

**ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI  
KHOA LUẬT**

**KHÚC THỊ PHƯƠNG NHUNG**

**CÁC QUYỀN CỦA CÔNG ĐOÀN TRONG LUẬT  
CÔNG ĐOÀN NĂM 1990 - THỰC TRẠNG VÀ  
PHƯƠNG HƯỚNG HOÀN THIỆN**

**Chuyên ngành : Luật kinh tế  
Mã số : 60 38 50**

**TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC**

**HÀ NỘI - 2012**

**Công trình được hoàn thành  
tại Khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội**

***Người hướng dẫn khoa học:* PGS.TS Lê Thị Hoài Thu**

***Phản biện 1:***

***Phản biện 2:***

**Luận văn sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận văn thạc sĩ,  
họp tại Khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội.**

Vào hồi ..... giờ ....., ngày ..... tháng ..... năm 2012

## MỤC LỤC CỦA LUẬN VĂN

	Trang
<i>Trang phụ bìa</i>	
<i>Lời cam đoan</i>	
<i>Mục lục</i>	
<b>MỞ ĐẦU</b>	1
<b>Chương 1: KHÁI QUÁT CHUNG VỀ TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN VÀ CÁC QUYỀN CỦA CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM</b>	6
1.1. Những vấn đề chung về tổ chức công đoàn	6
1.1.1. Tính chất, vị trí của tổ chức công đoàn	6
1.1.2. Chức năng của tổ chức công đoàn	13
1.2. Khái quát chung về các quyền của công đoàn	18
1.2.1. Đặc điểm địa vị pháp lý của công đoàn	18
1.2.2. Khái niệm, đặc điểm các quyền của Công đoàn	21
1.2.2.1. Khái niệm các quyền của Công đoàn	21
1.2.2.2. Đặc điểm các quyền của Công đoàn	21
1.2.3. Phân loại các quyền của Công đoàn	22
1.3. Quá trình hình thành và phát triển pháp luật Công đoàn ở Việt Nam	24
<b>Chương 2: CÁC QUYỀN CỦA CÔNG ĐOÀN VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN</b>	30
2.1. Quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn	30
2.2. Quyền tham gia của công đoàn với cơ quan nhà nước và đại diện của người sử dụng lao động về các vấn đề quan hệ lao động	34
2.3. Quyền đại diện của công đoàn	44
2.4. Quyền tham gia kiểm tra, giám sát việc thi hành các	50

2.5. Quyền tham gia vào hoạt động quản lý, sử dụng lao động	54
2.6. Quyền tổ chức và nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho người lao động	56
2.7. Quyền khởi kiện và tham gia vào giải quyết tranh chấp lao động	58
2.8. Quyền tổ chức và lãnh đạo đình công	61
2.9. Một số nhận xét về các quyền của công đoàn và thực tiễn thực hiện	63
<b>Chương 3: MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM NÂNG CAO HIỆU QUẢ QUYỀN CỦA TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN</b>	75
3.1. Một số yêu cầu cơ bản nhằm thực hiện có hiệu quả các quyền của tổ chức công đoàn	75
3.1.1. Những yêu cầu khách quan	75
3.1.2. Những yêu cầu đối với tổ chức công đoàn	76
3.2. Một số kiến nghị cụ thể nhằm phát huy các quyền của tổ chức công đoàn	81
3.2.1. Về các quy định của pháp luật	81
3.2.2. Về tổ chức thực hiện	86
<b>KẾT LUẬN</b>	98
<b>DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO</b>	100

## MỞ ĐẦU

### 1. Tính cấp thiết của việc nghiên cứu đề tài

Trong quan hệ lao động, sự hòa hợp giữa các chủ thể, giữa một bên là người sử dụng lao động và một bên là người lao động, giữa người thuê mướn và người bán sức lao động thường chỉ có tính bền vững và ổn định tương đối vì quyền và trách nhiệm của mỗi bên có tính đối ứng. Với trách nhiệm và tư cách là người quản lý xã hội, Nhà nước thông qua hệ thống pháp luật và bộ máy quyền lực tác động có ý thức vào quan hệ lao động, nhằm làm cho quan hệ lao động được hài hòa, ổn định, tạo điều kiện phát triển sản xuất kinh doanh.

Tuy nhiên, trong từng thời kỳ xã hội khác nhau mà quan hệ lao động này có biểu hiện cũng khác nhau. Trong thời kỳ kế hoạch hóa tập trung, Nhà nước quản lý kinh tế bằng chỉ tiêu, kế hoạch đã định sẵn. Lúc đó, nền kinh tế chỉ tồn tại với hai thành phần chủ yếu là kinh tế nhà nước và kinh tế tập thể. Quan hệ lao động trong thời kỳ này thực chất là quan hệ hành chính. Người sử dụng lao động thay mặt cho Nhà nước ra những mệnh lệnh quản lý bắt buộc người lao động phải thực hiện, người lao động bị phụ thuộc hoàn toàn vào sự quản lý, lãnh đạo của người sử dụng lao động.

Từ sau Đại hội VI của Đảng, nhất là từ năm 1990 trở lại đây, đường lối cải cách kinh tế, mở cửa, hội nhập quốc tế đã tạo điều kiện thuận lợi cho sự phát triển của thị trường lao động, giải phóng sức lao động. Cũng trong thời kỳ này, với chính sách phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, Nhà nước ta đã cho phép và khuyến khích các thành phần kinh tế cùng tồn tại và phát triển theo các quy luật của thị trường. Kinh tế thị trường cạnh tranh sôi động đã tạo động lực thúc đẩy sự phát triển của các doanh nghiệp cũng như toàn bộ nền kinh tế. Số lượng các doanh nghiệp tham gia vào hoạt động sản xuất kinh doanh tăng lên nhanh chóng kéo theo nhu cầu sử dụng lao động cũng gia tăng. Do đó, quan hệ lao động cũng trở nên sôi động, đa dạng và phức tạp hơn. Trong mối quan hệ đó, người sử dụng lao động và người lao động đều muốn tối đa hóa lợi ích của mình. Tuy nhiên, lợi ích của hai bên khi tham gia vào

quan hệ lao động lại thường khác nhau, thậm chí đối lập nhau. Người sử dụng lao động muốn có được những lao động có tay nghề, có trình độ nhưng chi phí lương, điều kiện và môi trường lao động lại thấp nhất đến mức có thể. Và, để đạt được mục đích này người sử dụng lao động thường phải tìm mọi cách, bất chấp mọi thủ đoạn để bóc lột hiệu quả nhất sức lao động của người lao động. Còn những người lao động lại mong muốn có được điều kiện và môi trường lao động thuận lợi, an toàn, được trả lương cao... Song, trong quan hệ lao động họ luôn ở vị thế yếu hơn so với người sử dụng lao động, bị phụ thuộc vào người sử dụng lao động. Chính vì vậy, cần phải có một tổ chức đứng ra đại diện cho họ, bảo vệ họ trong quan hệ lao động đó chính là tổ chức công đoàn. Công đoàn là tổ chức chính trị - xã hội của giai cấp công nhân, người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp chính đáng của công nhân lao động có vai trò vô cùng quan trọng. Sự có mặt của tổ chức công đoàn trong quan hệ lao động đã ảnh hưởng không nhỏ đến sự ổn định và tính bền vững của quan hệ lao động cũng như sự phát triển của kinh tế - xã hội, góp phần hạn chế những tiêu cực đến thị trường lao động. Sự tham gia của tổ chức công đoàn trong quan hệ này đã được pháp luật ghi nhận và trao cho công đoàn những quyền năng nhất định để công đoàn có thể thực hiện được "sứ mệnh" của mình. Tuy nhiên, từ thực tiễn ở Việt Nam trong những năm qua, công đoàn chưa thể hiện tốt vai trò của mình, thậm chí ở nhiều nơi vai trò của tổ chức công đoàn còn rất mờ nhạt, công đoàn chưa thể hiện và chưa phát huy được hết những quyền năng của tổ chức mình trong quan hệ lao động. Vì vậy, để nâng cao hơn nữa vai trò, trách nhiệm của công đoàn trong quan hệ lao động, cũng như nhằm nâng cao các quyền của tổ chức công đoàn phát huy có hiệu quả và "thực quyền" hơn nữa đang là một vấn đề được xã hội quan tâm. Với những lý do đó, tác giả chọn đề tài "***Các quyền của công đoàn trong Luật Công đoàn năm 1990 - Thực trạng và phương hướng hoàn thiện***" làm luận văn thạc sỹ luật học của mình, với mong muốn góp phần vào quá trình sửa đổi, bổ sung Luật Công đoàn cũng như trong tiến trình xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa ở nước ta hiện nay.

## 2. Tình hình nghiên cứu đề tài

Trong quan hệ lao động, công đoàn là tổ chức đại diện và bảo vệ quyền lợi của người lao động. Sự tham gia của công đoàn vào quan hệ lao động là một đòi hỏi tất yếu.

Tuy nhiên, trong quan hệ đó, công đoàn được pháp luật trao cho những quyền năng gì và thực tiễn thực hiện như thế nào thì vẫn đang là vấn đề được nhiều người quan tâm. Đã có không ít những công trình, đề tài nghiên cứu về tổ chức công đoàn song lại ở những khía cạnh khác nhau như Vũ Thị Thu (2001), *Vị trí pháp lý của công đoàn trong giải quyết tranh chấp lao động*, Khóa luận tốt nghiệp; Nguyễn Thị Thái Thuận (2005), *Giải quyết tranh chấp lao động và vấn đề nâng cao vị trí của tổ chức công đoàn trong giải quyết tranh chấp lao động*, Luận văn Thạc sỹ Luật học; Nguyễn Thị Phương Thúy (2009), *Vai trò của Công đoàn trong giải quyết tranh chấp lao động và đình công*, Luận văn thạc sỹ Luật học. Ngoài ra, đã có một số bài viết đăng trên tạp chí khoa học pháp lý chuyên ngành như Nguyễn Hữu Chí (2001), *Vai trò của công đoàn trong cơ chế ba bên và trong việc giải quyết tranh chấp lao động*, Tạp chí Nhà nước và Pháp luật; Dương Văn Sao (2003), *Nâng cao hiệu quả hoạt động của công đoàn trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài*, Tạp chí Lao động và Công đoàn; Nguyễn Thanh Tuấn (2006), *Bảo vệ người lao động ở Liên bang Nga - Bộ luật Lao động và vai trò của công đoàn*, Tạp chí Lao động và Công đoàn; Lê Thị Hoài Thu (2009), *Cơ chế ba bên và vai trò của công đoàn*, Tạp chí Nghiên cứu lập pháp; ... Các công trình nghiên cứu trên mới chỉ mang tính chất gợi mở, đi sâu vào nghiên cứu một khía cạnh, lĩnh vực cụ thể chứ chưa đi vào nghiên cứu một cách toàn diện, đầy đủ và có hệ thống vấn đề các quyền của tổ chức công đoàn - một vấn đề có ý nghĩa lý luận và thực tiễn sâu sắc.

## 3. Mục đích nghiên cứu và nhiệm vụ nghiên cứu

Luận văn làm sáng tỏ về mặt lý luận các quyền của tổ chức công đoàn. Trên cơ sở các quy định của pháp luật và thực tiễn thực hiện đề xuất một số biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả việc thực hiện các quyền của tổ chức công đoàn.

Mục đích của đề tài được cụ thể hóa ở những nhiệm vụ nghiên cứu sau đây:

- Nghiên cứu vấn đề khái quát chung về quyền, vị trí, vai trò của tổ chức công đoàn.
- Nghiên cứu một cách có hệ thống những vấn đề lý luận và thực tiễn việc thực hiện các quyền của tổ chức công đoàn.
- Đánh giá những ưu, nhược điểm về thực tiễn việc thực hiện các quyền của tổ chức công đoàn.
- Đưa ra một số kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả việc thực hiện các quyền của tổ chức công đoàn.

## 4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

Trong khuôn khổ luận văn thạc sỹ luật học, tác giả tập trung nghiên cứu một số vấn đề lý luận cơ bản về quyền của tổ chức công đoàn, quy định của pháp luật về quyền của tổ chức này cũng như thực tiễn thực hiện để bước đầu đưa ra những kiến nghị nhằm nâng cao hơn nữa hiệu quả việc thực hiện các quyền của tổ chức công đoàn trong quan hệ lao động, từ đó có thể bảo vệ được người lao động một cách triệt để nhất.

## 5. Phương pháp nghiên cứu

Trong quá trình nghiên cứu đề tài, tác giả sử dụng phép biện chứng của Triết học Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh làm cơ sở cho quá trình nghiên cứu. Ngoài ra, các phương pháp phân tích, tổng hợp, đối chiếu, so sánh, khảo sát, thu thập, điều tra xã hội học... được sử dụng phù hợp với từng mặt, từng lĩnh vực nghiên cứu của đề tài. Các Nghị quyết của Đảng Cộng sản Việt Nam, các quy định của Hiến pháp, Bộ luật lao động, Luật Công đoàn... có liên quan đến quyền của tổ chức công đoàn được sử dụng với tư cách là cơ sở lý luận, cơ sở pháp lý cho quá trình nghiên cứu.

## 6. Kết quả của luận văn

Luận văn nghiên cứu vấn đề lý luận và sự cần thiết phải nâng cao hiệu quả các quyền của tổ chức công đoàn trong quan hệ lao động, đánh giá các quy định của pháp luật hiện hành cũng như thực tiễn thực hiện từ đó đưa ra các kiến nghị đồng bộ cả về mặt lập pháp và tổ chức thực hiện

nhằm góp phần phát triển quan hệ lao động nói riêng và phát triển kinh tế - xã hội nói chung. Kết quả của luận văn sẽ là nguồn tài liệu tham khảo cho các nhà hoạch định chính sách, các nhà nghiên cứu và những ai quan tâm đến vấn đề này nhất là trong giai đoạn hiện nay những vấn đề đang được đặt ra trong quá trình sửa đổi, bổ sung Luật Công đoàn.

## **7. Kết cấu của luận văn**

Luận văn ngoài phần mở đầu, kết luận và danh mục tài liệu tham khảo, nội dung của luận văn gồm 3 chương:

*Chương 1:* Khái quát chung về tổ chức công đoàn và các quyền của Công đoàn Việt Nam

*Chương 2:* Các quyền của công đoàn và thực tiễn thực hiện

*Chương 3:* Một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả quyền của tổ chức công đoàn.

### **Chương 1**

## **KHÁI QUÁT CHUNG VỀ TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN VÀ CÁC QUYỀN CỦA CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM**

### **1.1. Những vấn đề chung về tổ chức công đoàn**

#### **1.1.1. Tính chất, vị trí của tổ chức công đoàn**

Tại tiểu mục này, tác giả luận văn trình bày và phân tích làm sáng tỏ hai tính chất của tổ chức công đoàn là tính chất quần chúng rộng lớn và tính chất giai cấp. Đồng thời làm rõ vị trí của tổ chức công đoàn trong hệ thống chính trị - xã hội Việt Nam.

Điều 10 Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 1992 đã ghi nhận " Công đoàn là tổ chức chính trị - xã hội của giai cấp công nhân và của người lao động cùng với cơ quan nhà nước, tổ chức kinh tế, tổ chức xã hội chăm lo và bảo vệ quyền lợi của cán bộ, công nhân, viên chức và những người lao động khác; tham gia quản lý nhà nước và xã hội, tham gia kiểm tra giám sát hoạt động của cơ quan nhà

nước, tổ chức kinh tế, giáo dục cán bộ, công nhân, viên chức và những người lao động khác; xây dựng và bảo vệ Tổ quốc".

Tính chất quần chúng rộng lớn của công đoàn Việt Nam được thể hiện ở chỗ ngay từ khi mới ra đời Công đoàn Việt Nam gắn liền với công nhân, lao động bị áp bức bóc lột. Thông qua phong trào đấu tranh của công nhân lao động, Công đoàn Việt Nam tồn tại phát triển thành một tổ chức chính trị - xã hội rộng lớn. Ngày nay, tính chất quần chúng của Công đoàn Việt Nam thể hiện qua việc Kết nạp công nhân viên chức lao động vào tổ chức không phân biệt nghề nghiệp, tín ngưỡng, thành phần...; Cán bộ công đoàn trưởng thành từ phong trào quần chúng công nhân viên chức lao động và được họ tín nhiệm bầu ra; Nội dung hoạt động của Công đoàn đáp ứng yêu cầu, nguyện vọng của đông đảo công nhân viên chức lao động.

Bên cạnh đó, tính chất giai cấp của công đoàn Việt Nam cũng được biểu hiện ở chỗ giai cấp công nhân, lao động nước ta là cơ sở xã hội để hình thành và phát triển của tổ chức công đoàn.

#### **1.1.2. Chức năng của tổ chức công đoàn**

Tại tiểu mục này tác giả luận văn trình bày và phân tích làm sáng tỏ ba chức năng cơ bản của tổ chức công đoàn Việt Nam đó là:

*Một là,* Công đoàn đại diện và bảo vệ các quyền, lợi ích hợp pháp chính đáng của người lao động; có trách nhiệm tham gia với Nhà nước phát triển sản xuất, giải quyết việc làm, cải thiện đời sống vật chất, tinh thần của người lao động.

*Hai là,* Công đoàn đại diện và tổ chức người lao động tham gia quản lý cơ quan, đơn vị, tổ chức; quản lý kinh tế xã hội, quản lý nhà nước trong phạm vi chức năng của mình; thực hiện quyền kiểm tra, giám sát hoạt động của cơ quan đơn vị, tổ chức theo quy định của pháp luật.

*Ba là,* Công đoàn có trách nhiệm tổ chức, giáo dục động viên người lao động phát huy vai trò làm chủ đất nước, thực hiện nghĩa vụ công dân, xây dựng và phát triển bảo vệ tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa.

## **1.2. Khái quát chung về các quyền của công đoàn**

### **1.2.1. Đặc điểm địa vị pháp lý của công đoàn**

Tại tiểu mục này tác giả luận văn trình bày và phân tích làm sáng tỏ địa vị pháp lý của công đoàn đã được khẳng định không chỉ trong Hiến pháp - văn bản pháp luật cao nhất của Nhà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam mà còn tiếp tục được khẳng định trong các văn bản pháp luật khác.

Nhìn chung các văn bản pháp lý nêu trên đều thể hiện rõ địa vị pháp lý của Công đoàn Việt Nam đó là: Công đoàn là tổ chức chính trị - xã hội rộng lớn của giai cấp công nhân và của người lao động Việt Nam; Công đoàn là thành viên của hệ thống chính trị, đặt dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam; Công đoàn đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của cán bộ, công chức, viên chức, công nhân, lao động thuộc các thành phần kinh tế, góp phần xây dựng và bảo vệ Tổ quốc.

### **1.2.2. Khái niệm, đặc điểm các quyền của Công đoàn**

#### **1.2.2.1. Khái niệm các quyền của Công đoàn**

Trong tiểu mục này tác giả luận văn trình bày và phân tích làm sáng tỏ nội hàm khái niệm "Quyền Công đoàn" theo hai nghĩa đó là: Quyền của người lao động và Quyền của tổ chức Công đoàn.

ới tư cách là người đại diện cho quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động cho nên Công đoàn có địa vị pháp lý đặc biệt khi tham gia vào quan hệ lao động. Công đoàn khi tham gia vào quan hệ hoàn toàn với tư cách là một chủ thể độc lập. Xét về bản chất, Công đoàn chỉ là một tổ chức xã hội tự nguyện, song để Công đoàn thực hiện được vai trò sứ mệnh của mình, pháp luật quy định quyền của tổ chức công đoàn, đồng thời đảm bảo thực hiện các quyền này.

Quyền công đoàn được hiểu theo hai nghĩa đó là: Quyền của người lao động và quyền của tổ chức Công đoàn.

Nếu hiểu theo nghĩa là quyền của người lao động thì nó được hiểu là một trong những quyền cơ bản được pháp luật ghi nhận. Mọi công dân, viên chức và những người lao động khác (gọi chung là người lao động),

nếu có đủ điều kiện theo quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam đều có quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn.

Nếu hiểu theo nghĩa thứ hai thì quyền công đoàn chính là quyền của tổ chức Công đoàn, với tư cách là tổ chức chính trị - xã hội của giai cấp công nhân và người lao động, được pháp luật ghi nhận. Theo nghĩa này, quyền công đoàn chính là những điều kiện và đảm bảo pháp lý để công đoàn thực hiện các chức năng cơ bản của mình.

#### **1.2.2.2. Đặc điểm các quyền của Công đoàn**

Tại tiểu mục này tác giả luận văn trình bày và phân tích ba đặc điểm cơ bản về quyền của công đoàn đó là:

*Thứ nhất*, quyền công đoàn không phải do công đoàn quyết định mà do pháp luật quy định.

*Thứ hai*, quyền công đoàn không bao gồm những nghĩa vụ hợp thành.

*Thứ ba*, trong quan hệ lao động, quyền công đoàn góp phần tham gia điều chỉnh quan hệ lao động.

### **1.2.3. Phân loại các quyền của Công đoàn**

Tại tiểu mục này, tác giả luận văn đã phân chia quyền Công đoàn theo nhiều cách dựa vào các tiêu chí khác nhau như căn cứ vào chức năng của Công đoàn; căn cứ vào tính chất của quyền; căn cứ vào cơ cấu tổ chức của hệ thống công đoàn.

## **1.3. Quá trình hình thành và phát triển pháp luật Công đoàn ở Việt Nam**

Tại tiểu mục này tác giả luận văn đã nêu lên quá trình hình thành và phát triển tổ chức công đoàn ở Việt Nam cũng như quá trình hình thành và phát triển pháp luật Công đoàn ở Việt Nam từ tổ chức tiền thân là Công hội đỏ cho đến Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam; từ các sắc lệnh cho đến Luật Công đoàn năm 1957, Luật Công đoàn năm 1990 và các văn bản pháp luật khác có liên quan. Tất cả đều khẳng định vị trí pháp lý của tổ chức Công đoàn trong thời kỳ kháng chiến cũng như trong nền kinh tế thị trường hiện nay.

## *Chương 2*

### **CÁC QUYỀN CỦA CÔNG ĐOÀN VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN**

Luật Công đoàn năm 1990 với 4 Chương 19 Điều là cơ sở pháp lý để phát huy vai trò của công đoàn trong sự nghiệp đổi mới, phát triển nền kinh tế hàng hóa nhiều thành phần theo cơ chế thị trường, bảo đảm quyền dân chủ và lợi ích của người lao động trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Luật Công đoàn đã xác định rõ quyền của công đoàn trên tất cả các lĩnh vực của quan hệ lao động, đáp ứng yêu cầu của việc điều chỉnh quan hệ công đoàn hiện nay. Đó là: Quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn; Quyền tham gia với cơ quan nhà nước và đại diện của người sử dụng lao động về các vấn đề quan hệ lao động; Quyền đại diện của công đoàn; Quyền tham gia kiểm tra, giám sát việc thi hành các quy định của pháp luật lao động; và Một số quyền của công đoàn trong việc bảo vệ người lao động. Điều này đã góp phần bảo vệ người lao động, phát triển quan hệ lao động hài hòa, ổn định.

#### **2.1. Quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn**

Tại tiểu mục này tác giả luận văn trình bày và phân tích về những ghi nhận pháp lý đối với quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn ở cả cấp độ quốc gia và quốc tế cũng như trong khuôn khổ của Liên hợp quốc.

Theo đó, ở cấp độ quốc tế, quyền tự do công đoàn được bảo vệ chủ yếu bởi các điều ước quốc tế đa phương của Liên hợp quốc và Tổ chức lao động quốc tế.

Trong khuôn khổ của Liên hợp quốc, quyền tự do công đoàn được thể hiện và bảo đảm bởi các văn kiện quan trọng về quyền con người nói chung và quyền của người lao động nói riêng. Trước tiên không thể không kể tới Tuyên ngôn toàn thế giới về nhân quyền năm 1948. Dù không có giá trị pháp lý bắt buộc nhưng văn kiện này có thể được xem như là một học thuyết pháp lý làm cơ sở cho việc xây dựng các văn bản pháp lý quốc tế về những quyền cơ bản của con người, trong đó có quyền tự do công đoàn.

Ngoài hai văn kiện quốc tế có giá trị pháp lý nêu trên, năm 1990, Liên hợp quốc cũng cho ra đời thêm một công ước trong lĩnh vực lao động nhằm bảo vệ quyền lợi cho người lao động di trú. Trong công ước này, quyền công đoàn của người lao động di trú lao động trên lãnh thổ của quốc gia thành viên cũng được đảm bảo giống như người lao động trong nước. Với quy định tại Điều 7 về "bảo vệ không phân biệt đối xử" giữa những người lao động có quốc tịch khác nhau, Công ước năm 1990 của Liên hợp quốc về bảo vệ người lao động di trú và thành viên gia đình của họ đã buộc các quốc gia thành viên phải đảm bảo quyền tự do công đoàn của người lao động nước ngoài như quyền của người lao động trong nước. Nói cách khác, công ước này cũng đã gián tiếp thừa nhận quyền tự do công đoàn của tất cả mọi người lao động trên lãnh thổ của quốc gia thành viên. Điều 26 Công ước nêu trên quy định: "Các quốc gia thành viên thừa nhận quyền của người lao động di trú tham gia vào những cuộc họp và các hoạt động của các công đoàn và các đoàn thể hợp pháp khác, nhằm để bảo vệ quyền và lợi ích kinh tế, văn hóa, xã hội và các quyền khác, theo quy định của các tổ chức nói trên". Quyền này được cụ thể rõ ràng tại Điều 40 của cùng Công ước: "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 và bảo vệ các lợi ích kinh tế, văn hóa, xã hội và các lợi ích khác của họ".

Như vậy, theo quy định của các văn kiện quốc tế của Liên hợp quốc, vì mục đích đảm bảo cho lợi ích kinh tế, văn hóa, xã hội của mình, tất cả người lao động kể cả người lao động nước ngoài đều có quyền thành lập và tham gia các công đoàn theo sự lựa chọn của mình.

Điều 1 Luật Công đoàn Việt Nam quy định: "Những người lao động Việt Nam làm việc trong các đơn vị sản xuất kinh doanh thuộc các thành phần kinh tế, xí nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, đơn vị sự nghiệp, cơ quan nhà nước, tổ chức xã hội đều có quyền thành lập và gia nhập công đoàn trong khuôn khổ Điều lệ Công đoàn Việt Nam".

## **2.2. Quyền tham gia của công đoàn với cơ quan nhà nước và đại diện của người sử dụng lao động về các vấn đề quan hệ lao động**

Tại tiểu mục này, tác giả luận văn đã trình bày và phân tích các quy định của pháp luật có liên quan đến quyền tham gia của công đoàn với cơ quan nhà nước và đại diện của người sử dụng lao động về các vấn đề của quan hệ lao động dựa trên sự phân cấp của tổ chức công đoàn đó là:

*Thứ nhất*, quyền tham gia của Tổng liên đoàn lao động Việt Nam

*Thứ hai*, quyền tham gia của công đoàn cấp trên cơ sở

*Thứ ba*, quyền tham gia của công đoàn cơ sở

Để cụ thể hóa quyền tham gia của công đoàn với cơ quan nhà nước và đại diện của người sử dụng lao động về các vấn đề quan hệ lao động, tác giả luận văn đã đưa ra và phân tích hoạt động cụ thể của tổ chức này đó là việc tham gia của tổ chức công đoàn trong cơ chế ba bên.

Đây chính là quyền hạn của hệ thống công đoàn các cấp. Theo đó, Công đoàn thay mặt cho người lao động tham gia xây dựng và hoàn thiện cơ chế, chính sách, pháp luật. Công đoàn phối hợp với các cơ quan nhà nước xây dựng hệ thống chính sách, pháp luật của Việt Nam đồng bộ. Đồng thời, công đoàn cũng tích cực tham gia thúc đẩy việc hoàn thiện "cơ chế ba bên" trong quan hệ lao động. Cơ chế ba bên là một trong những hình thức biểu hiện mối quan hệ giữa Nhà nước - giới chủ - người lao động (đại diện là công đoàn) nhằm thay đổi cách thức quan hệ lao động, làm hài hòa quan hệ chủ - thợ tương thích với cơ chế quản lý nhà nước.

Như vậy, cơ chế ba bên là sự phối hợp hoạt động giữa Nhà nước, người lao động, người sử dụng lao động với tư cách là những bên độc lập, bình đẳng khi cùng tìm kiếm kết quả ở những vấn đề các bên cùng quan tâm trên cơ sở tôn trọng, bảo đảm lợi ích của các bên trong quan hệ và cùng chia sẻ rủi ro.

## **2.3. Quyền đại diện của công đoàn**

Tại tiểu mục này tác giả luận văn đã đưa ra cơ sở pháp lý ghi nhận quyền đại diện của tổ chức công đoàn. Đồng thời nêu và phân tích hoạt động của tổ chức công đoàn trong việc thương lượng và kí kết thỏa ước lao động tập thể - một hoạt động để cụ thể hóa loại quyền này.

Theo đó, Về mặt pháp lý, quyền đại diện của công đoàn được xác lập trong Hiến pháp và pháp luật về Công đoàn. Đồng thời, nó cũng được xác định trong cơ cấu của tổ chức công đoàn. Theo đó, tổ chức công đoàn thành lập theo Điều lệ Công đoàn Việt Nam là người đại diện của công nhân lao động.

Công đoàn với tư cách là tổ chức xã hội tự nguyện của những người lao động, trong quá trình vận động, tồn tại và phát triển của mình tham gia vào nhiều mối quan hệ với những vai trò và vị trí khác nhau. Song qua đó, quyền đại diện của tổ chức công đoàn với mục tiêu bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động cũng được thể hiện qua hoạt động công đoàn tham gia vào việc thương lượng và kí kết thỏa ước lao động tập thể.

## **2.4. Quyền tham gia kiểm tra, giám sát việc thi hành các quy định của pháp luật lao động**

Tại tiểu mục này, tác giả luận văn đã nêu và phân tích các quy định của pháp luật về quyền tham gia kiểm tra, giám sát việc thi hành các quy định của pháp luật lao động. Đồng thời, tác giả đã liên hệ với thực tiễn để làm sáng tỏ vấn đề này.

Tác giả cho rằng, đây là một trong những nhóm quyền thể hiện chức năng tham gia vào hoạt động quản lý của tổ chức công đoàn. Theo quy định của Luật Công đoàn, công đoàn có quyền tổ chức, kiểm tra hoặc phối hợp với cơ quan Nhà nước, kiểm tra, giám sát việc thi hành pháp luật lao động, công đoàn và chính sách pháp luật khác có liên quan đến quyền và nghĩa vụ của người lao động.

Điều 2 Luật Công đoàn năm 1990 đã ghi nhận quyền tham gia kiểm tra, giám sát việc thi hành các quy định của pháp luật lao động: "1. Công đoàn đại diện và bảo vệ các quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động; có trách nhiệm tham gia với Nhà nước phát triển sản xuất, giải quyết việc làm, cải thiện đời sống vật chất, tinh thần của người lao động. 2. Công đoàn đại diện và tổ chức người lao động tham gia quản lý cơ quan, đơn vị, tổ chức, quản lý kinh tế - xã hội, quản lý nhà nước; trong phạm vi chức năng của mình, thực hiện quyền kiểm tra, giám sát hoạt động của cơ quan, đơn vị, tổ chức theo quy định của pháp luật".



Không những vậy, "1. Trong phạm vi chức năng của mình, công đoàn kiểm tra việc chấp hành pháp luật về hợp đồng lao động, tuyển dụng, cho thôi việc, tiền lương, tiền thưởng, bảo hộ lao động, bảo hiểm xã hội và các chính sách liên quan đến quyền, nghĩa vụ và lợi ích của người lao động. 2. Khi kiểm tra, công đoàn yêu cầu thủ trưởng cơ quan, đơn vị, tổ chức trả lời những vấn đề đặt ra, kiến nghị biện pháp sửa chữa những thiếu sót, ngăn ngừa vi phạm pháp luật và xử lý người vi phạm pháp luật" (Điều 9 Luật Công đoàn năm 1990).

### **2.5. Quyền tham gia vào hoạt động quản lý, sử dụng lao động**

Tại tiểu mục này tác giả luận văn đã phân tích và làm sáng tỏ quyền tham gia vào hoạt động quản lý, sử dụng lao động của tổ chức công đoàn.

Vấn đề quản lý, sử dụng nguồn lao động như thế nào luôn thu hút được sự quan tâm không chỉ của các chủ sử dụng lao động mà còn của Nhà nước và các tổ chức khác trong đó có tổ chức công đoàn. Trong lĩnh vực này, việc bảo vệ nguồn lực lao động luôn được quan tâm, bởi tình trạng sử dụng lãng phí, bóc lột quá đáng của người sử dụng lao động đã làm phát sinh các tiêu cực trong quá trình đào tạo, sử dụng và bảo vệ nguồn lao động. Với tình trạng đó, việc tham gia vào hoạt động quản lý, sử dụng lao động của tổ chức công đoàn có vai trò quan trọng trong hoạt động xây dựng, tổ chức thực hiện pháp luật cũng như việc bảo vệ pháp luật lao động, đồng thời làm cơ sở góp phần vào việc hoàn thiện pháp luật về quản lý lao động ở nước ta hiện nay.

Cơ sở của việc thiết lập quyền tham gia vào hoạt động quản lý, sử dụng lao động của tổ chức công đoàn xuất phát từ vị trí, vai trò của tổ chức này trong hệ thống chính trị - xã hội là đại diện và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động.

### **2.6. Quyền tổ chức và nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho người lao động**

Tại tiểu mục này tác giả luận văn đã phân tích làm sáng tỏ quyền này thông qua các hoạt động cụ thể của tổ chức công đoàn.

Trong các lĩnh vực hoạt động của công đoàn, hoạt động tổ chức nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho người lao động có vị trí quan trọng vì

hoạt động này tác động trực tiếp đến con người, khơi dậy mọi khả năng tiềm tàng trong mỗi con người, nếu được chăm lo thực hiện tốt sẽ góp phần tạo động lực quan trọng thúc đẩy phát triển sản xuất kinh tế. Do đó, cán bộ công đoàn các cấp cần hiểu sâu sắc động lực lao động của con người. Động lực đó liên quan đến các loại nhu cầu của công nhân lao động, đáp ứng được đầy đủ các nhu cầu này sẽ tạo ra động lực cơ bản thúc đẩy sản xuất phát triển.

Nội dung quan điểm cơ bản của hoạt động chăm lo đời sống vật chất, tinh thần cho người lao động của công đoàn là tạo năng lực và tinh thần làm chủ thực sự, góp phần xây dựng con người phát triển về trí tuệ, về đạo đức, tâm hồn, tình cảm, lối sống văn minh, có nhân cách tốt đẹp, có bản lĩnh vững vàng ngang tầm với sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa của đất nước. Thực hiện tốt việc chăm lo đời sống vật chất, tinh thần sẽ góp phần tạo ra động lực mạnh mẽ trong sản xuất và phát triển kinh tế của đơn vị cũng như của đất nước. Vì vậy, hoạt động chăm lo đời sống vật chất, tinh thần cho người lao động của công đoàn được thể hiện trên các mặt công tác sau:

- Công đoàn tham gia với chuyên môn xây dựng, tổ chức triển khai thực hiện hệ thống định mức lao động, quy chế trả lương, thưởng. Bản quy chế phân phối, trả lương do các đơn vị thành viên xây dựng phải được tổ chức công đoàn cùng cấp thỏa thuận trước khi ban hành và phổ biến đến từng người lao động.

- Tổ chức vận động người lao động tích cực học tập chuyên môn, nghiệp vụ để nâng cao năng lực trình độ làm chủ cho người lao động, nhằm đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp Công nghiệp hóa - Hiện đại hóa của đất nước. Tạo điều kiện để người lao động phát huy tinh thần làm chủ thực sự trên các lĩnh vực, các nội dung hoạt động, vì lợi ích của Nhà nước, của tập thể và của cá nhân họ.

- Phối hợp cùng chuyên môn xây dựng kế hoạch sản xuất kinh doanh, thực hiện nhiệm vụ chính trị, biện pháp chăm lo, triển khai thực hiện các nội dung hoạt động văn hóa, văn nghệ, thể thao, vui chơi giải trí cho người lao động tại đơn vị.

- Tổ chức cho người lao động đi thăm quan, du lịch, nghỉ mát để họ có điều kiện trao đổi, học hỏi kinh nghiệm, từng bước nâng cao sự hiểu biết, năng lực trình độ, tri thức xã hội.

- Quan tâm chăm lo sức khỏe của người lao động; tổ chức thăm hỏi; giúp đỡ khi ốm đau, khi gặp thiên tai, hoạn nạn. Sau mỗi đợt kiểm tra sức khỏe định kỳ theo quy định của pháp luật, kịp thời tổ chức cho những người lao động bị giảm sút sức khỏe trong quá trình lao động sản xuất những người ốm đau bệnh tật được đến các cơ sở y tế để điều dưỡng, điều trị, nâng cao sức khỏe.

### **2.7. Quyền khởi kiện và tham gia vào giải quyết tranh chấp lao động**

Khởi kiện và tham gia giải quyết tranh chấp lao động là một trong những quyền năng của tổ chức công đoàn. Quan hệ lao động được hình thành trên cơ sở sự thương lượng, thỏa thuận, tự do, tự nguyện. Vì vậy, khả năng thực hiện các quyền và đặc biệt là nghĩa vụ mang tính tự giác rất cao. Tuy nhiên, với mục đích nhằm đạt lợi nhuận tối đa nên không phải lúc nào người lao động và người sử dụng lao động cũng dung hòa được với nhau về mọi vấn đề trong quan hệ lao động, đồng thời cùng với sự tác động của các nguyên nhân khách quan trong thị trường nên sự xung đột, bất đồng giữa các bên từ đó dẫn đến tranh chấp lao động dường như là một sự tất yếu khách quan. Do đó, pháp luật Lao động bên cạnh việc quy định các căn cứ làm phát sinh quan hệ lao động cần quy định các chuẩn mực, tiêu chí pháp lý khi giải quyết tranh chấp lao động. Cũng cần chú ý rằng, quy chế pháp lý về giải quyết tranh chấp lao động không chỉ nhằm khôi phục quyền và lợi ích hợp pháp của các bên mà còn phải tiếp tục duy trì, củng cố quan hệ lao động, phòng ngừa các xung đột tiếp theo.

### **2.8. Quyền tổ chức và lãnh đạo đình công**

Theo quy định của pháp luật đối với tranh chấp lao động tập thể, khi không đồng ý với quyết định của Trọng tài lao động thì công đoàn cơ sở có quyền yêu cầu tòa án giải quyết tranh chấp lao động hoặc đình công. Theo quy định hiện hành của pháp luật, Công đoàn là tổ chức đại diện duy nhất có quyền tổ chức, lãnh đạo và khởi xướng đình công. Tuy

nhiên, sự tổ chức đình công của công đoàn, tập thể lao động phải tuân thủ trình tự, thủ tục theo quy định.

### **2.9. Một số nhận xét về các quyền của công đoàn và thực tiễn thực hiện**

Tại mục này tác giả luận văn đã đưa ra những nhận xét về các quyền của công đoàn theo trình tự từng nhóm quyền xuất phát từ những ghi nhận của thực tiễn thực hiện.

Luật Công đoàn năm 1990 đã được thông qua tại kỳ họp thứ 7, Quốc hội khóa VIII. Đây là bước phát triển quan trọng của pháp luật về công đoàn ở nước ta. Suốt quá trình đó cho đến nay có thể khẳng định rằng, Luật Công đoàn đã có những đóng góp tích cực với vai trò là công cụ pháp lý quan trọng cho mọi hoạt động của tổ chức công đoàn.

Về cơ bản các quyền của công đoàn đã được thực hiện khá đầy đủ, bao quát song cũng còn một số vấn đề phát sinh trong quá trình thực hiện chúng.

*Thứ nhất, quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn* có thể nói rằng, quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn trong pháp luật Việt Nam vẫn được đảm bảo, công tác phát triển đoàn viên, thành lập công đoàn phường, xã triển khai nhanh và có nhiều thuận lợi song vẫn còn một số hạn chế nhất định so với quy định của các Công ước quốc tế.

*Thứ hai, quyền tham gia của công đoàn với cơ quan nhà nước và đại diện người sử dụng lao động về các vấn đề quan hệ lao động* được nhiều nơi tôn trọng và thực hiện ở các cấp công đoàn. Nội dung hình thức tham gia, kiến nghị thuộc nhiều lĩnh vực nhưng chủ yếu được thực hiện thông qua việc tham gia xây dựng chính sách, pháp luật, nội quy, quy chế; thông qua các Hội nghị (Hội nghị cán bộ, công chức, Đại hội CNVC, Hội nghị giao ban), các cơ cấu tổ chức, hội đồng tư vấn, các Ban công tác; thông qua việc thương lượng ký kết thỏa ước lao động tập thể, giải quyết tranh chấp lao động; kiểm tra, giám sát việc thi hành pháp luật lao động, giải quyết khiếu nại tố cáo của công dân...

*Thứ ba, quyền đại diện của tổ chức công đoàn* về cơ bản được tôn trọng, nhất là ở khu vực nhà nước. Công đoàn các cấp đều có quyền đại diện

tham gia trong các cơ cấu tổ chức, các Hội đồng, Ban chỉ đạo như Hội đồng thi đua - khen thưởng, Hội đồng kỷ luật, Hội đồng xét nâng bậc lương, Ban đổi mới doanh nghiệp, Ban chỉ đạo thực hiện quy chế dân chủ, Ủy ban quan hệ lao động... Song ở nhiều nơi quyền đại diện của công đoàn mang tính hình thức, chất lượng và hiệu quả hoạt động của đại diện chưa cao, chưa phát huy và thể hiện tốt vai trò là người "duy nhất" đại diện cho công nhân, lao động; quyền đại diện trong việc ký thỏa ước lao động tập thể còn gặp khó khăn; tỷ lệ doanh nghiệp có thỏa ước lao động tập thể trong khu vực ngoài quốc doanh thấp (khoảng 20%); chất lượng thỏa ước lao động tập thể không cao, chủ yếu sao chép các quy định của pháp luật lao động, ít có những điều khoản có lợi hơn so với pháp luật lao động cho người lao động.

Bên cạnh đó, quyền đại diện trong việc tham gia giải quyết tranh chấp lao động, đại diện trước tòa án thực sự chưa tốt, nhiều chế định chưa có hướng dẫn cụ thể. Quyền đại diện trong thương lượng tập thể, đối thoại tại doanh nghiệp, cơ quan, đơn vị, tổ chức hữu quan để xây dựng thỏa ước lao động tập thể và giải quyết những vấn đề liên quan đến quyền, lợi ích công nhân lao động ít được thực hiện trong thực tế.

*Thứ tư, quyền tham gia kiểm tra, giám sát việc thi hành các quy định của pháp luật lao động.* Thực hiện quyền kiểm tra giám sát, bảo vệ công đoàn các cấp, nhất là cấp trên cơ sở đã phối hợp với cơ quan đồng cấp như ngành lao động, thương binh và xã hội, BHXH, Thanh tra nhà nước... tiến hành kiểm tra việc thực hiện pháp luật lao động, pháp luật công đoàn, các chính sách có liên quan đến quyền và nghĩa vụ của công nhân lao động; kiểm tra việc giải quyết khiếu nại tố cáo của CNVC, lao động, đoàn viên công đoàn. Chỉ tính từ năm 1998 đến nay, Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam và Bộ Lao động Thương binh và Xã hội đã phối hợp kiểm tra trên 400 doanh nghiệp thuộc 54 tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương và các Tổng công ty nhà nước; Công đoàn các cấp đã phối hợp với chuyên môn tiến hành hàng ngàn cuộc kiểm tra liên ngành.

Tuy nhiên, việc chủ động, độc lập thực hiện quyền kiểm tra giám sát của công đoàn ít được thực hiện; chưa có hướng dẫn cụ thể của cơ quan

nhà nước, hiệu lực hướng dẫn thực hiện quyền kiểm tra, giám sát của công đoàn còn thấp.

*Thứ năm, quyền tham gia vào hoạt động quản lý, sử dụng lao động*

Về cơ bản quyền này được tôn trọng và bảo đảm thực hiện theo quy định của Luật Công đoàn; ít bị cản trở, gây khó khăn từ phía chính quyền, chuyên môn. Tuy nhiên ở các đơn vị sản xuất kinh doanh, doanh nghiệp thì quyền này còn mang nặng tính hình thức.

*Thứ sáu, quyền tổ chức và nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho người lao động*

Về cơ bản quyền này được tôn trọng và đảm bảo thực hiện trong mọi khu vực kinh tế. Đây có thể coi là thế mạnh của tổ chức công đoàn, là hoạt động nổi bật nhất, ít gặp phải những trở ngại, khó khăn từ phía chính quyền và người sử dụng lao động.

*Thứ bảy, quyền khởi kiện và tham gia vào giải quyết tranh chấp lao động*

Quyền khởi kiện và tham gia vào giải quyết tranh chấp lao động được tôn trọng và bảo đảm thực hiện theo quy định của pháp luật. Tuy nhiên, trên thực tế quyền này còn mang nặng tính hình thức, hiệu quả quyền chưa cao, công đoàn chưa khẳng định được vị thế của mình khi tham gia vào hoạt động này, chưa thực sự bảo vệ được người lao động.

Thực tiễn thực hiện trong thời gian qua có thể khẳng định Công đoàn là chủ thể rất quan trọng và cần thiết trong việc giải quyết tranh chấp lao động và đình công tự phát. Khi tranh chấp lao động, đình công tự phát xảy ra, công đoàn đã tích cực tham gia giải quyết. Nhiều phương án do công đoàn đưa ra được tập thể lao động và người sử dụng lao động chấp thuận. Một số địa phương đã xây dựng được cơ chế phối hợp giữa công đoàn với cơ quan hữu quan trong việc giải quyết tranh chấp lao động, đình công tự phát như Liên đoàn lao động tỉnh Đồng Nai, Bình Dương, Hải Dương, Hải Phòng, thành phố Hồ Chí Minh...

*Thứ tám, quyền tổ chức và lãnh đạo đình công*

Về cơ bản được tôn trọng và bảo đảm thực hiện theo quy định của pháp luật. Tuy nhiên, trên thực tế quyền này còn mang tính hình thức.

Điều này lý giải tại sao các cuộc đình công tự phát liên tục xảy ra. Tổ chức công đoàn chưa thực sự trở thành "đầu tàu" vững chắc cho những người lao động yếu thế trong quan hệ lao động.

Các quyền cũng như vai trò của Công đoàn được tôn trọng và phát huy trong việc thực hiện các cơ chế dân chủ ở cơ sở như phối hợp tổ chức Hội nghị Cán bộ, công chức; Đại hội CNVC định kỳ hàng năm; tổ chức, chỉ đạo hoạt động Ban thanh tra nhân dân; tham gia xây dựng, giám sát việc thực hiện thỏa ước lao động tập thể và các quy chế nội bộ khác ở cơ quan, doanh nghiệp. Chính quyền, chuyên môn, thủ trưởng cơ quan, đơn vị chủ doanh nghiệp, nhất là khu vực Nhà nước nhiều nơi đã hỗ trợ, tạo điều kiện và thực hiện những bảo đảm đối với Công đoàn như bố trí chỗ làm việc, trang cấp phương tiện thông tin liên lạc, chi phí điện nước, chi phí hành chính cho tổ chức Công đoàn.

### **Chương 3**

## **MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM NÂNG CAO HIỆU QUẢ QUYỀN CỦA TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN**

### **3.1. Một số yêu cầu cơ bản nhằm thực hiện có hiệu quả các quyền của tổ chức công đoàn**

#### **3.1.1. Những yêu cầu khách quan**

Tại tiểu mục này tác giả luận văn đã nêu lên những yêu cầu khách quan nhằm thực hiện có hiệu quả các quyền của tổ chức công đoàn. Đó là những yêu cầu xuất phát từ chế độ chính trị, chế độ kinh tế của nhà nước; những yêu cầu của các doanh nghiệp và của cả tổ chức công đoàn.

#### **3.1.2. Những yêu cầu đối với tổ chức công đoàn**

Tại tiểu mục này tác giả luận văn đã nêu và phân tích một số những yêu cầu cơ bản, có tính quyết định đối với tổ chức công đoàn như việc triển khai thực hiện quyền trên thực tế, các hoạt động của tổ chức cũng như công tác tổ chức đội ngũ cán bộ công đoàn...

Trong nền kinh tế thị trường, quan hệ lao động ngày càng sôi động, phức tạp, người lao động luôn ở vị thế yếu so với người sử dụng lao động

bởi vậy họ luôn cần có tổ chức đại diện đứng ra bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của mình - tổ chức đó là công đoàn. Quyền đại diện của công đoàn đã được quy định trong văn bản pháp lý cao nhất là Hiến pháp năm 1992 đồng thời đã được cụ thể hóa trong Luật Công đoàn năm 1990.

### **3.2. Một số kiến nghị cụ thể nhằm phát huy các quyền của tổ chức công đoàn**

Tại mục này, tác giả luận văn đã mạnh dạn đưa ra những kiến nghị cụ thể với mong muốn phát huy có hiệu quả các quyền của tổ chức công đoàn trên thực tế.

#### **3.2.1. Về các quy định của pháp luật**

*Thứ nhất*, cần sửa đổi bổ sung Luật Công đoàn hiện hành và một số quy định về tổ chức công đoàn trong Bộ luật Lao động hiện hành.

*Thứ hai*, cần phải nghiên cứu xây dựng các quy định cụ thể để bảo vệ cán bộ công đoàn khi họ đứng ra thực hiện vai trò trách nhiệm của mình. Bởi lẽ, quyền của tổ chức công đoàn chỉ có thể thực hiện được thông qua hành vi của một cá nhân cụ thể - cán bộ công đoàn.

*Thứ ba*, cần có quy định cụ thể về thành phần Ban chấp hành công đoàn cơ sở để Ban chấp hành công đoàn cơ sở có thể là đại diện cho quyền lợi của người lao động. Điều này cũng đồng nghĩa với việc thực thi có hiệu quả quyền đại diện của tổ chức công đoàn.

#### **3.2.2. Về tổ chức thực hiện**

*Thứ nhất*, phát triển đoàn viên, đẩy mạnh hơn nữa việc thành lập công đoàn cơ sở trong tất cả các doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế, nhất là trong các doanh nghiệp ngoài quốc doanh.

*Thứ hai*, Cần đẩy mạnh hoạt động tuyên truyền, phổ biến giáo dục ý thức pháp luật, hoạt động tư vấn pháp luật tại doanh nghiệp và nơi lưu trú của người lao động để tạo điều kiện cho các đoàn viên, người lao động tiếp cận các kiến thức pháp luật đặc biệt là các quy định của Bộ luật Lao động và Luật Công đoàn, Điều lệ công đoàn để từ đó người lao động có điều kiện tự biết cách bảo vệ chính mình, góp phần xây dựng quan hệ lao động lành mạnh, hài hòa.

*Thứ ba*, cần tiếp tục đổi mới tổ chức và phương thức hoạt động của công đoàn, đảm bảo cho hoạt động công đoàn phù hợp với cơ chế thị trường, phát huy hiệu quả việc sử dụng các quyền của tổ chức công đoàn theo quy định của pháp luật.

*Thứ tư*, tăng cường công tác kiểm tra, giám sát việc thực hiện các quy định của Luật Công đoàn, Bộ Luật lao động.

*Thứ năm*, không ngừng hoàn thiện công tác tổ chức, nâng cao chất lượng, năng lực cán bộ công đoàn. Kiện toàn tổ chức bộ máy cán bộ của Trung tâm và tổ chức tư vấn pháp luật công đoàn các cấp sau đại hội. Tổ chức tập huấn, bồi dưỡng trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cơ bản và nâng cao cho đội ngũ tuyên truyền viên pháp luật của tổ chức công đoàn.

*Thứ sáu*, xây dựng, phát triển quan hệ hợp tác giữa công đoàn với người sử dụng lao động, giữa công đoàn các cấp với nhau. Tham gia cơ chế ba bên, nâng cao chất lượng xây dựng và thực hiện quy chế phối hợp với các cơ quan chức năng của Nhà nước nhằm thực hiện các quyền đã được pháp luật thừa nhận.

*Thứ bảy*, cần tiếp tục đổi mới, phát triển mối quan hệ hợp tác, hỗ trợ lẫn nhau giữa công đoàn với các cơ quan, tổ chức hữu quan. Đẩy mạnh các hoạt động phổ biến hướng dẫn, giải đáp pháp luật, chế độ chính sách liên quan đến công nhân viên chức lao động thông qua trang Web của Liên đoàn lao động địa phương của Trung tâm tư vấn pháp luật và chuyên mục tư vấn pháp luật trên Báo Lao động.

## KẾT LUẬN

Công đoàn - tổ chức chính trị - xã hội của giai cấp công nhân, là người đại diện cho quyền lợi của người lao động và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động là thiên chức của công đoàn. Để thực hiện "thiên chức" đó pháp luật đã trao cho công đoàn rất nhiều quyền năng. Việc tham gia của công đoàn trong quan hệ lao động là đòi hỏi tất yếu nhằm bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của các bên cũng như nhằm đảm bảo và góp phần vào sự ổn định, bền vững của các quan hệ lao động.

Pháp luật của đa số các quốc gia trên thế giới cũng như pháp luật của nước ta, đều trao cho công đoàn những quyền năng nhất định. Tuy nhiên, ở mỗi quốc gia, mỗi vùng lãnh thổ khác nhau thì mức độ và phạm vi thực hiện quyền là khác nhau.

Qua xem xét thực tiễn việc thực hiện các quyền của tổ chức công đoàn cho thấy công đoàn đã thể hiện khá tốt vai trò của mình cùng với các cơ quan nhà nước có thẩm quyền khác làm ổn định và phát triển thị trường lao động. Tuy nhiên, trong quá trình thực hiện các quyền đó, công đoàn cũng còn rất nhiều hạn chế đặc biệt là cấp công đoàn cơ sở. Thực tiễn này bắt nguồn từ nhiều nguyên nhân khác nhau như quy định của pháp luật còn nhiều bất cập, còn chung chung; chưa có các quy định các quy định để bảo vệ cũng như chính sách đãi ngộ hợp lý đối với cán bộ công đoàn; pháp luật trao quyền và trách nhiệm cho công đoàn rất lớn song điều kiện để thực hiện những quyền năng đó ở Việt Nam chưa được đảm bảo.

Ngoài ra, bản thân tổ chức công đoàn cũng còn khá nhiều hạn chế trong tổ chức và đặc biệt là trong hoạt động như chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn còn thấp; cán bộ công đoàn chưa nhiệt tình với hoạt động...

Nâng cao hơn nữa hiệu quả thực hiện quyền của tổ chức công đoàn trong quan hệ lao động là yêu cầu bức thiết đang đặt ra và cũng đang được Nhà nước, Công đoàn và nhiều tổ chức, cá nhân khác quan tâm. Trên cơ sở những phân tích về quyền của tổ chức công đoàn cũng như thực tiễn thực hiện, tác giả đã mạnh dạn đưa ra những kiến nghị đồng bộ về quy định của pháp luật, về tổ chức thực hiện với mong muốn rằng các cơ quan nhà nước có thẩm quyền, tổ chức công đoàn sẽ có những nghiên cứu để sớm sửa đổi các quy định của pháp luật cũng như tổ chức và hoạt động của công đoàn để nâng cao hơn nữa hiệu quả việc thực hiện quyền của tổ chức công đoàn ở nước ta trong thời gian tới.