đánh giá mức độ dân chủ trong mỗi quốc gia. Điều đó cũng đồng nghĩa với việc người lao động có thể thành lập nhiều tổ chức công đoàn trong doanh nghiệp và mỗi người lao động đều có quyền tự do lựa chọn tham gia vào một tổ chức công đoàn (trong số nhiều tổ chức công đoàn) mà họ cho là tốt nhất. Để đảm bảo quyền này thì quốc gia phải có những chính sách, pháp luật thể hiện sự tôn trọng quyền tự do công đoàn và đảm bảo việc thực hiện quyền này trên thực tế như: quy định các biện pháp pháp lí cần thiết để đảm bảo quyền tự do công đoàn, không có hành vi phân biệt đối xử vì lí do người lao động tham gia, thành lập công đoàn...

Tóm lại, sự có mặt của tổ chức công đoàn - biểu hiện quyền xã hội của người lao động là tiền đề để thực hiện quyền kinh tế cho họ. Bởi khi được thành lập hợp pháp, công đoàn sẽ là đối tác với các chủ thể khác (người sử dụng lao động, nhà nước) nhằm bảo vệ lợi ích kinh tế cho người lao động.

Khi xung đột lợi ích xảy ra mà việc giải quyết thông qua các biện pháp khác (thương lượng, hoà giải, trọng tài...) không đạt kết quả thì người lao động có quyền sử dụng quyền kinh tế của mình để đảm bảo và khôi phục các quyền và lợi ích hợp pháp của mình trong quan hệ lao động.⁽¹⁾ Như vậy, đình công là biện pháp đấu tranh kinh tế của người lao động nhằm gây sức ép về kinh tế (thể hiện ở sự ngừng việc tập thể) thông qua đó, gây thiệt hại hoặc đe dọa gây thiệt hại về kinh tế cho người sử dụng lao động để đạt được yêu sách về quyền và lợi ích. Đình công là quyền của người lao động được pháp luật quốc tế ghi nhận gắn liền với quyền của tổ chức đại diện lao động (công đoàn). Việc thừa nhận quyền đình công với tư cách là quyền kinh tế của người lao động, một mặt đã ghi nhận quyền cơ bản của con người nói chung, người lao động nói riêng trong việc sử dụng các phương pháp đấu tranh khác nhau theo cách thức hoà bình để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình; mặt khác, đặt quyền này dưới sự giám sát của pháp luật sẽ tránh được những tổn hại xảy ra đối với xã hội do tính đặc thù của phương thức đấu tranh này.

Ở Việt Nam, vì nhiều nguyên nhân khác nhau nên việc phê chuẩn những công ước quốc tế liên quan đến quyền kinh tế-xã hội của người lao động chưa được thực hiện triệt để. Tuy nhiên, quyền tham gia công đoàn và đình công dưới góc độ quyền kinh tế-xã hội của người lao động đã được pháp luật quy định ở các mức độ khác nhau.

1. Tự do công đoàn và vấn đề đại diện lao động

Về phương diện lí luận và thực tiễn, trên thế giới cũng như ở Việt Nam, sự xuất hiện và tồn tại của tổ chức đại diện người lao động là vấn đề có tính khách quan, đặc biệt trong điều kiện kinh tế thị trường. Tính khách quan này biểu lộ nhu cầu có tính nội tại của chủ thể tham gia quan hệ lao động không phụ thuộc vào ý chí của chủ thể khác, thậm chí không phụ thuộc vào việc nhà nước có thừa nhận vấn đề này hay không.

Ở Việt Nam, về cơ bản từ trước đến nay tổ chức đại diện cho người lao động được thừa nhận chính thức là tổ chức công đoàn. Tuy nhiên, trước đây do những đặc thù nhất định về điều kiện kinh tế, nhận thức chính trị mà công đoàn được coi là tổ chức đại diện cho toàn thể người lao động Việt Nam về khía cạnh xã hội và vị thế chính trị nhiều hơn so với tư cách đại diện trong quan hệ lao động. Song với sự phát triển của nền kinh tế thị trường nói chung, thị trường lao động nói riêng cùng với sự thay đổi nhận thức của người lao động về vấn đề đại diện và đặc biệt là từ thực trạng hoạt động của công đoàn Việt Nam trong khoảng 20 năm qua (kể từ khi Việt Nam thừa nhận nền kinh tế thị trường) dẫn đến nhu cầu đổi mới tổ chức và phương thức hoạt động của tổ chức đại diện người lao động. Nói cách khác, đổi mới tổ chức và hoạt động của tổ chức đại diện lao động không chỉ là nhu cầu của tổ chức công đoàn Việt Nam mà còn là nhu cầu nội tại của thị trường lao động nước ta nhằm tạo tiền đề cho sự ổn định của quan hệ lao động.

1.1. Quy định pháp luật Việt Nam về vai trò, vị trí của tổ chức công đoàn

Quy định của pháp luật về vai trò, vị trí của tổ chức công đoàn với tư cách đại diện cho người lao động chủ yếu được quy định trong Bộ luật lao động năm 1994, sửa đổi, bổ sung các năm 2002, 2006, 2007; Luật công đoàn năm 1990 và một số văn bản hướng dẫn thực hiện. Về phương diện pháp lí, có thể tiếp cận vị trí, vai trò của công đoàn dưới góc độ quyền của công đoàn thông qua quyền của các cấp tổ chức công đoàn với tư cách đại diện cho người lao động. Cụ thể như sau:

Thứ nhất, quyền chung của công đoàn

Hiến pháp năm 1992 (Điều 10) và Luật công đoàn năm 1990 đã xác định công đoàn là tổ chức chính trị - xã hội đại diện bảo vệ lợi ích chính đáng của công nhân, người lao động. Trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ của tổ chức công đoàn, Bộ luật lao động quy định các cấp công đoàn từ Tổng liên đoàn lao động Việt Nam đến công đoàn cơ sở có quyền sau:

- Quyền tổ chức và thành lập công đoàn, trong đó có ban chấp hành công đoàn lâm thời ở đơn vị chưa thành lập được công đoàn cơ sở;

- Quyền tham gia với cơ quan nhà nước và tổ chức doanh nghiệp, cơ quan, đơn vị về những vấn đề liên quan đến người lao động;

- Quyền tham dự các cuộc họp của các tổ chức, cơ quan, đơn vị; tham gia vào các cơ cấu tổ chức khi giải quyết vấn đề có liên quan đến quyền và nghĩa vụ của người lao động, đến quyền, trách nhiệm của công đoàn;

- Quyền kiểm tra, giám sát việc thực hiện pháp luật lao động;

Quyền thành lập trung tâm xúc tiến việc làm, cơ sở dạy nghề, tổ chức tương tế (tương trợ), văn phòng tư vấn pháp luật của công đoàn và cơ sở phúc lợi chung cho người lao động.

Trên cơ sở các quyền chung của công đoàn, Luật công đoàn, Bộ luật lao động quy định quyền của các cấp công đoàn.

Thứ hai, quyền của Tổng liên đoàn lao động Việt Nam

Tổng liên đoàn lao động Việt Nam là cơ quan trung ương của tổ chức công đoàn, có vị trí, vai trò quan trọng. Theo đó, Tổng liên đoàn lao động Việt Nam có những quyền sau:

- Quyền tổ chức thành lập công đoàn;
- Quyền tham gia ý kiến với các bên về vấn đề liên quan đến người lao động;
- Quyền tham dự kì họp của Chính phủ về vấn đề liên quan đến quyền và nghĩa vụ người lao động;
- Quyền kiểm tra, giám sát việc thực hiện chính sách, pháp luật lao động;
- Quyền thành lập các tổ chức: trung tâm xúc tiến việc làm, văn phòng tư vấn pháp luật.

Thứ ba, quyền của liên đoàn lao động tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương

Liên đoàn lao động tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương có các quyền:

- Quyền thành lập công đoàn cơ sở và ban chấp hành công đoàn lâm thời;
- Quyền tham gia hội đồng trọng tài lao động;
- Quyền tiếp nhận thông báo đình công;
- Quyền khởi kiện vụ án lao động khi thấy cần thiết;
- Quyền kiểm tra, giám sát việc thi hành pháp luật lao động ở địa phương;

- Quyền tham gia với uỷ ban nhân dân tỉnh, thành phố về chính sách của địa phương có liên quan đến quyền và nghĩa vụ của công nhân, người lao động;

- Quyền tham dự cuộc họp của uỷ ban nhân dân bàn về vấn đề có liên quan đến quyền, lợi ích của người lao động; tham gia vào cơ cấu tổ chức giải quyết vấn đề có liên quan đến quyền, lợi ích người lao động tại địa phương;

Quyền thoả thuận (hay không thoả thuận) với người sử dụng lao động về việc sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với chủ tịch công đoàn cơ sở thuộc quyền (trực tiếp).

Thứ tư, quyền của công đoàn cơ sở
Công đoàn cơ sở có các quyền:

- Quyền đại diện cho tập thể lao động thương lượng và kí kết thoả ước lao động tập thể với người sử dụng lao động; lưu giữ bản thoả ước lao động tập thể đã kí kết, đề nghị sửa đổi, bổ sung thoả ước lao động tập thể hoặc thương lượng kí mới khi thoả ước lao động tập thể hết hạn. Yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động theo pháp luật khi thoả ước lao động tập thể không được thực hiện hoặc bị vi phạm;

- Đại diện cho tập thể người lao động tham gia xử lí kỉ luật lao động đối với người lao động và giải quyết tranh chấp lao động;

- Tham gia hội đồng hoà giải lao động cơ sở để giải quyết tranh chấp lao động cá nhân và tập thể;

- Quyền quyết định đình công theo quy định của pháp luật;

- Quyền thoả thuận nhất trí với người sử dụng lao động về các vấn đề sau:

+ Được thoả thuận trước khi người sử dụng lao động khấu trừ lương của người lao động;

+ Được thoả thuận về thời gian làm việc của cán bộ công đoàn bán chuyên trách; thoả thuận về việc sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với ủy viên ban chấp hành công đoàn cơ sở;

+ Người sử dụng lao động phải trao đổi nhất trí với ban chấp hành công đoàn cơ sở khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động;

+ Thoả thuận nhất trí trong hoạt động của hội đồng hoà giải lao động cơ sở.

- Quyền được tham khảo ý kiến trước khi người sử dụng lao động công bố quyết định về:

+ Lịch nghỉ hàng năm;

+ Ban hành nội quy lao động;

+ Tạm đình chỉ công việc của người lao động, khi vụ việc có tính tiết phức tạp.

- Quyền kiểm tra, giám sát việc thi hành pháp luật lao động ở cơ sở.

Như vậy, Bộ luật lao động ra đời đã đánh dấu bước phát triển mới về quan hệ lao động và quyền công đoàn ở Việt Nam. Nó tạo ra cơ sở pháp lí để lành mạnh hoá quan hệ lao động và tạo điều kiện cho công đoàn hoạt động, góp phần nâng cao vị thế công đoàn. Tuy nhiên, để pháp luật lao động thực sự đi vào cuộc sống đời hỏi tổ chức công đoàn phải không ngừng nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của mình.

1.2. Thực trạng thực hiện

Theo quy định của pháp luật hiện hành, để thực hiện chức năng đại diện của mình, công đoàn có quyền hạn trong phạm vi khá rộng, liên quan đến nhiều vấn đề của quan hệ lao động. Tuy nhiên, thực trạng hoạt động của công đoàn chưa đạt kết quả như mong

muốn, thể hiện trên một số khía cạnh sau:

- Hệ thống tổ chức và hoạt động của công đoàn, đặc biệt là công đoàn cấp trên còn mang tính hành chính; công tác tổ chức cán bộ và việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ của công đoàn còn mang "màu sắc" của cơ quan nhà nước. Điều này ảnh hưởng nhất định đến nhận thức và hành động của cán bộ công đoàn về vị trí, vai trò của tổ chức công đoàn ở khía cạnh bảo vệ quyền, lợi ích của người lao động.

- Hệ thống công đoàn cơ sở - tế bào cấu thành nên tổ chức công đoàn, nơi trực tiếp bảo vệ quyền và lợi ích người lao động lại bị coi là yếu kém nhất về năng lực tổ chức cũng như hiệu quả hoạt động. Thực trạng này xuất phát từ một số lí do sau:

+ Pháp luật quy định công đoàn tại doanh nghiệp được thành lập sau khi doanh nghiệp hoạt động được 6 tháng. Trách nhiệm thành lập công đoàn doanh nghiệp thuộc về công đoàn địa phương, công đoàn ngành (Điều 153 Bộ luật lao động). Tuy nhiên, khi công đoàn không được thành lập cũng không thể xác định được trách nhiệm pháp lí của công đoàn có thẩm quyền;

+ Việc thành lập công đoàn cơ sở phụ thuộc nhiều vào sự hợp tác của người sử dụng lao động. Mặc dù, pháp luật quy định người sử dụng lao động có trách nhiệm tạo điều kiện thuận lợi để công đoàn sớm được thành lập (Điều 153 Bộ luật lao động) nhưng nếu kì vọng vào quy định này để ràng buộc trách nhiệm của người sử dụng lao động thì rất ít tác dụng. Trên thực tế, nếu người sử dụng lao động không hợp tác thì việc thành lập công đoàn sẽ gặp rất nhiều khó khăn;

+ Công tác tuyên truyền, vận động người

lao động để họ thấy được lợi ích của việc tham gia công đoàn còn chưa thật sự thuyết phục. Thêm nữa, vì nhiều lí do khác nhau nên cán bộ công đoàn chưa trở thành chỗ dựa tin cậy cho người lao động khi xảy ra xung đột trong quan hệ lao động;

+ Ở nhiều nơi, mặc dù không có công đoàn cơ sở nhưng khi có xung đột lao động hay đình công tự phát vẫn xuất hiện đại diện (không chính thức) của người lao động để thay mặt họ giải quyết những vấn đề mâu thuẫn với người sử dụng lao động và thậm chí với cơ quan quản lí lao động. Điều đó cho thấy, không chỉ công đoàn cơ sở mới bảo vệ được người lao động.

- Việc xác định địa vị pháp lí của công đoàn (quyền hạn của công đoàn) còn chưa rõ ràng giữa các cấp công đoàn, chức năng chưa được thể hiện tách bạch. Thực tế cho thấy, chức năng đại diện bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động trong mối quan hệ với người sử dụng lao động chủ yếu thể hiện ở cấp công đoàn cơ sở. Do đó, ở những doanh nghiệp chưa có công đoàn hoặc có công đoàn nhưng hoạt động yếu kém thì công đoàn cấp trên khó can thiệp hoặc thực hiện tư cách đại diện vì thiếu hành lang pháp lí. Mặt khác, điều này cũng gây ra sức ép với công đoàn cơ sở về việc thực hiện trách nhiệm của mình và họ cảm thấy đơn độc, không được hỗ trợ khi cần thiết từ công đoàn cấp trên. Nói cách khác, mối liên hệ mật thiết về tổ chức giữa các cấp công đoàn chưa được thể hiện.

- Các biện pháp đảm bảo cho công đoàn hoạt động đã được quy định nhưng còn chung chung, thiếu thuyết phục. Chẳng hạn, chỉ là các quy định như: nghiêm cấm mọi

hành vi cản trở việc thành lập và hoạt động của công đoàn (Điều 153); người làm công tác công đoàn được sử dụng một số giờ tính vào giờ làm việc để hoạt động công đoàn; trước khi ra quyết định sa thải, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với cán bộ công đoàn thì phải có sự thoả thuận của Ban chấp hành công đoàn cơ sở, nếu là chủ tịch phải có sự thoả thuận với công đoàn cấp trên (Điều 155 Bộ luật lao động)... Trong khi đó, còn rất nhiều vấn đề cần được quy định cụ thể như: bảo vệ việc làm, thu nhập, hành vi phân biệt đối xử... Đặc biệt, hiện còn thiếu chế tài cụ thể khi có vi phạm về tổ chức và hoạt động công đoàn.

2. Quyền đình công

Đình công là quyền đặc biệt và quan trọng của người lao động. Đây được coi là biện pháp thúc đẩy việc giải quyết tranh chấp lao động tập thể khi các cách thức giải quyết khác không đạt kết quả. Tuy nhiên, đình công cũng tiềm ẩn nhiều nguy cơ bất ổn cho quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động nói riêng và cho đời sống kinh tế, xã hội nói chung. Theo quy định tại Điều 172a Bộ luật lao động sửa đổi, bổ sung thì nhìn chung việc đình công sẽ do ban chấp hành công đoàn tổ chức và lãnh đạo (những nơi chưa có tổ chức công đoàn thì tập thể lao động cử đại diện tổ chức và lãnh đạo). Do tính chất cũng như hậu quả của đình công nên việc tổ chức, lãnh đạo đình công vừa là quyền, vừa là trách nhiệm của tổ chức công đoàn. Quy định này một mặt khẳng định tính đại diện cao nhất của công đoàn trong lãnh đạo đình công, mặt khác cũng xác định trách

nhệm của công đoàn nhằm đảm bảo tính hợp pháp của cuộc đình công.⁽²⁾

Tuy nhiên, trong những năm gần đây, tình hình đình công diễn biến hết sức phức tạp. Theo thống kê chưa đầy đủ, năm 2008 có 603 vụ, năm 2009 là 219 vụ, năm 2010 là 424 vụ và quý 1/2011 đã có tới 220 vụ.⁽³⁾ Việc giảm bớt số lượng cuộc đình công so với năm trước không phải là quan hệ lao động đã được cải thiện mà là do ảnh hưởng của suy thoái kinh tế tác động trực tiếp tới việc làm của công nhân lao động tại doanh nghiệp, khiến cung - cầu lao động có sự thay đổi lớn, nhiều nơi người lao động chấp nhận làm việc trong điều kiện lương thấp, thậm chí nợ lương. Mặt khác, nói chung các cuộc đình công đều là những cuộc đình công tự phát và bất hợp pháp. Đã có nhiều ý kiến, đánh giá về vấn đề này và nhìn chung đều cho rằng một trong những nguyên nhân của tình trạng trên là do vai trò của tổ chức đại diện (công đoàn cơ sở) còn hạn chế về nhiều phương diện.

Có nhiều quan điểm cho rằng đình công bất hợp pháp xảy ra vì người lao động không có cơ hội và cơ chế bày tỏ yêu cầu của họ một cách hệ thống. Điều này đã đặt câu hỏi đối với tính hiệu quả của công đoàn trong việc đại diện cho người lao động. Phải chăng khi vai trò của công đoàn cơ sở còn hạn chế thì công đoàn cấp trên cần thể hiện hơn nữa vai trò của mình? Chẳng hạn, cần thúc đẩy và mở rộng thương lượng tập thể như cơ chế để tạo khuôn khổ cho sự hợp tác lâu dài tại nơi làm việc. Công đoàn cấp trên cũng cần tạo sự ủng hộ đầy đủ và hiệu quả cho công đoàn cơ sở hoặc đại diện lao động để hỗ trợ họ

trong việc thương lượng tập thể và khi cần thiết thực hiện quy trình để đình công đúng pháp luật.

3. Định hướng hoàn thiện pháp luật công đoàn và đình công nhằm đảm bảo nhóm quyền kinh tế xã hội của người lao động

Trên cơ sở thực trạng quy định pháp luật cũng như việc thực hiện pháp luật công đoàn và đình công cho thấy, việc hoàn thiện pháp luật công đoàn và đình công cần đặt trong sự hoàn thiện hài hoà với nhiều vấn đề liên quan như: Pháp luật quan hệ lao động cá nhân; thương lượng tập thể; thương lượng, hoà giải, trọng tài khi có xung đột lao động... Trước hết, cần tập trung trực tiếp vào các nội dung chính sau đây:

- Hoàn thiện pháp luật công đoàn, trong đó có:

+ Pháp luật về tổ chức và hoạt động của công đoàn;

+ Địa vị pháp lí của công đoàn;

+ Đảm bảo cho hoạt động của công đoàn.

- Hoàn thiện pháp luật về đình công:

+ Trình tự, thủ tục đình công;

+ Quyền, nghĩa vụ các bên trong quá trình đình công;

+ Đình công bất hợp pháp;

+ Hậu quả pháp lí của đình công bất hợp pháp;

+ Giải quyết đình công.

Hiện nay, Bộ luật lao động và Luật công đoàn đang trong quá trình xây dựng dự thảo sửa đổi, bổ sung. Những vấn đề nói trên, đã được trao đổi, tranh luận sôi nổi trên các diễn đàn và ít, nhiều đã được thể hiện trong dự thảo sửa đổi, bổ sung của hai luật nói trên. Chẳng hạn như:⁽⁴⁾ 1/ Về địa vị pháp lí của

công đoàn, bên cạnh vai trò của công đoàn cơ sở pháp luật có thêm những quy định cụ thể về vị trí, vai trò của công đoàn cấp trên; 2/ Quy định về vấn đề đảm bảo hoạt động công đoàn, bao gồm nhiều nội dung như: công tác cán bộ, điều kiện hoạt động, chấm dứt hợp đồng lao động, tài chính... 3/ Các vấn đề về đình công như: quy định không đình công khi tranh chấp lao động về quyền, chủ thể có quyền khởi xướng và lãnh đạo đình công, vấn đề bế xưởng (đóng cửa doanh nghiệp) của người sử dụng lao động, vai trò giải quyết đình công của chủ tịch ủy ban nhân dân cấp tỉnh... Những sửa đổi này là sự đúc kết kinh nghiệm thực hiện pháp luật lao động, công đoàn ở nước ta trong hơn 10 năm qua đồng thời có tính đến các yếu tố kinh tế, chính trị, xã hội và học tập kinh nghiệm của một số quốc gia trên thế giới. Tuy nhiên, xét quyền tự do công đoàn và đình công với tư cách là các quyền thuộc nhóm quyền kinh tế-xã hội của người lao động thì vẫn còn nhiều hạn chế đáng lo ngại, đặc biệt là quyền tự do công đoàn. Pháp luật hiện hành cho phép tập thể lao động có quyền bầu đại diện để lãnh đạo đình công với những nơi không có công đoàn (Điều 172a Bộ luật lao động sửa đổi, bổ sung năm 2006) thì dự thảo Luật công đoàn, Bộ luật lao động sửa đổi, bổ sung chỉ quy định duy nhất tổ chức công đoàn Việt Nam là đại diện cho người lao động (nơi chưa có công đoàn cơ sở thì do công đoàn cấp trên đại diện). Dưới góc độ quyền tự do công đoàn, quy định này đã hạn chế cơ hội được lựa chọn tổ chức đại diện cho mình của người lao động và không khởi

định.⁽⁵⁾ Tương tự như vậy, sự tham gia chủ tịch ủy ban nhân dân cấp tỉnh trong giải quyết đình công cho dù tiếp cận dưới khía cạnh nào cũng khó lí giải cho việc hành chính hoá quan hệ lao động và quyền đình công của người lao động.

Pháp luật là đời sống xã hội nâng lên thành luật nhưng đó là đời sống với những quan hệ xã hội đã trở thành điển hình và phổ biến. Bên cạnh những nhu cầu khách quan, pháp luật còn phải đáp ứng được những nhu cầu chủ quan khác nhau. Vì thế, tại những thời điểm nhất định, sự điều chỉnh, thay đổi của pháp luật vừa mang tính lịch sử vừa phải được đảm bảo rằng, về nguyên tắc sự vận động của pháp luật luôn theo xu hướng tôn trọng quyền của con người với những giá trị nhân bản tự nhiên, vốn có cho xã hội dân chủ, công bằng, văn minh. Theo nghĩa đó, pháp luật lao động về đình công và pháp luật công đoàn Việt Nam không phải là ngoại lệ./.

(1). Xem: Điều 8 Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội và văn hoá năm 1966.

(2). Xem: Điều 173, Điều 174, Điều 174a, Điều 174b, Điều 174c Bộ luật lao động sửa đổi, bổ sung năm 2006.

(3). Hội thảo đối thoại với doanh nghiệp Đài Loan và lấy ý kiến góp ý sửa đổi Luật lao động, do Bộ lao động - thương binh và xã hội tổ chức tháng 05/2011.

(4). Xem: Dự thảo 10 Luật công đoàn sửa đổi tháng 02/2012; Dự thảo Bộ luật lao động sửa đổi tháng 03/2012.

(5). Hiện nay, cán bộ công đoàn cấp trên cơ sở (ví dụ: cấp quận, huyện...) là đối tượng cán bộ, công chức nhà nước. Việc đại diện cho người lao động trong quan hệ lao động phải giải quyết hàng loạt các vấn đề như: địa vị pháp lí của họ với tư cách là công chức, thời giờ làm việc-nghỉ ngơi, mối quan hệ với người lao động cũng như người sử dụng lao động, những điều đáng viết không được làm...