

**ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI
KHOA LUẬT**

Đào Mộng Điệp

**PHÁP LUẬT VỀ ĐẠI DIỆN LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM
THỰC TRẠNG VÀ HƯỚNG HOÀN THIỆN**

**Chuyên ngành: Luật Kinh tế
Mã số: 62 38 50 01**

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SỸ LUẬT HỌC

Hà nội, 2014

Công trình được hoàn thành tại: Khoa Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội

Người hướng dẫn khoa học:

1. PGS.TS. Lê Thị Hoài Thu
2. TS. Nguyễn Thị Kim Phụng

Phản biện 1:.....

Phản biện 2:.....

Phản biện 3:.....

Luận án sẽ được bảo vệ trước Hội đồng cấp Đại học Quốc gia chấm luận án
tiến sỹ họp tại

vào hồi giờ ngày tháng năm

Có thể tìm hiểu luận án tại:

- Thư viện Quốc gia Việt Nam
- Trung tâm Thông tin – Thư viện, Đại học Quốc gia Hà Nội.

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài, lĩnh vực nghiên cứu

Đại diện lao động là một thuật ngữ được nghiên cứu dưới nhiều góc độ khác nhau, được quy định trong các công ước quốc tế cũng như trong hệ thống pháp luật quốc gia.

Ở Việt Nam, trong Nghị định số 233/HĐBT ngày 22/6/1990 và Nghị định số 18/CP ngày 26/12/1992 đều đã quy định về đại diện lao động trong đó xác định đại diện lao động là tổ chức công đoàn được thành lập để bảo vệ quyền lợi của tập thể lao động hoặc là người do tập thể lao động cử ra đại diện, thay mặt cho tập thể lao động ở nơi chưa có tổ chức công đoàn.

Theo quy định của pháp luật lao động hiện hành, tổ chức công đoàn là tổ chức chính trị, xã hội được Nhà nước trao cho quyền năng pháp lý và là tổ chức duy nhất được thực hiện chức năng đại diện và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của tập thể người lao động trong quan hệ lao động.

Để khẳng định vị trí, vai trò của tổ chức công đoàn, Nhà nước đã ban hành nhiều văn bản pháp luật như: Hiến pháp 1992 (sửa đổi, bổ sung 2001); Luật công đoàn năm 1990; Luật Công đoàn năm 2012; Bộ luật lao động 1994; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật lao động năm 2002, 2006, 2007; Bộ luật lao động 2012... Có thể nói, hệ thống văn bản pháp luật này đã tạo hành lang pháp lý cho tổ chức công đoàn thực hiện chức năng của mình.

Như vậy, vị trí, vai trò của tổ chức công đoàn được pháp luật ghi nhận và theo đó công đoàn có vị trí vai trò và chức năng đặc biệt, *“là một tổ chức chính trị - xã hội của giai cấp công nhân và 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 các cơ quan nhà nước, tổ chức kiểm tra, giáo dục cán bộ, công nhân viên chức và những người lao động khác xây dựng và bảo vệ tổ quốc”*. (Điều 10 Hiến pháp 1992). Pháp luật cũng khẳng định: *“Công đoàn là tổ chức chính trị - xã hội rộng rãi của giai cấp công nhân và của người lao động, được thành lập trên cơ sở tự nguyện, là thành viên trong hệ thống chính trị của xã hội Việt Nam, dưới sự lãnh đạo của Đảng cộng sản Việt Nam; đại diện cho cán bộ, công chức, viên chức, công nhân và những người lao động khác, cùng với cơ quan nhà nước, tổ chức kinh tế, tổ chức xã hội chăm lo và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động; tham gia quản lý nhà nước, quản lý kinh tế - xã hội, tham gia thanh tra, kiểm tra, giám sát hoạt động của cơ quan nhà nước, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp; tuyên truyền, vận động người lao động học tập nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp, chấp hành pháp luật, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa”*. (Điều 1 Luật công đoàn).

Trong quá trình hình thành và phát triển, tổ chức công đoàn đã luôn hoạt động theo đường lối chủ trương của Đảng và phát huy được chức năng, sứ mạng của mình. Nội dung và phương pháp hoạt động của tổ chức công đoàn đã

có những bước tiến đáng kể. Cơ cấu của tổ chức công đoàn cũng ngày càng được hoàn thiện theo hướng đơn giản cho phù hợp với điều kiện của nền kinh tế thị trường hiện nay. Đặc biệt là pháp luật đã quy định cho công đoàn nhiều quyền để thực hiện chức năng đại diện và bảo vệ quyền lợi, lợi ích của người lao động như: tham gia thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể; tham gia xây dựng nội quy lao động; tham gia giải quyết việc làm, giám sát việc bảo đảm việc làm và tiền lương cho người lao động; tham gia xử lý kỷ luật lao động; đệ đơn yêu cầu tuyên bố phá sản doanh nghiệp; tham gia giải quyết tranh chấp lao động và lãnh đạo tập thể lao động đình công. Bên cạnh đó, công đoàn còn được tổ chức đối thoại giữa tập thể lao động với người sử dụng lao động góp phần duy trì quan hệ lao động hài hòa, ổn định, ngăn ngừa và hạn chế các tranh chấp lao động phát sinh, khẳng định vị thế bình đẳng của người lao động với người sử dụng lao động trong quan hệ lao động. Hoạt động của tổ chức công đoàn cũng góp phần vào ổn định chính trị, thực hiện mục tiêu phát triển kinh tế, bồi dưỡng nguồn nhân lực cho xã hội trong giai đoạn hiện nay.

Mặc dù đã có nhiều giải pháp nhằm nâng cao vị thế của mình trong quan hệ lao động nhưng tổ chức công đoàn vẫn gặp phải những khó khăn, vướng mắc và hạn chế trong quá trình hoạt động. Việc thành lập và hoạt động của tổ chức công đoàn trong các doanh nghiệp đặc biệt là doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài còn hạn chế. Hoạt động của tổ chức công đoàn tại nhiều địa phương, doanh nghiệp còn mang tính phong trào và hình thức là chủ yếu. Trong khối doanh nghiệp, tổ chức công đoàn chưa thu hút được sự hưởng ứng, tham gia của người lao động, còn có nhiều công đoàn viên chưa gắn bó với tổ chức công đoàn. Tổ chức công đoàn chưa phát huy tốt vai trò tập hợp người lao động; vai trò đại diện cho người lao động trong doanh nghiệp còn mờ nhạt. Đa số cán bộ công đoàn cấp cơ sở chưa dám mạnh dạn đấu tranh để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động. Trong quá trình hoạt động, tổ chức công đoàn chưa phát huy hết tầm quan trọng và sức mạnh của mình. Tổ chức công đoàn chưa thực hiện tốt chức năng đại diện, chức năng tham gia quản lý kinh tế - xã hội, quản lý Nhà nước cũng như chức năng tổ chức, giáo dục vận động người lao động. Chính vì vậy, một cách tự nhiên, tại một số nơi không có tổ chức công đoàn (hoặc có tổ chức công đoàn nhưng hoạt động không hiệu quả) đã xuất hiện tổ chức đại diện của người lao động. Tư cách đại diện này mặc dù đã từng được pháp luật quy định (Điều 172a Bộ luật Lao động sửa đổi, bổ sung 2006) nhưng trên thực tế thường mang tính tự phát, theo những vụ việc nhỏ, lẻ. Tuy nhiên, Bộ luật lao động 2012 chỉ thừa nhận vai trò đại diện của tập thể lao động thông qua một tổ chức duy nhất đó chính là công đoàn. Như vậy, pháp luật về đại diện lao động cũng có sự thay đổi theo thời gian và hiện nay, mặc dù đã được quy định chính thức trong Bộ luật lao động nhưng trên thực tế vẫn tồn tại những quan điểm khác nhau về đại diện lao động. Mặt khác, khi thực tế hoạt động của công đoàn chưa thực sự hiệu quả thì vấn đề điều chỉnh pháp luật như thế nào, tập trung vào phương diện nào, cần có

những đảm bảo pháp lý nào... để tổ chức đại diện lao động hoạt động hiệu quả hơn vẫn còn là vấn đề cần tiếp tục nghiên cứu, thậm chí vẫn có thể coi là thách thức đặt ra cho tổ chức đại diện lao động trong giai đoạn hiện nay và thách thức cả đối với nhà nước trên phương diện điều chỉnh và thực thi pháp luật.

Những lý do cơ bản trên đã thúc đẩy tôi chọn đề tài “**Pháp luật về đại diện lao động ở Việt Nam – Thực trạng và hướng hoàn thiện**” làm đề tài nghiên cứu cho luận án tiến sĩ luật học của mình.

2. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu

Việc nghiên cứu của luận án nhằm thực hiện hai mục đích cơ bản: góp phần hoàn thiện những vấn đề lý luận về đại diện lao động và điều chỉnh pháp luật đối với đại diện lao động; đề xuất hướng hoàn thiện hệ thống pháp luật về đại diện lao động ở Việt Nam trên cả hai bình diện điều chỉnh pháp luật và áp dụng pháp luật.

Phù hợp với mục đích nghiên cứu trên, luận án giải quyết cụ thể những nhiệm vụ chủ yếu sau:

Một là, nghiên cứu những vấn đề lý luận về đại diện lao động dưới góc độ pháp luật như: các quan niệm về đại diện lao động, các loại đại diện lao động, vai trò của đại diện lao động trong quan hệ lao động, sự cần thiết phải điều chỉnh pháp luật hiệu quả đối với đại diện lao động trong nền kinh tế thị trường, nguyên tắc và những nội dung cơ bản của pháp luật về đại diện lao động.

Hai là, nghiên cứu thực trạng pháp luật Việt Nam hiện hành về đại diện lao động từ đó rút ra những nhận xét, đánh giá cần thiết nhằm tạo cơ sở cho quá trình hoàn thiện pháp luật.

Ba là, đề xuất hướng hoàn thiện pháp luật và kiến nghị hoàn thiện những quy định cụ thể khả thi trong điều kiện kinh tế, chính trị xã hội Việt Nam.

3. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu

Đại diện lao động là đối tượng nghiên cứu của nhiều ngành khoa học khác nhau như kinh tế học, xã hội học, triết học, luật học... Phù hợp với chuyên ngành đào tạo, đối tượng nghiên cứu của đề tài là pháp luật về đại diện lao động ở Việt Nam.

Phạm vi nghiên cứu của đề tài là vấn đề đại diện lao động trên phương diện pháp lý, chủ yếu thuộc lĩnh vực pháp luật lao động và công đoàn, chủ yếu ở cấp cơ sở và cấp trên cơ sở. Cụ thể, luận án tập trung nghiên cứu những vấn đề lý luận và thực tiễn của chế định đại diện lao động trong quan hệ làm công hưởng lương ở Việt Nam hiện nay.

Để thực hiện quy định về dung lượng của luận án, đồng thời, đảm bảo độ sâu sắc cần thiết, luận án không nghiên cứu các vấn đề sau đây:

- Vấn đề đại diện cho người lao động nói chung bao gồm cả các công chức, lao động tự do, xã viên hợp tác xã...
- Vấn đề đại diện lao động khi họ không thuộc quan hệ lao động làm công (ví dụ trong quan hệ dịch vụ việc làm, quan hệ bảo hiểm hưu trí, thất nghiệp)

hoặc thuộc quan hệ lao động làm công nhưng không do luật lao động Việt Nam điều chỉnh (khi đi làm việc cho người sử dụng lao động nước ngoài)...

- Vấn đề đại diện lao động của Tổng liên đoàn lao động Việt Nam (vi phạm vi hoạt động đại diện của tổ chức này khá rộng lớn, không chỉ đại diện cho lao động làm công trong mối quan hệ với người sử dụng lao động);

- Mối quan hệ của các loại đại diện lao động với nhau và quan hệ của tổ chức đại diện lao động trong cơ chế ba bên;

- Vấn đề xử phạt vi phạm, giải quyết tranh chấp về đại diện lao động;

- Pháp luật về đại diện lao động của Việt Nam ở giai đoạn trước...

Tuy nhiên, trong quá trình nghiên cứu pháp luật Việt Nam về đại diện lao động, luận án cũng liên hệ với các quy định tương đồng trong các công ước, khuyến nghị của Tổ chức Lao động quốc tế cũng như đặt trong mối tương quan so sánh với pháp luật về đại diện lao động của Việt Nam ở giai đoạn trước hoặc của một số nước để luận án có độ rộng và độ sâu cần thiết.

4. Tính mới về khoa học luận án

Là công trình khoa học chuyên khảo nghiên cứu một cách tương đối toàn diện và có hệ thống pháp luật về đại diện lao động, luận án có những tính mới sau:

Thứ nhất, luận án làm rõ những vấn đề lý luận cơ bản về đại diện lao động và pháp luật về đại diện lao động như: quan niệm về đại diện lao động; các nguyên tắc và nội dung chính của pháp luật về đại diện lao động... góp phần xây dựng và hoàn thiện cơ sở lý luận về pháp luật về đại diện lao động ở Việt Nam.

Thứ hai, luận án phân tích, chỉ ra những kinh nghiệm quốc tế và của một số nước trong lĩnh vực đại diện lao động, tạo ra cơ sở quan trọng để liên hệ, đánh giá pháp luật hiện hành và tham khảo trong quá trình hoàn thiện pháp luật về đại diện lao động ở nước ta.

Thứ ba, trên cơ sở phân tích chế định đại diện lao động của pháp luật Việt Nam hiện hành về tổ chức, quyền, trách nhiệm và những đảm bảo pháp lý cần thiết để hoạt động, luận án đưa ra những nhận xét, đánh giá khá toàn diện về thực trạng pháp luật về đại diện lao động ở nước ta và chỉ ra những vấn đề cần tiếp tục sửa đổi, bổ sung để nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức đại diện lao động.

Thứ tư, luận án đưa ra các yêu cầu và hướng hoàn thiện pháp luật về đại diện lao động ở Việt Nam, có luận giải cụ thể trên cơ sở khoa học và thực tiễn để đảm bảo cho tổ chức đại diện lao động ở Việt Nam hoạt động có hiệu quả; đồng thời, đảm bảo tính đặc thù của tổ chức này ở Việt Nam, trong xu thế toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế.

5. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận án

Luận án góp phần xây dựng, hoàn thiện cơ sở lý luận và hoàn thiện pháp luật về đại diện lao động ở Việt Nam; đồng thời, ở mức độ nhất định, luận án cung cấp kiến thức hữu ích cho những người làm công tác thực tiễn trong lĩnh

vực lao động, công đoàn để áp dụng pháp luật về đại diện lao động phù hợp với hoàn cảnh Việt Nam nhưng không tách rời trào lưu chung của thế giới.

Luận án có thể được sử dụng làm tài liệu tham khảo cho một số cơ quan khi xây dựng, hoạch định các chính sách và pháp luật về đại diện lao động. Kết quả nghiên cứu cũng có thể được sử dụng làm tài liệu tham khảo trong nghiên cứu và giảng dạy tại các trường đào tạo về luật hoặc về công tác xã hội, lao động xã hội và công đoàn... và cho các tổ chức, cá nhân muốn tìm hiểu, quan tâm đến lĩnh vực đại diện lao động.

6. Kết cấu của luận án

Ngoài phần mở đầu, kết luận và danh mục tài liệu tham khảo, luận án có kết cấu bốn chương:

Chương 1 Tổng quan tình hình nghiên cứu pháp luật về đại diện lao động

Chương 2 Một số vấn đề lý luận về đại diện lao động và pháp luật về đại diện lao động

Chương 3 Thực trạng pháp luật Việt Nam hiện hành về đại diện lao động

Chương 4 Hoàn thiện pháp luật về đại diện lao động ở Việt Nam

CHƯƠNG 1 TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU PHÁP LUẬT VỀ ĐẠI DIỆN LAO ĐỘNG

1. 1 Tình hình nghiên cứu và các vấn đề đã được nghiên cứu

1.1.1 Tình hình nghiên cứu lý luận về đại diện lao động và pháp luật về đại diện lao động

1.1.1.1 Tình hình nghiên cứu lý luận về đại diện lao động

Nhóm thứ nhất, nghiên cứu quan niệm về đại diện lao động có các công trình tiêu biểu như:

- Chuyên khảo “*Quan hệ lao động trong hội nhập kinh tế quốc tế*”, NXB Lao động – Xã hội, 2008, TS Lê Thanh Hà;

- Bài viết “*Công đoàn Việt Nam và pháp luật điều chỉnh hoạt động công đoàn trong quan hệ lao động*”, Tạp chí Nhà nước – pháp luật 6/2010, TS Nguyễn Hữu Chí;

- Luận án “*Pháp luật công đoàn trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng Xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam*”, TS Trần Thị Thanh Hà (2012);

- Cuốn “*Giáo trình Luật lao động*”, NXB Công an nhân dân, 2012, PGS.TS Nguyễn Hữu Chí (CB)

- Bài báo “*Giải pháp nâng cao hiệu quả hoạt động của đại diện lao động*”, Th.s Đào Mộng Điệp, Tạp chí Nghiên cứu lập pháp, năm 2011.

Nhóm thứ hai, nghiên cứu về phân loại đại diện lao động, có các công trình tiêu biểu như:

- Cuốn “*Giáo trình Luật lao động*”, TS. Nguyễn Hữu Chí (CB), NXB Công an nhân dân, năm 2012;

- Cuốn “*Non union Employee Representation*”, Bruce E.Kauf man Daphne Gottlieb Taras, 2000;

- Cuốn “*The decline of US Labor Unions and the role of Trade*”, Robert E. Baldwin, 2002;

- Cuốn “*Systems of employee representation at the enterprise*”, Roger Blapain, A comparative study, 2012;

- Cuốn “*Representing workers: Trade union recognition and membership in Britain*”, Howard F.Gospel, Stephen Wood, 2003;

- Cuốn “*Đại diện quyền lợi người lao động tại Cộng hòa Liên Bang Đức*”, GS.TS Wolfgang Werner Daeubler, Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam, NXB Lao động, 2011;

- Bài báo “*Hình thức thực hiện quyền đại diện lao động của Cộng hòa Liên bang Đức và Việt Nam dưới góc nhìn luật so sánh*”, Ths. Đào Mộng Điệp, Tạp chí Luật học, (5, 2013).

Nhóm thứ ba, nghiên cứu về vai trò của đại diện lao động trong nền kinh tế thị trường, gồm các công trình tiêu biểu sau:

- Cuốn “*Decentralizing industrial relations and the role of labour unions and employee representatives*”, Roger Blanpain, The Hague, K lower, Law Internatinal, 2007;

- Cuốn “*Trade Unions and the Betrayal of the Employed: Labor conflicts during the 1990’s*”, Immanuel Ness, 1998;

- Luận văn “*Vai trò của tổ chức công đoàn trong hệ thống chính trị ở Việt Nam hiện nay*”, Th.s Vũ Thị Hải Yến, 2007;

- Kỷ yếu hội thảo “*Vai trò của công đoàn trong cơ chế thị trường*” Tổng liên đoàn lao động Việt Nam, 2009;

- Bài báo “*Cơ chế ba bên và vai trò của công đoàn*”, TS Lê Thị Hoài Thu, Tạp chí nghiên cứu lập pháp, 7/2010;

- Bài báo “*Vai trò của tổ chức đại diện người lao động trong cơ chế ba bên*”, TS Nguyễn Xuân Thu, Tạp chí dân chủ và pháp luật, 2/2008;

- Bài báo “*Cơ chế ba bên ở Việt Nam, những ghi nhận về mặt pháp lý*”, PGS.TS Phạm Công Trứ, Tạp chí Nhà nước pháp luật, 9/2010;

- Bài báo “*Tổ chức công đoàn - đại diện tập thể lao động với vai trò thúc đẩy liên kết và hài hòa quan hệ lao động*”, TS Lê Thị Châu, Tạp chí Nhà nước và pháp luật, số 7/2009.

Trên cơ sở kết quả khảo sát các công trình nghiên cứu những vấn đề lý luận về đại diện lao động, nghiên cứu sinh đã kế thừa các kết quả nghiên cứu của các tác giả và làm rõ một số vấn đề còn bỏ ngỏ sau:

- Nghiên cứu quan niệm về đại diện lao động dưới các góc độ khác nhau để làm rõ hơn khái niệm này ở phương diện pháp lý.

- Nghiên cứu về các loại đại diện lao động dựa theo tiêu chí chủ thể đại diện lao động (đại diện lao động được phân thành hai loại: tổ chức công đoàn và tổ chức đại diện không thuộc hệ thống công đoàn); dựa theo tính chất của đại diện lao động (đại diện lao động được phân thành đại diện lao động trực tiếp và đại diện lao động gián tiếp); dựa vào cấp độ (đại diện lao động được phân thành: đại diện lao động cấp quốc gia; đại diện lao động cấp vùng, ngành; đại diện lao động cấp đơn vị sử dụng lao động).

- Nghiên cứu tổng thể vai trò của tổ chức đại diện lao động đối với quan hệ lao động ở giai đoạn hiện nay và xu hướng trong thời gian tới: hợp tác, phát triển và cùng có lợi, trong điều kiện kinh tế thị trường.

1.1.1.2 Tình hình nghiên cứu lý luận pháp luật về đại diện lao động

Dưới góc độ sự cần thiết của việc điều chỉnh pháp luật về đại diện lao động trong nền kinh tế thị trường, pháp luật về đại diện lao động, các nguyên

tác pháp luật về đại diện lao động và nội dung pháp luật về đại diện lao động, có các công trình nghiên cứu như:

- Luận án “*Pháp luật về công đoàn trong điều kiện phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam*”, TS Trần Thị Thanh Hà (2012).

- Bài báo “*Pháp luật công đoàn một số nước và kinh nghiệm đối với Việt Nam*”, Tạp chí Luật học, số 6 năm 2010, TS Nguyễn Hữu Chí và Ths Đào Mộng Điệp.

Trên cơ sở khảo cứu các tài liệu đó, luận án sẽ kế thừa các kết quả nghiên cứu trên và nghiên cứu một cách hệ thống những vấn đề sau:

- *Nghiên cứu tầm quan trọng của việc điều chỉnh pháp luật về đại diện lao động trong nền kinh tế thị trường.*

- *Nghiên cứu khái niệm pháp luật về đại diện lao động và các nội dung điều chỉnh pháp luật về đại diện lao động bao gồm: pháp luật về tổ chức, thành lập đại diện lao động; pháp luật quyền, nghĩa vụ của tổ chức đại diện lao động; pháp luật về những bảo đảm pháp lý cho tổ chức đại diện lao động hoạt động.*

- *Nghiên cứu các nguyên tắc cơ bản của pháp luật đại diện lao động làm cơ sở cho việc điều chỉnh và thực tiễn thực hiện.*

1.1.2 Tình hình nghiên cứu thực trạng pháp luật Việt Nam hiện hành về đại diện lao động

Nghiên cứu pháp luật Việt Nam hiện hành về đại diện lao động có các công trình tiêu biểu như:

- Cuốn “*Hoạt động công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp khu vực kinh tế ngoài nhà nước*”, Tổng liên đoàn lao động Việt Nam, NXBLĐ, 2011;

- Cuốn “*Phát triển tổ chức công đoàn thuộc các thành phần kinh tế ngoài quốc doanh*”, PTS Nguyễn Việt Vượng (CB), Trường Đại học công đoàn 1993;

- Cuốn “*Hệ thống tổ chức công đoàn Việt Nam thời kỳ đổi mới*”, TS Vũ Đạt, NXB Chính trị Quốc gia, 2006;

- Cuốn “*Giai cấp công nhân và tổ chức công đoàn Việt Nam trong nền kinh tế thị trường định hướng Xã hội chủ nghĩa*”, PGS.TS Nguyễn Việt Vượng, Trường Đại học công đoàn, 2007;

- Luận án “*Pháp luật về công đoàn trong điều kiện phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam*”, TS Trần Thị Thanh Hà, 2012;

- Luận án “*Pháp luật lao động đối với vấn đề bảo vệ người lao động trong điều kiện kinh tế thị trường ở Việt Nam*”, TS Nguyễn Thị Kim Phụng 2006, Trường ĐH Luật HN;

- Bài báo “*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*”, Tạp chí luật học, 9.2009, PGS.TS Đào Thị Hằng;

- Luận văn “*Công đoàn - tổ chức đại diện bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động trong quan hệ lao động*”, Th.s Nguyễn Ngọc Việt, (năm 2010, Trường ĐH Luật HN);

- Luận văn “*Vai trò của tổ chức công đoàn trong hệ thống chính trị ở Việt Nam hiện nay*”, Th.s Vũ Thị Hải Yến, 2007;

- Cuốn “*Người lao động và hoạt động công đoàn Việt Nam trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế*”, Tổng liên đoàn lao động Việt Nam, NXBLĐ, 2012;

- Cuốn “*Quan hệ lao động trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài ở Việt Nam và vai trò của công đoàn*”, NXBLĐ, 2012;

- Đề tài “*Nghiên cứu về đình công ở Việt Nam và đề xuất giải pháp công đoàn*”, Tổng liên đoàn lao động Việt Nam, 2008;

- Bài báo “*Đại diện lao động trong Bộ luật lao động*”, Ths Đào Mộng Điệp, Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội, Luật học 28. 2012.

Có thể khẳng định, các công trình nghiên cứu đã phân tích và đánh giá thực trạng thực hiện về quyền thành lập, tổ chức công đoàn cơ sở, quyền đại diện cho người lao động trong một số lĩnh vực cụ thể và một số bảo đảm về mặt pháp lý cho tổ chức công đoàn cơ sở hoạt động có hiệu quả trên thực tế. Tuy nhiên, chưa có một công trình nào đánh giá một cách tổng thể, có hệ thống về pháp luật đại diện lao động và thực trạng pháp luật về đại diện lao động. Luận án sẽ giải quyết các vấn đề này một cách tổng thể, cập nhật hơn ở phương diện điều chỉnh pháp luật cũng như thực tế thực hiện, đánh giá những hạn chế tồn tại của hệ thống pháp luật về vấn đề này.

1.1.3 Tình hình nghiên cứu hướng hoàn thiện pháp luật về đại diện lao động

Nghiên cứu về sự cần thiết của việc hoàn thiện pháp luật về đại diện lao động, về hướng hoàn thiện pháp luật về đại diện lao động, có các công trình tiêu biểu như:

- Luận án “*Pháp luật về công đoàn trong điều kiện phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam*”, Trần Thị Thanh Hà, 2012;

- Luận văn “*Công đoàn - tổ chức đại diện bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động trong quan hệ lao động*”, Nguyễn Ngọc Việt (năm 2010, Trường ĐH Luật HN);

- Bài báo “*Giải pháp nâng cao hiệu quả hoạt động của đại diện lao động*”, Tạp chí Nghiên cứu lập pháp, 2011; Ths. Đào Mộng Điệp.

1.2 Những vấn đề cần tiếp tục nghiên cứu về đại diện lao động và pháp luật về đại diện lao động

Trên cơ sở kế thừa các kết quả nghiên cứu những vấn đề lý luận về đại diện lao động và pháp luật về đại diện lao động, luận án tiếp tục làm rõ và luận giải một cách cụ thể các nội dung cơ bản sau đây:

- Làm sáng tỏ khái niệm về đại diện lao động dưới góc độ ngôn ngữ, kinh tế, xã hội và dưới phương diện pháp lý.
- Phân loại đại diện lao động cụ thể theo các tiêu chí về chủ thể, về tính chất và về cấp độ của đại diện lao động.
- Làm sáng tỏ khái niệm pháp luật về đại diện lao động, nội dung pháp luật về đại diện lao động và các nguyên tắc của pháp luật về đại diện lao động.
- Luận án phân tích pháp luật về thành lập, tổ chức đại diện lao động; pháp luật về quyền và nghĩa vụ của tổ chức đại diện lao động và pháp luật về bảo đảm pháp lý cho tổ chức đại diện lao động hoạt động trên cơ sở nghiên cứu hệ thống pháp luật của một số nước và kinh nghiệm đối với Việt Nam trong xây dựng, hoàn thiện pháp luật về đại diện lao động.
- Phân tích một cách tổng quát hệ thống pháp luật về đại diện lao động và đánh giá thực trạng pháp luật về thành lập và tổ chức đại diện lao động; về quyền và trách nhiệm của tổ chức đại diện lao động; về những bảo đảm pháp lý cho tổ chức đại diện lao động hoạt động. Trên cơ sở đó, luận án đánh giá những hạn chế của hệ thống pháp luật hiện hành về đại diện lao động làm cơ sở đề đề xuất các giải pháp hoàn thiện pháp luật về đại diện lao động.
- Luận án nêu sự cần thiết của việc hoàn thiện pháp luật về đại diện lao động, các yêu cầu của việc hoàn thiện và các giải pháp hoàn thiện pháp luật về đại diện lao động ở Việt Nam hiện nay.

1.3 Phương pháp nghiên cứu

Đề tài được nghiên cứu trên cơ sở của lý luận chủ nghĩa Mác – Lê Nin về Nhà nước và pháp luật, quan điểm của Đảng và Nhà nước ta trong sự nghiệp đổi mới nhằm xây dựng và phát triển nền kinh tế thị trường có sự định hướng của Nhà nước XHCN với những đặc trưng cơ bản của quan hệ lao động và thị trường lao động tại Việt Nam.

Đề tài vận dụng phương pháp luận của triết học Mác – Lê Nin mà chủ yếu là phương pháp duy vật biện chứng và duy vật lịch sử kết hợp với phương pháp so sánh, tổng hợp, quy nạp, phân tích, hồi cứu tài liệu, tổng hợp, tham khảo và sử dụng các công trình nghiên cứu, các báo cáo, các số liệu, kết quả điều tra, khảo sát của các cơ quan nghiên cứu về đại diện lao động.

Để làm rõ vấn đề nghiên cứu, luận án sử dụng cụ thể các phương pháp cơ bản sau:

Luận án đã sử dụng phương pháp nghiên cứu gián tiếp trên cơ sở phân tích, tổng hợp, so sánh, đối chiếu, thống kê và hệ thống hóa các tài liệu, các báo cáo đánh giá, các báo cáo tổng kết làm căn cứ cho việc phân tích, bình luận, nghiên cứu một số vấn đề lý luận về đại diện lao động và pháp luật về đại diện lao động.

Luận án đã sử dụng phương pháp nghiên cứu trực tiếp trên cơ sở khảo sát thực trạng pháp luật Việt Nam hiện hành về đại diện lao động, so sánh, phân tích, tổng hợp để rút ra những cơ sở pháp lý quan trọng cho việc hoàn thiện hệ thống pháp luật về đại diện lao động.

Luận án đã sử dụng phương pháp nghiên cứu liên ngành khoa học xã hội trong việc làm rõ bản chất của đại diện lao động dưới góc độ ngôn ngữ, kinh tế, xã hội và pháp lý, vai trò của đại diện lao động trong nền kinh tế thị trường, thực tiễn hoạt động của tổ chức đại diện lao động trong giai đoạn hiện nay.

Luận án đã sử dụng xuyên suốt phương pháp so sánh luật học nhằm so sánh pháp luật về đại diện lao động của một số nước và Việt Nam để rút ra những kinh nghiệm làm cơ sở cho việc hoàn thiện pháp luật về đại diện lao động. Đồng thời, phương pháp này cũng được sử dụng để nghiên cứu các tiêu chuẩn lao động thế giới, đánh giá hạn chế của pháp luật về đại diện lao động và xác định các yêu cầu của việc hoàn thiện pháp luật về đại diện lao động ở Việt Nam.

CHƯƠNG 2 MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ ĐẠI DIỆN LAO ĐỘNG VÀ PHÁP LUẬT VỀ ĐẠI DIỆN LAO ĐỘNG

2.1 Đại diện lao động và vai trò của đại diện lao động trong quan hệ lao động

2.1.1. Quan niệm về đại diện lao động

Đại diện lao động là một thuật ngữ được tiếp cận dưới góc độ ngôn ngữ, kinh tế, xã hội và góc độ pháp lý.

Dưới góc độ ngôn ngữ, đại diện lao động là sự thay mặt cho cá nhân người lao động hoặc cho tập thể lao động.

Dưới góc độ kinh tế, đại diện lao động được hiểu là tổ chức hoặc cá nhân thay mặt cho người lao động thông qua việc liên kết để cùng hành động nhằm cải thiện điều kiện về kinh tế.

Dưới góc độ xã hội, đại diện lao động được hiểu là một tổ chức xã hội hoặc một cá nhân do người lao động tự nguyện lập ra thay mặt người lao động tham gia vào quan hệ lao động.

Dưới góc độ pháp lý, đại diện lao động là một chế định trong đó chủ thể (tổ chức hoặc cá nhân) được nhà nước trao cho các quyền năng pháp lý nhất định thay mặt cho người lao động để thực hiện chức năng đại diện và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động.

Từ những cách tiếp cận trên, theo chúng tôi:

“Đại diện lao động là tổ chức hoặc cá nhân được thành lập hợp pháp hoặc được thừa nhận, có địa vị pháp lý và cơ chế bảo đảm thực hiện thay mặt cho tập thể lao động giải quyết các vấn đề phát sinh trong quá trình lao động liên quan đến quyền và lợi ích của tập thể lao động nhằm bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của họ hướng đến việc xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định và phát triển.”

2.1.2 Vai trò của đại diện lao động trong quan hệ lao động

Sự tồn tại của tổ chức đại diện lao động trong nền kinh tế thị trường là một tất yếu khách quan. Mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động trong thị trường lao động bao giờ cũng gắn liền với sự tồn tại của tổ chức đại diện lao động. Không có mối quan hệ lao động nào lại không chứa đựng yếu tố đại diện lao động.

Sự tồn tại của tổ chức đại diện lao động trong quan hệ lao động để nhằm cân bằng vị thế giữa người lao động và người sử dụng lao động.

Ở Việt Nam, trong phạm vi cấp doanh nghiệp, tổ chức đại diện lao động có vai trò quan trọng trong việc đại diện và bảo vệ quyền lợi cho người lao động. Trong mối quan hệ ba bên, tổ chức đại diện lao động thể hiện ý chí của mình đối với nhà nước trong việc xây dựng chính sách, pháp luật về lao động. Trong mối quan hệ hai bên, tổ chức đại diện lao động tham gia trong quá trình thương lượng tập thể, hành động công nghiệp, tham gia xây dựng tiền lương, nội quy lao động... để bảo vệ quyền lợi cho người lao động. Tổ chức đại diện lao động giữ vai trò trong việc xây dựng và phát triển quan hệ lao động, thiết lập mối quan hệ hòa bình công nghiệp đáp ứng được các điều kiện của quá trình hội nhập kinh tế quốc tế.

Đối với các quốc gia trên thế giới, dù ở vị trí, trình độ phát triển nào thì các quốc gia cũng đều có xu hướng chung là được thừa nhận và tiếp tục điều chỉnh quan hệ đại diện lao động phù hợp với điều kiện hiện nay. Các quốc gia đều thừa nhận tổ chức đại diện lao động trong hệ thống pháp luật của nước mình. Các quốc gia có thể thừa nhận mô hình đại diện lao động là tổ chức công đoàn đơn nhất hoặc đa công đoàn, cũng có thể thừa nhận tổ chức đại diện lao động khác tồn tại song song cùng với tổ chức công đoàn. Trong nền kinh tế thị trường, đặc biệt là trong xu thế toàn cầu hóa, các quốc gia đã khẳng định vị trí, vai trò của tổ chức đại diện lao động, mở rộng chức năng của tổ chức đại diện

lao động, mở rộng phạm vi chủ thể, tính chất hoạt động cũng như sự thừa nhận của pháp luật đối với tổ chức đại diện lao động.

2.1.3 Các loại đại diện lao động

2.1.3.1 Căn cứ vào chủ thể của đại diện lao động

Dựa theo tiêu chí chủ thể đại diện lao động, có thể phân đại diện lao động thành hai loại: tổ chức công đoàn và tổ chức đại diện không thuộc hệ thống công đoàn.

2.1.3.2 Căn cứ vào tính chất của loại đại diện lao động

Nếu căn cứ vào tính chất của đại diện lao động, có thể chia thành đại diện lao động trực tiếp và đại diện lao động gián tiếp.

2.1.3.3 Căn cứ vào cấp độ và phạm vi đại diện lao động

Căn cứ vào cấp độ, đại diện lao động được phân thành ba loại: đại diện lao động cấp quốc gia; đại diện lao động cấp vùng, ngành; đại diện lao động cấp đơn vị sử dụng lao động.

2.2 Một số vấn đề lý luận pháp luật về đại diện lao động

2.2.1 Sự tác động của việc điều chỉnh pháp luật về đại diện lao động trong nền kinh tế thị trường

Ở Việt Nam, trong nền kinh tế thị trường, khi sức lao động là loại hàng hóa mang tính đặc biệt, sự tác động của pháp luật đối với đại diện lao động giữ vị trí, vai trò quan trọng trong việc bảo vệ quyền lợi của người lao động và là cơ sở để xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định.

Thứ nhất, pháp luật về đại diện lao động là công cụ để bảo vệ người lao động trước sức ép của nền kinh tế thị trường.

Thứ hai, pháp luật về đại diện lao động là một trong những cơ sở để xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ.

2.2.2 Khái niệm pháp luật về đại diện lao động

Pháp luật về đại diện lao động là một chế định trong hệ thống pháp luật quốc gia hoặc quốc tế bao gồm các quy phạm pháp luật do cơ quan có thẩm quyền ban hành điều chỉnh các quan hệ xã hội phát sinh trong quá trình thành lập, tổ chức hoạt động, địa vị pháp lý cũng như việc bảo đảm hoạt động của tổ chức đại diện lao động.

2.2.3 Các nguyên tắc pháp luật về đại diện lao động

Nguyên tắc pháp luật về đại diện lao động là những quan điểm, tư tưởng chỉ đạo xuyên suốt và chi phối toàn bộ quá trình xây dựng và thực hiện pháp luật về thành lập và tổ chức đại diện lao động; pháp luật về địa vị pháp lý của tổ chức đại diện lao động và pháp luật về bảo đảm pháp lý cho hoạt động của đại diện lao động.

Là một bộ phận của pháp luật lao động, các nguyên tắc cơ bản của pháp luật về đại diện lao động phải thể hiện đường lối của Đảng và Nhà nước, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp chính đáng của người lao động, người sử dụng lao động, xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ. (Bộ luật lao động, Điều 7 khoản 2).

Ngoài những nguyên tắc nêu trên, với tư cách là một bộ phận của pháp luật lao động, pháp luật về đại diện lao động cũng sử dụng những nguyên tắc của Luật lao động bao gồm những nguyên tắc định hướng (nguyên tắc kinh tế, nguyên tắc chính trị, nguyên tắc xã hội, nguyên tắc pháp chế, nguyên tắc tư tưởng văn hóa) và những nguyên tắc đặc thù của Luật lao động (nguyên tắc nhà nước quản lý thống nhất các quan hệ lao động và quan hệ liên quan đến quan hệ lao động, nguyên tắc bảo vệ người lao động, nguyên tắc bảo vệ người sử dụng lao động, nguyên tắc kết hợp chính sách kinh tế và chính sách xã hội).

Trong phạm vi điều chỉnh của mình, pháp luật về đại diện lao động phải quán triệt những nguyên tắc cơ bản sau:

Thứ nhất, nguyên tắc đảm bảo tính tự nguyện.

Thứ hai, nguyên tắc đảm bảo tính độc lập.

Thứ ba, nguyên tắc phù hợp với các công ước quốc tế mà Việt Nam ký kết hoặc tham gia phê chuẩn.

2.2.4 Nội dung pháp luật về đại diện lao động

2.2.4.1 Các quy định về thành lập và tổ chức đại diện lao động

Thứ nhất, về nguyên tắc thành lập, gia nhập tổ chức đại diện

Thứ hai, về đối tượng có quyền thành lập, gia nhập tổ chức đại diện lao động

Thứ ba, về thủ tục thành lập và tổ chức đại diện lao động

Thứ tư, về cơ cấu tổ chức đại diện lao động

2.2.4.2 Quyền và trách nhiệm của tổ chức đại diện lao động

Quyền và trách nhiệm của tổ chức đại diện lao động là một tập hợp nhằm thực hiện chức năng đại diện của tổ chức đại diện lao động. Dù thiết kế theo mô hình đa công đoàn, công đoàn đơn nhất hay tồn tại nhiều hình thức đại diện lao động, quyền và trách nhiệm của tổ chức đại diện lao động đều có các đặc trưng:

Thứ nhất, pháp luật quy định quyền của tổ chức đại diện lao động trong bảo vệ quyền lợi của người lao động tập trung vào ba nhóm quyền cơ bản: quyền tổ chức, quyền thương lượng tập thể và quyền hành động tập thể.

Thứ hai, pháp luật quy định quyền và trách nhiệm của tổ chức đại diện lao động trong mối quan hệ với người sử dụng lao động và nhà nước.

2.2.4.3 Những đảm bảo pháp lý cho hoạt động của tổ chức đại diện lao động

Những đảm bảo pháp lý cho hoạt động của tổ chức đại diện lao động được hiểu là những biện pháp, cách thức mà nhà nước sử dụng nhằm tạo ra cơ chế cho tổ chức đại diện lao động và các thành viên thực hiện chức năng của mình. Các cách thức bảo vệ tổ chức đại diện cũng như thành viên của họ bao gồm: i) bảo đảm về nhân sự; ii) bảo đảm về mặt tài chính và các điều kiện cần thiết cho tổ chức đại diện hoạt động.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 2

1. Đại diện lao động là đối tượng nghiên cứu của nhiều khoa học khác nhau như kinh tế, xã hội và pháp lý. Dưới góc độ pháp lý đại diện lao động thể hiện quyền tự do liên kết, tổ chức của người lao động được các công ước quốc tế cũng như pháp luật của nhiều quốc gia ghi nhận và bảo đảm thực hiện. Mặc dù được tiếp cận dưới các góc độ khác nhau và các cách phân loại khác nhau, đại diện lao động đều hướng đến mục tiêu chung nhằm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động.

2. Đại diện lao động là một chủ thể không thể thiếu trong quan hệ lao động. Một mặt, tổ chức đại diện lao động tham gia với tư cách là đại diện cho một bên của quan hệ lao động, là đối tác của người sử dụng lao động chứ không phải tham gia quan hệ với vai trò thứ ba. Mặt khác, sự tham gia này phản ánh tính bình đẳng độc lập và khẳng định vị trí của tổ chức đại diện lao động. Đồng thời, bảo vệ quyền, lợi ích của người lao động, xây dựng một quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ là đích đến của tổ chức đại diện lao động. Chính vì vậy, sự thừa nhận tổ chức đại diện lao động là một tất yếu khách quan và cần thiết phải được điều chỉnh thông qua một hành lang pháp lý để đảm bảo mục tiêu "ở đâu có tổ chức đại diện lao động ở đó người lao động thực sự làm chủ trong ngôi nhà của mình".

3. Pháp luật về đại diện lao động được các quốc gia quy định trong đạo luật chung hoặc ghi nhận trong một văn bản cụ thể. Tuy mức độ ghi nhận và cấp độ bảo vệ tổ chức đại diện lao động khác nhau nhưng pháp luật các quốc gia đều thừa nhận quyền tự do thành lập và hoạt động của tổ chức đại diện lao động, ghi nhận địa vị pháp lý của tổ chức đại diện lao động cũng như xây dựng các cơ chế pháp lý bảo đảm hoạt động của đại diện lao động. Xét trên bình diện chung, các quốc gia đều thừa nhận và trao cho tổ chức công đoàn những quyền năng pháp lý nhất định mà các hình thức đại diện khác không có. Đồng thời, các quốc gia cũng ghi nhận tính hiệu quả của tổ chức công đoàn trong một số

lĩnh vực cụ thể khi tham gia quan hệ lao động để bảo vệ quyền lợi ích hợp pháp của người lao động.

4. Trong bối cảnh chung, Việt Nam chỉ thừa nhận công đoàn là tổ chức được quyền thay mặt người lao động tham gia quan hệ lao động để bảo vệ quyền lợi của họ. Sự ra đời của Bộ luật lao động 2012 và Luật công đoàn 2012 tạo ra những thuận lợi cho tổ chức đại diện lao động phát huy hiệu quả trong thực tiễn áp dụng. Tuy nhiên, ngoài môi trường pháp lý, hiệu quả và mức độ khả thi của tổ chức đại diện lao động còn phụ thuộc vào sự hợp tác, tôn trọng từ phía đối tác người sử dụng lao động cũng như những ứng xử mang tính pháp lý trong mối quan hệ ba bên và sự phát huy nội lực từ chính tổ chức đại diện lao động.

CHƯƠNG 3 THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VIỆT NAM HIỆN HÀNH

VỀ ĐẠI DIỆN LAO ĐỘNG

3.1 Thành lập và tổ chức đại diện lao động

Pháp luật về thành lập và hoạt động của tổ chức đại diện lao động giữ vị trí, vai trò quan trọng ảnh hưởng đến địa vị pháp lý của tổ chức đại diện lao động; mối quan hệ giữa các chủ thể có liên quan đến tổ chức đại diện trong cơ chế hai bên và ba bên; vai trò của người thực thi chức năng đại diện, mô hình quan hệ lao động, phương thức và nguyên tắc của tổ chức đại diện lao động, hiệu quả, chất lượng và giá trị của chức năng đại diện trên thực tế.

3.1.1 Quy định về nguyên tắc thành lập tổ chức đại diện lao động

Việt Nam cũng như đa số các quốc gia đều ghi nhận nguyên tắc độc lập, bình đẳng trong quá trình thành lập và hoạt động của đại diện lao động. Tính độc lập của tổ chức đại diện lao động được hiểu là tổ chức đại diện lao động đó không chịu sự kiểm soát trực tiếp hay gián tiếp của người sử dụng lao động và không chịu sự ảnh hưởng hay can thiệp dưới bất kỳ hình thức nào của người sử dụng lao động.

3.1.2 Quy định về đối tượng thành lập tổ chức đại diện lao động

Thứ nhất, về chủ thể có thẩm quyền thành lập tổ chức đại diện lao động.

Thứ hai, về chủ thể không được thành lập tổ chức đại diện lao động.

3.1.3 Quy định về thành lập tổ chức đại diện lao động

Thứ nhất, quy trình thành lập tổ chức đại diện lao động

Thứ hai, trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc thừa nhận và tạo điều kiện thuận lợi để tổ chức đại diện hoạt động.

Thứ ba, pháp luật quy định về vai trò của công đoàn cấp trên cơ sở trong việc thành lập tổ chức đại diện lao động.

3.1.4 Quy định về cơ cấu tổ chức đại diện lao động

Việc quy định mô hình cơ cấu tổ chức sẽ tác động và ảnh hưởng đến mô hình quan hệ lao động và các chủ thể tham gia vào hoạt động đại diện. Theo quy định hiện nay, cơ cấu tổ chức đại diện có 4 cấp: i) Tổng liên đoàn lao động Việt Nam. Đây là cơ quan giữ vị trí, vai trò then chốt, cơ quan đầu não trong hệ thống công đoàn Việt Nam. Tổng liên đoàn lao động Việt Nam là cơ quan lãnh đạo cao nhất, trực tiếp lãnh đạo Liên đoàn lao động tỉnh, thành phố trực thuộc và công đoàn ngành trung ương; ii) Liên đoàn lao động tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương (tổ chức thực hiện chủ trương, nghị quyết của Tổng liên đoàn và chỉ đạo công đoàn ngành địa phương các liên đoàn lao động quận, huyện, công đoàn cơ sở trực thuộc); Công đoàn ngành trung ương chỉ đạo các công đoàn thuộc ngành, trong đó, nó có mối quan hệ đồng cấp với Liên đoàn lao động tỉnh, thành phố thuộc trung ương và chịu sự chỉ đạo trực tiếp từ Tổng liên đoàn; Công đoàn tổng công ty thuộc Tổng liên đoàn; iii) Công đoàn cấp trên cơ sở; iv) Công đoàn cơ sở, nghiệp đoàn.

3.2 Quyền và trách nhiệm của tổ chức đại diện lao động

3.2.1 Quyền và trách nhiệm của tổ chức đại diện lao động là công đoàn cơ sở

** Đại diện và bảo vệ người lao động trong đời sống xã hội, thương lượng tập thể và thỏa ước lao động tập thể.*

** Đại diện và bảo vệ người lao động trong lĩnh vực tiền lương, tiền thưởng và kỷ luật lao động*

** Đại diện và bảo vệ người lao động trong giải quyết tranh chấp lao động và tổ chức, lãnh đạo đình công.*

** Tham gia quản lý nhà nước, quản lý kinh tế xã hội, tham gia, kiểm tra, giám sát hoạt động của cơ quan tổ chức, doanh nghiệp.*

** Tuyên truyền, vận động, giáo dục người lao động và phát triển đoàn viên, công đoàn cơ sở.*

3.2.2.2 Quyền và trách nhiệm của tổ chức đại diện lao động là tổ chức công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở

** Đối với những doanh nghiệp chưa có tổ chức công đoàn cơ sở.*

** Đối với các doanh nghiệp đã thành lập công đoàn cơ sở.*

3.3 Những đảm bảo pháp lý cho hoạt động của tổ chức đại diện lao động

Đề tạo cơ sở cho tổ chức đại diện lao động hoạt động, pháp luật hiện thành đã quy định các bảo đảm về tổ chức, cán bộ; bảo đảm về điều kiện hoạt động công đoàn; bảo đảm cho cán bộ công đoàn và bảo đảm về tài chính của công đoàn. Đây là những căn cứ, cơ sở bước đầu rất quan trọng để cho những hoạt động của công đoàn được thực thi hiệu quả trên thực tế.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 3

1. Pháp luật về đại diện lao động có quá trình hình thành và phát triển lâu dài qua các giai đoạn từ năm 1945 đến nay. Trong đó, Sắc lệnh 29/SL ngày 12/3/1947 được xem là văn bản đặt nền móng đầu tiên ghi nhận về chủ thể được quyền thành lập tổ chức đại diện lao động, điều kiện để tổ chức đại diện lao động hoạt động trên thực tế, quyền và trách nhiệm của tổ chức đại diện cũng như những bảo đảm pháp lý cho các hoạt động của đại diện lao động. Qua quá trình phát triển, pháp luật về đại diện lao động được điều chỉnh bằng các luật đơn hành như Luật công đoàn 1957, Luật công đoàn 1990 và điều chỉnh trong luật chung như Bộ luật lao động 1994, Bộ luật lao động sửa đổi 2002, 2006 và Bộ luật lao động 2007. Tuy nhiên, pháp luật về đại diện lao động giai đoạn này đã sớm bộc lộ những điểm chưa tương thích, chưa kịp điều chỉnh các quan hệ mới nảy sinh trong lĩnh vực đại diện lao động giai đoạn hiện nay.

2. Bộ luật lao động 2012 và Luật công đoàn 2012 ra đời tạo ra bước nhảy vọt quan trọng để điều chỉnh lĩnh vực này. Thông qua hành lang pháp lý này, tổ chức đại diện lao động khẳng định vị trí, vai trò một cách rõ nét, độc lập, bình đẳng với người sử dụng lao động trong thị trường lao động. Quyền và trách nhiệm được mở rộng nâng tầm cao mới kịp thích ứng với sự biến động linh hoạt của các quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường. Đồng thời, pháp luật cũng quy định rõ trách nhiệm, nghĩa vụ của các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp trong việc hỗ trợ, phối hợp để tổ chức đại diện lao động thực hiện tốt nhất chức năng đại diện và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động. Với hành lang pháp lý này, hứa hẹn một triển vọng để tổ chức đại diện lao động thực hiện chức năng quan trọng của mình trong quá trình thiết lập quan hệ lao động.

Pháp luật về thành lập và hoạt động của tổ chức đại diện lao động đã thừa nhận quyền công đoàn của người lao động. Pháp luật xác lập các nguyên tắc tổ chức và hoạt động cũng như quy định hình thức tổ chức đại diện lao động, mở rộng thẩm quyền của tổ chức đại diện lao động là công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở trong việc xúc tiến thành lập công đoàn cơ sở. Tuy nhiên trong thực tế áp dụng, pháp luật về thành lập và hoạt động của tổ chức đại diện vẫn còn những hạn chế trong việc chưa tạo lập được hành lang pháp lý đủ mạnh và bảo đảm cơ chế để người lao động được thực sự sử dụng quyền tự do thành lập, gia nhập và hoạt động tổ chức đại diện lao động; chưa quy định đầy đủ các phạm vi chủ thể được và không được tham gia thực hiện quyền công đoàn; thực tế tổ chức

và hoạt động gặp nhiều khó khăn về sự phân cấp trong quản lý tổ chức, về sự độc lập trong quá trình thực hiện; sự ảnh hưởng và mức độ can thiệp của người sử dụng lao động trong quá trình thành lập, gia nhập và hoạt động tổ chức đại diện lao động; ảnh hưởng của cơ cấu tổ chức đến quyền và trách nhiệm của tổ chức đại diện lao động... Tất cả các vấn đề này cần phải được tiếp tục nghiên cứu, xem xét và sửa đổi trong quá trình xây dựng và hoàn thiện pháp luật về đại diện lao động.

3. Pháp luật về quyền và trách nhiệm của tổ chức đại diện lao động bước đầu đã tạo cho tổ chức đại diện lao động thực hiện cơ bản chức năng của mình trên thực tế. Tuy nhiên, quyền và trách nhiệm của tổ chức đại diện lao động do pháp luật hiện hành quy định chưa đi vào cuộc sống, việc thực hiện quyền và trách nhiệm của tổ chức đại diện lao động chưa đáp ứng được yêu cầu đặt ra trong giai đoạn hiện nay. Pháp luật về quyền và trách nhiệm còn nhiều bất cập, nhiều phạm vi vẫn đặt ngoài lề, nhiều quy phạm không được áp dụng một cách thống nhất vì thiếu các văn bản hướng dẫn thi hành. Quyền và lợi ích của người lao động vẫn bị vi phạm, tình trạng vi phạm luật vẫn xảy ra, tranh chấp lao động gia tăng và đình công vẫn là bài toán đặt ra cho tổ chức đại diện lao động nói riêng, cho người sử dụng lao động và các cơ quan quản lý lao động nói chung.

4. Pháp luật về bảo đảm pháp lý cho hoạt động của tổ chức đại diện là một nội dung được sửa đổi tương đối đầy đủ bước đầu tạo cơ sở để tổ chức đại diện thực hiện vai trò của mình. Tuy nhiên, pháp luật về bảo đảm pháp lý cho hoạt động của tổ chức đại diện vẫn chưa thực sự "lột xác" bởi còn nhiều quy phạm trùng lặp, nhiều quy phạm quy định khái quát khó áp dụng trên thực tế. Một số nội dung vẫn còn bỏ ngỏ chưa được kịp thời điều chỉnh. Thực tế, vẫn còn tình trạng người sử dụng lao động can thiệp, vi phạm đến cán bộ thực hiện chức năng đại diện mà việc xử lý chưa triệt để. Tài chính là một trong những nguồn bảo đảm quan trọng trong thực hiện vai trò của tổ chức đại diện nhưng quy định về việc phân cấp thu như hiện nay khó đảm bảo tính khả thi trong thực tế.

5. Những bất cập tồn tại trong hệ thống pháp luật về thành lập tổ chức đại diện lao động; quyền và trách nhiệm của tổ chức đại diện lao động; bảo đảm pháp lý cho hoạt động của tổ chức đại diện lao động cần phải được tiếp tục nghiên cứu, xem xét và sửa đổi trong thời gian tới. Mục đích của việc hoàn thiện pháp luật nhằm xây dựng một hành lang pháp lý đủ mạnh khẳng định vị thế của tổ chức đại diện lao động, phát huy hơn nữa vai trò liên kết tập hợp đoàn viên, xây dựng thương hiệu, ngày càng bình đẳng, độc lập với người sử dụng lao động. Ngoài ra, xây dựng quan hệ lao động hài hòa, tiến bộ thúc đẩy đối thoại xã hội, trách nhiệm của doanh nghiệp bên cạnh việc đại diện và bảo vệ quyền lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động cũng chính là mục tiêu mà tổ chức đại diện lao động hướng đến. Trong đó, hoàn thiện pháp luật về đại diện lao động là công cụ hỗ trợ đắc lực để tổ chức đại diện lao động thực hiện mục tiêu này.

CHƯƠNG 4 HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ ĐẠI DIỆN LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM

4.1 Sự cần thiết của việc hoàn thiện pháp luật về đại diện lao động

4.1.1 Khắc phục những bất cập của pháp luật hiện hành về đại diện lao động

4.1.2 Đáp ứng yêu cầu của quá trình toàn cầu hóa

4.2 Yêu cầu hoàn thiện pháp luật về đại diện lao động ở Việt Nam

4.2.1 Bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động

4.2.2 Đặt trong quá trình hoàn thiện pháp luật về đại diện người sử dụng lao động đồng bộ với quá trình hoàn thiện các chế định khác của Bộ luật lao động

4.2.3 Tiếp cận các tiêu chuẩn lao động quốc tế

4.3 Hướng hoàn thiện pháp luật về đại diện lao động ở Việt Nam

4.3.1 Hoàn thiện các quy định về thành lập và tổ chức đại diện lao động

Thứ nhất, Luật công đoàn cần quy định cụ thể những đối tượng không được thành lập, gia nhập và hoạt động đại diện lao động

Thứ hai, pháp luật cần hướng dẫn cụ thể trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc thừa nhận và tạo điều kiện để tổ chức đại diện hoạt động.

Thứ ba, pháp luật cần quy định mở rộng chủ thể có thẩm quyền đại diện cho người lao động trong các trường hợp: i) Nơi chưa có tổ chức đại diện lao động; ii) Nơi tổ chức đại diện lao động hoạt động không hiệu quả, yếu kém.

4.3.2 Hoàn thiện các quy định về quyền và trách nhiệm của tổ chức đại diện lao động

Hoàn thiện quyền đại diện và bảo vệ trong đối thoại, thương lượng và thỏa ước lao động tập thể.

Hoàn thiện quyền đại diện và bảo vệ trong lĩnh vực tiền lương, tiền thưởng, kỷ luật lao động.

Hoàn thiện quyền đại diện và bảo vệ trong lĩnh vực tranh chấp lao động và đình công.

Hoàn thiện quyền đại diện và bảo vệ trong quản lý doanh nghiệp, quản lý kinh tế - xã hội tham gia thanh tra, kiểm tra, giám sát hoạt động của doanh nghiệp.

Hoàn thiện quyền đại diện và bảo vệ trong lĩnh vực tuyên truyền, vận động, giáo dục người lao động và phát triển đoàn viên, thành lập công đoàn cơ sở.

Hoàn thiện quyền và trách nhiệm của tổ chức đại diện lao động là công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở.

4.3.3 Hoàn thiện các quy định về đảm bảo pháp lý cho hoạt động của tổ chức đại diện lao động

KẾT LUẬN CHƯƠNG 4

1. Trong giai đoạn hiện nay, hoàn thiện pháp luật về đại diện lao động giữ vị trí, vai trò quan trọng trong việc nâng cao vai trò của tổ chức đại diện lao động, xây dựng quan hệ lao động hài hòa, tiến bộ nhằm góp phần phát triển kinh tế - xã hội và ổn định chính trị. Hoàn thiện pháp luật về đại diện lao động là một tất yếu khách quan, một mặt nhằm khắc phục những hạn chế, bất cập từ phía hệ thống quy phạm pháp luật, mặt khác đáp ứng những yêu cầu đòi hỏi khi Việt Nam nói riêng và các quốc gia trên thế giới nói chung đang trong quá trình toàn cầu hóa. Quá trình này đặt ra cho tổ chức đại diện lao động trên thế giới nói chung và tổ chức đại diện lao động Việt Nam nói riêng nhiều cơ hội cũng như những thách thức phải đối mặt. Hơn lúc nào hết, hệ thống pháp luật về đại diện lao động phải được thực hiện nhanh chóng, kịp thời đáp ứng chức năng điều chỉnh và bảo vệ tạo hành lang pháp lý hữu hiệu để tổ chức đại diện lao động phát huy hiệu quả bảo vệ người lao động trên thực tế.

2. Hoàn thiện pháp luật về đại diện lao động phải đáp ứng các yêu cầu đặt ra. Trong đó bảo vệ quyền lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động là một đích đến trong quá trình hoàn thiện. Bảo đảm cho người lao động có nhiều cơ hội trong việc làm, bình đẳng, nhân thân được tôn trọng, đời sống thu nhập được cải thiện là mục tiêu đặt ra trong quá trình hoàn thiện pháp luật. Việc hoàn thiện chỉ phát huy tác dụng trên thực tế nếu như nó đặt song song với việc hoàn thiện pháp luật về tổ chức đại diện người sử dụng lao động; tiếp cận với các tiêu chuẩn lao động quốc tế, gia nhập Công ước 87 về quyền tự do lập hội và bảo vệ quyền của tổ chức và Công ước 98 về áp dụng những nguyên tắc của quyền tổ chức và thương lượng tập thể. Đặc biệt việc hoàn thiện này phải tiến hành cùng với quá trình hoàn thiện các chế định khác nhau của Bộ luật lao động như ban hành Luật tiền lương tối thiểu; Luật việc làm; Luật an toàn lao động, vệ sinh lao động; Luật về quan hệ lao động...

3. Hiệu quả hoạt động của tổ chức đại diện lao động trước hết phụ thuộc vào việc hoàn thiện pháp luật về thành lập và tổ chức đại diện lao động. Trong đó, pháp luật cần mở rộng đối tượng được phép thành lập tổ chức đại diện lao động; hạn chế các đối tượng tham gia thành lập nếu có dấu hiệu liên quan đến sự tác động, can thiệp từ phía người sử dụng lao động; mở rộng thẩm quyền

đại diện do người lao động cử ra những nơi chưa thành lập tổ chức đại diện; quy định các quyền và lợi ích của công đoàn viên so với người lao động; xây dựng chiến lược phát triển tổ chức đại diện lao động theo từng giai đoạn... Bên cạnh đó, pháp luật phải hoàn thiện các loại quyền và nghĩa vụ của tổ chức tập thể trong các lĩnh vực như: đối thoại xã hội, thương lượng tập thể, xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động; quy chế thưởng; xử lý kỷ luật lao động; giải quyết tranh chấp lao động và đình công; tham gia quản lý doanh nghiệp; tham gia thanh tra, kiểm tra, giám sát hoạt động của doanh nghiệp và phát triển đoàn viên, xây dựng công đoàn cơ sở... Đồng thời, hiệu quả hoạt động của tổ chức đại diện cũng phụ thuộc vào quá trình hoàn thiện pháp luật đối với các bảo đảm pháp lý cho hoạt động của tổ chức đại diện lao động. Việc hoàn thiện này phải được thực hiện toàn diện, đồng bộ để tạo lập một rào chắn an toàn hỗ trợ cho tổ chức đại diện lao động thực hiện vai trò bảo vệ người lao động có hiệu quả trên thực tế. Tổ chức đại diện lao động giữ vai trò quan trọng đối với đời sống người lao động nói riêng và đối với việc xây dựng xã hội nói chung. Vai trò đó có ý nghĩa trong việc tạo lập quan hệ lao động bình ổn và công bằng xã hội. Ngoài sự tương hỗ của hệ thống pháp luật, điều quan trọng là tổ chức đại diện lao động cần tích cực nỗ lực khẳng định vai trò, vị trí của mình trong mối tương quan với người sử dụng lao động, thực hiện phương châm cùng ngồi trên một con thuyền để chèo lái hướng đến việc bảo vệ quyền lợi hợp pháp cho người lao động.

KẾT LUẬN

Trên cơ sở nghiên cứu những vấn đề lý luận và thực trạng áp dụng pháp luật về đại diện lao động ở Việt Nam, có thể rút ra những kết luận cơ bản sau đây:

1. Sự ra đời, tồn tại và phát triển của tổ chức đại diện lao động là một tất yếu khách quan của lịch sử. Trong đó, tổ chức đại diện lao động giữ vị trí, vai trò quan trọng trong việc bảo vệ người lao động, trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Do đó, điều chỉnh bằng pháp luật đối với tổ chức đại diện lao động là một yêu cầu khách quan. Pháp luật về đại diện lao động là một bộ phận của pháp luật lao động điều chỉnh các quan hệ phát sinh trong quá trình thành lập, tổ chức hoạt động, địa vị pháp lý cũng như các biện pháp bảo đảm hoạt động của tổ chức đại diện lao động.

2. Pháp luật về đại diện lao động có quá trình hình thành và phát triển gắn với lịch sử phát triển của đất nước cũng như những cột mốc trong lịch sử lập hiến và lập pháp. Trong đó, Sắc lệnh 29/SL ngày 12/3/1947 được xem là nền móng đầu tiên xác định đại diện lao động là một chế định để bảo vệ quyền lợi của công nhân về phương diện nghề nghiệp. Qua quá trình phát triển, nhà nước ta đã ban hành Bộ luật lao động 2012, Luật công đoàn 2012 trên cơ sở tính kế thừa hợp lý, khắc phục những hạn chế, bất cập của hệ thống pháp luật cũ điều chỉnh về lĩnh vực đại diện lao động. Có thể khẳng định, pháp luật hiện hành đã bước đầu tạo ra một hành lang pháp lý mở ra nhiều cơ hội cho tổ chức đại diện lao động phát huy vai trò đại diện và bảo vệ người lao động trên thực tế. Tuy nhiên, thực trạng áp dụng pháp luật về đại diện lao động thời gian qua cho thấy pháp luật về đại diện lao động vẫn còn có một số nội dung chưa phù hợp, chưa đáp ứng được với sự phát triển đa dạng của thị trường lao động, chưa tạo cơ chế bảo đảm quyền và lợi ích của tổ chức đại diện lao động; một số quy phạm còn mang tính chung khó áp dụng vì không có văn bản hướng dẫn; việc quy định vẫn còn khoảng cách giữa văn bản và thực tế áp dụng; sự thiếu vắng một số quy phạm đảm bảo cho việc thực hiện quyền của tổ chức đại diện lao động; một số quy phạm ít tính khả thi đã tác động không nhỏ đến hiệu quả cũng như mức độ thực hiện quyền và trách nhiệm của tổ chức đại diện trên thực tế. Pháp luật hiện hành về đại diện lao động chưa thực sự tạo hành lang pháp lý vững chắc và bảo đảm cơ chế để người lao động thực hiện quyền công đoàn của mình; quyền và trách nhiệm của tổ chức đại diện lao động chưa có mảnh đất màu mỡ để khai thác phát huy triệt để tính hiệu quả trên thực tiễn. Quyền lợi của người lao động vẫn bị xâm phạm. Các biện pháp bảo đảm pháp lý cho hoạt động của tổ chức đại diện lao động đã được thiết lập tuy nhiên thực tế triển khai còn gặp khó khăn... Để giải quyết tất cả vấn đề này tạo tiền đề cho tổ chức đại diện lao động thực hiện chức năng đại diện và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp chính đáng của người lao động thì hoàn thiện pháp luật về đại diện lao động chính là con đường ngắn nhất thực hiện mục tiêu.

3. Trong xu thế toàn cầu hóa, tổ chức đại diện lao động đang đứng trước những cơ hội và thách thức nhất định. Để tạo cơ sở cho tổ chức đại diện lao động vận dụng nắm bắt thời cơ, vượt qua thách thức thì hoàn thiện pháp luật về đại diện lao động chính là kênh hữu hiệu. Trong quá trình hoàn thiện pháp luật, cần phải thúc đẩy tiến trình phê chuẩn Công ước 87 và Công ước 98; mở rộng lĩnh vực các hình thức đại diện lao động; mở rộng đối tượng được quyền thành lập, gia nhập và hoạt động đại diện; mở rộng thẩm quyền của tổ chức đại diện trong một số lĩnh vực cụ thể liên quan đến đời sống người lao động; có cơ chế để bảo đảm thực thi các quyền và trách nhiệm của tổ chức đại diện; đặc biệt pháp luật phải có chế tài đủ mạnh, phủ lấp các hành vi vi phạm liên quan đến việc thực hiện, bảo vệ quyền đại diện... Với những giải pháp nêu trên, hy vọng rằng việc hoàn thiện pháp luật về đại diện lao động trong thời gian tới sẽ mở ra nhiều triển vọng cho tổ chức đại diện lao động thực thi hiệu quả vai trò của mình. Ngoài hành lang pháp lý hỗ trợ, tổ chức đại diện chỉ có thể hoạt động hiệu quả nếu tổ chức đại diện tự đổi mới, tự nâng cao năng lực, tự xây dựng vị thế bình đẳng và đặc biệt tự tạo ra “lực hấp dẫn” để thu hút người lao động vào tổ chức của mình. Điều này, tổ chức đại diện lao động hơn ai hết phải có “tầm nhìn”, có “chiến lược” để thay đổi không chỉ về lượng mà còn về chất đáp ứng với yêu cầu đặt ra trong giai đoạn hiện nay.

**NHỮNG CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CỦA TÁC GIẢ
LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN**

1. Nguyễn Hữu Chí, Đào Mộng Điệp (đồng tác giả) (2010), “Pháp luật công đoàn một số nước và kinh nghiệm đối với Việt Nam”, *Tạp chí Luật học*, (6), tr.3-12, tr.31.
2. Đào Mộng Điệp (2011), “Giải pháp nâng cao hiệu quả hoạt động của đại diện lao động”, *Tạp chí Nghiên cứu lập pháp* (7), tr. 32-37.
3. Đào Mộng Điệp (2012), “Đại diện lao động trong Bộ luật lao động”, *Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội, Luật học* (28), tr.222-227.
4. Đào Mộng Điệp (2013), “Hình thức thực hiện quyền đại diện lao động của Cộng hòa Liên bang Đức và Việt Nam dưới góc nhìn luật so sánh”, *Tạp chí Luật học*, (5), tr.3-9.
5. Đào Mộng Điệp (2013), “Pháp luật về đối thoại xã hội ở doanh nghiệp. Thực trạng và hướng hoàn thiện”, *Tạp chí Nhà nước và Pháp luật* (7), tr.57-64, tr.84.
6. Trần Việt Dũng, Đào Mộng Điệp (đồng tác giả) (2013), “Vai trò của công đoàn trong việc đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động và thực tiễn tại tỉnh Thừa Thiên Huế”, Hội thảo Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam (11), tr.30-45
7. Đào Mộng Điệp (2013), “Vai trò của tổ chức đại diện người lao động trong lĩnh vực tiền lương”, *Tạp chí lao động và xã hội* (466), tr.14-16
8. Đào Mộng Điệp (2013), “Những bảo đảm pháp lý cho hoạt động của tổ chức đại diện lao động”, *Tạp chí Nghề luật* (5), tr.31-32.