

LUẬT CÔNG ĐOÀN 1990: NHÌN LẠI VÀ ĐỊNH HƯỚNG

*Lê Thị Hoài Thu**

1. Một số kết quả đạt được trong quá trình thực hiện Luật Công đoàn 1990

Luật Công đoàn 1990, bao gồm 4 chương, 19 điều, đã quy định rõ vị trí, chức năng, quyền và trách nhiệm của tổ chức công đoàn trên nhiều lĩnh vực hoạt động, cũng như trách nhiệm của cơ quan, đơn vị... trong việc tạo điều kiện cho công đoàn thực hiện các quyền của mình. Với tư duy pháp lý mới về vị trí, vai trò của tổ chức công đoàn, Luật Công đoàn 1990, đã xác định: “Công đoàn là tổ chức chính trị – xã hội rộng lớn của giai cấp công nhân và của người lao động Việt Nam (gọi chung là người lao động) tự nguyện lập ra dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam; là thành viên trong hệ thống chính trị của xã hội Việt Nam; là trường học chủ nghĩa xã hội của người lao động” (khoản 1, Điều 1). Luật Công đoàn 1990 ra đời là sự cụ thể hoá Điều 10 Hiến pháp 1980, là bước phát triển quan trọng của pháp luật về công đoàn ở nước ta trong giai đoạn thực hiện công cuộc đổi mới, phát triển nền kinh tế hàng hoá nhiều thành phần theo cơ chế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Luật Công đoàn đã tạo thêm những điều kiện mới để công đoàn phát triển mạnh mẽ về tổ chức, nâng cao vị thế của công đoàn trong thời kỳ mới, là chỗ dựa vững chắc của Nhà nước, đóng góp vào sự phát triển của đất nước. Cụ thể là:

- Quyền gia nhập, thành lập và hoạt động công đoàn là một trong những quyền cơ bản trong “quyền công đoàn”, vừa là một nhiệm vụ quan trọng của công đoàn Việt Nam. Đây là quyền thể hiện tính độc lập về tổ chức của công đoàn. Pháp luật qui định quyền độc lập cho công đoàn là tôn trọng và đề cao vai trò của công đoàn trong sự nghiệp

xây dựng và bảo vệ đất nước, đồng thời cũng xác định rõ vị trí của công đoàn trong hệ thống chính trị – xã hội của thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước. Sau gần 20 năm đi vào hoạt động, tổ chức công đoàn đã có sự phát triển cả về số lượng và chất lượng. *Từ năm 1990 đến tháng 6/2009 cả nước có 670 Liên đoàn Lao động cấp quận, huyện; 436 công đoàn ngành địa phương; 97.306 công đoàn cơ sở, nghiệp đoàn với hơn 6.463.000 đoàn viên. So với năm 1990 số lượng tăng hơn 3 triệu đoàn viên*¹.

- Quyền đại diện của công đoàn được ghi nhận tại Điều 10 Hiến pháp 1992 (đã được sửa đổi, bổ sung năm 2001), công đoàn là người đại diện và bảo vệ lợi ích chính đáng cho đoàn viên và người lao động. Trên cơ sở qui định của Hiến pháp, Luật Công đoàn và Điều lệ công đoàn đã cụ thể hoá việc xác định cơ cấu, tổ chức, sự hình thành đại diện của từng cấp công đoàn, nội dung chức năng đại diện, địa vị pháp lý và các bảo đảm cho việc thực hiện chức năng đại diện của từng cấp công đoàn. Quyền đại diện và bảo vệ lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động là quyền vốn có của công đoàn, gắn liền với sự hình thành phát triển của công đoàn, thể hiện tính độc lập, tự chủ và chủ động triển khai hoạt động của công đoàn. *Trên thực tế, 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 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*

¹ Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam. *Báo cáo tổng kết 19 năm thực hiện Luật Công đoàn 1990 – 2009*.

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

qui chế dân chủ; Ủy ban quan hệ lao động...².

- Quyền kiến nghị, tham gia của công đoàn được thể hiện ở quyền kiến nghị, tham gia hoặc được hỏi ý kiến, còn quyền quyết định thuộc về phía cơ quan nhà nước, người sử dụng lao động³. Trong hoạt động của mình, Công đoàn có trách nhiệm phối hợp cùng với cơ quan nhà nước trên tất cả các lĩnh vực chính trị, kinh tế, văn hoá... mà sự phối hợp này nhằm tiến tới xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam. Trong quan hệ lao động, công đoàn đại diện cho người lao động tham gia, kiến nghị với người sử dụng lao động về những vấn đề liên quan đến quyền lợi của người lao động như trong trả lương, bảo hộ lao động, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, bảo hiểm xã hội... (Điều 6, Điều 8 Luật Công đoàn 1990). *Từ năm 1992 đến nay, Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam đã tham gia với Nhà nước xây dựng trên 250 văn bản qui phạm pháp luật của Quốc hội, Ủy ban Thường vụ Quốc hội, hàng trăm văn bản qui phạm pháp luật cấp Chính phủ, cấp bộ, ngành. Nhiều kiến nghị, đề xuất của Công đoàn đã được cơ quan nhà nước, chính quyền, cơ quan quản lý, chủ doanh nghiệp chấp nhận và thực hiện. Kinh nghiệm cho thấy, những nơi xây dựng được qui chế phối hợp hoạt động giữa công đoàn với chuyên môn thì ở đó quyền tham gia, kiến nghị của công đoàn được tôn trọng và đảm bảo thực hiện⁴.*

- Quyền kiểm tra, giám sát việc thực hiện chính sách, pháp luật nhằm bảo vệ

quyền lợi người lao động. Đây là một trong những chức năng cơ bản của tổ chức công đoàn, là tiền đề, động lực để thực hiện các chức năng khác. Theo qui định của Luật Công đoàn⁵, 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, Luật Công đoàn và chính sách pháp luật khác có liên quan đến quyền và nghĩa vụ của người lao động. *Chỉ tính từ năm 1998 đến nay, Tổng liên đoàn và Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội đã phối hợp kiểm tra gần 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 cơ quan chuyên môn tiến hành hàng ngàn cuộc kiểm tra liên ngành⁶.* Thông qua kiểm tra, giám sát, công đoàn đã phát hiện nhiều biểu hiện hành vi vi phạm pháp luật, kịp thời chấn chỉnh, nhắc nhở và kiến nghị với cơ quan có thẩm quyền xử lý vi phạm theo qui định của pháp luật, phát hiện những khó khăn, vướng mắc, bất hợp lý trong việc thực thi pháp luật, để từ đó kiến nghị với cơ quan nhà nước có thẩm quyền kịp thời khắc phục và hoàn thiện.

- Quyền công đoàn trong giải quyết tranh chấp lao động và đình công.

Trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động, công đoàn cử đại diện của mình vào thành phần Hội đồng hoà giải lao động cấp cơ sở, Hội đồng trọng tài lao động hoặc tham gia vào quá trình xét xử ở Tòa Lao động (khoản 3, 4 Điều 11 Luật Công đoàn). Riêng quyền tổ chức và lãnh đạo đình công là quyền rất lớn và mới của tổ chức công đoàn mà Luật Công đoàn 1990 chưa qui định. Tuy nhiên, nhằm bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động, tập thể lao động, Bộ luật Lao động (đã được sửa đổi bổ sung 2006) từ Điều 172 đến Điều 179a đã qui định về đình công và giải quyết đình công, trong đó có qui định Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban

² Lê Đình Quảng, Một số đánh giá về kết quả thực hiện Luật Công đoàn 1990, Tạp chí Lao động và Công đoàn, số 393/2007.

³ Điều 5, Luật Công đoàn 1990: quyền trình dự án luật của Tổng liên đoàn Lao động, quyền tham dự các hội nghị của cơ quan nhà nước, quyền tham gia xây dựng pháp luật, chính sách, chế độ liên quan đến quyền và lợi ích của người lao động.

Điều 11, Điều 12 Luật Công đoàn 1990.

⁴ Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam, Báo cáo tổng kết 19 năm thực hiện Luật Công đoàn (1990-2009).

⁵ Khoản 2 Điều 2; khoản 3 Điều 5; khoản 3 Điều 6 Luật Công đoàn 1990.

⁶ Số liệu Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam tính đến tháng 7/2009.

chấp hành công đoàn lâm thời tổ chức và lãnh đạo đình công. Khi tranh chấp lao động và đình công xảy ra, công đoàn 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.

Nhìn lại tổ chức và hoạt động của công đoàn ở Việt Nam thời gian qua, có thể thấy rằng, công đoàn đã thực hiện được nhiều việc mang lại quyền lợi cho người lao động và cho các thành viên công đoàn. Gần 20 năm qua, một số nội dung của Luật Công đoàn 1990 đã được thực hiện khá tốt, như: Quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn của người lao động thuộc mọi thành phần kinh tế; quyền của công đoàn tham gia quản lý nhà nước, quản lý kinh tế-xã hội; một số quyền công đoàn trong quan hệ lao động; một số bảo đảm cho hoạt động công đoàn và một số qui định bảo vệ cán bộ công đoàn... Tuy nhiên, điều chỉnh các quan hệ lao động là một lĩnh vực khó và phức tạp vì nó liên quan đến tất cả các vấn đề kinh tế - xã hội. Trong thời gian qua, các quan hệ lao động phát triển và biến đổi một cách nhanh chóng, do đó, Luật Công đoàn 1990 không thể tránh khỏi những bất cập cần phải sửa đổi, bổ sung cho phù hợp.

2. Những bất cập của Luật Công đoàn 1990

Thứ nhất, về đối tượng, phạm vi điều chỉnh: Luật Công đoàn 1990 chưa xác định đối tượng và phạm vi điều chỉnh một cách rõ ràng, cụ thể và nhất quán. Các đối tượng gia nhập tổ chức công đoàn qui định trong Luật Công đoàn 1990 có phạm vi rất hẹp. Nay nền kinh tế nước ta đã có sự hội nhập, mở cửa, đa phương hoá, đa dạng hoá nên thành phần, đối tượng gia nhập tổ chức công đoàn đã được mở rộng hơn, thiết nghĩ đối tượng, phạm vi của Luật cần phải được điều chỉnh cho phù hợp với thực tiễn hiện nay. Một số nội dung thuộc phạm vi, đối tượng điều chỉnh của Luật Công đoàn nhưng chưa được qui định, trong đó có những nội dung quan trọng như vấn đề thanh tra, kiểm tra, xử lý vi phạm pháp luật về công đoàn, giải quyết khiếu nại và tranh chấp liên quan tới quyền

công đoàn, trách nhiệm của công đoàn trong việc tuyên truyền, giáo dục, vận động người lao động...

Thứ hai, về kỹ thuật lập pháp, là một trong những hạn chế lớn nhất của Luật Công đoàn 1990 làm cho việc hiểu và thực hiện các quyền công đoàn chưa được nghiêm túc, đầy đủ, ảnh hưởng tới khả năng đi vào cuộc sống và tính khả thi của Luật. Cụ thể là:

- Về cách tiếp cận xây dựng các quyền của công đoàn trong Luật Công đoàn 1990 chưa được xây dựng theo một tiêu chí rõ ràng, thống nhất. Nhiều qui định diễn đạt có sự lẫn lộn giữa quyền hạn, chức năng và nhiệm vụ của công đoàn. Chẳng hạn, Chương II của Luật Công đoàn với tiêu đề "Quyền và trách nhiệm của công đoàn" nhưng trong chương này có vấn đề được tiếp cận theo chức năng của công đoàn (Điều 4, Điều 11...), song lại có vấn đề được tiếp cận theo lĩnh vực hoạt động của công đoàn (Điều 5, Điều 6, Điều 8...). Chính vì thế, việc thực hiện các quyền công đoàn trên thực tế gặp nhiều khó khăn.

- Về nội dung các điều luật thiếu thống nhất, trùng lặp. Nhiều nội dung độc lập, cần được qui định ở những điều luật khác nhau lại đang được thể hiện trong một điều luật (Điều 1, Điều 3, Điều 4, Điều 11...). Ngược lại, có một số nội dung được qui định lặp đi, lặp lại ở nhiều điều luật, như quyền đại diện của công đoàn được qui định rải rác ở nhiều điều (Điều 2, Điều 4, Điều 6, Điều 10, Điều 11) hay quyền tham gia quản lý (Điều 2, Điều 5, Điều 7, Điều 8, Điều 11) hoặc quyền kiểm tra, giám sát của công đoàn (Điều 5, Điều 6, Điều 9). Như vậy, có thể thấy, nhiều nội dung qui định tại các khoản trong một điều cũng như các điều trong một chương của Luật Công đoàn chưa được sắp xếp theo một tiêu chí thống nhất, thiếu tính logic. Những hạn chế này cũng làm cho việc nắm bắt và thực hiện các qui định cụ thể của Luật gặp không ít khó khăn, hạn chế tính khả thi của Luật trong thực tế.

- Một số nội dung và thuật ngữ sử dụng không tương thích với hệ thống pháp luật hiện hành. Luật Công đoàn 1990 được ban

hành ở thời kỳ nước ta còn thiếu những văn bản pháp lý quan trọng đối với hoạt động công đoàn. Đến nay, sau hơn 20 năm phát triển nền kinh tế thị trường, nhiều đạo luật quan trọng đã được sửa đổi, bổ sung như Hiến pháp 1992 (đã được sửa đổi, bổ sung năm 2001); Bộ luật Lao động năm 1994 (đã được sửa đổi, bổ sung năm 2002, 2006, 2007); Luật Doanh nghiệp 2005; Luật Bảo hiểm xã hội... Do vậy, một số nội dung qui định trong Luật Công đoàn 1990 đã không còn phù hợp với các đạo luật trên, như: "Công đoàn... tham gia với cơ quan nhà nước quản lý bảo hiểm xã hội theo qui định của pháp luật" (khoản 1 Điều 8) hoặc "Công đoàn cơ sở phối hợp với cơ quan, đơn vị, tổ chức, quản lý và sử dụng quỹ phúc lợi tập thể, phục vụ lợi ích của người lao động" (khoản 3 Điều 8) hay "Khi cơ quan có thẩm quyền giải quyết hoặc tòa án xét xử tranh chấp lao động phải có đại diện của công đoàn tham dự và phát biểu ý kiến" (khoản 3 Điều 11)... Hơn nữa, nhiều từ ngữ, cụm từ trong Luật sử dụng không chính xác, không phù hợp với thuật ngữ pháp lý hiện hành như "Hội đồng Bộ trưởng", "Hội đồng Nhà nước", "Giám đốc xí nghiệp", "Xí nghiệp quốc doanh", "thi hành kỷ luật đến mức buộc người lao động thôi việc"... Theo tôi những hạn chế này cần sớm được khắc phục.

Thứ ba, thiếu cơ chế bảo đảm thi hành các quyền công đoàn. Đây là một trong những hạn chế lớn của Luật Công đoàn 1990, đặc biệt là các chế tài pháp lý cụ thể đối với các hành vi vi phạm các qui định của Luật Công đoàn. Toàn bộ Luật Công đoàn 1990 chỉ có Điều 18 qui định: "Người vi phạm các qui định của Luật này, thì tùy theo mức độ nhẹ hoặc nặng mà bị xử lý kỷ luật, xử phạt hành chính hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự". Qui định này quá chung chung, không có tính khả thi, vì việc xử lý kỷ luật, xử lý hành chính hoặc truy cứu trách nhiệm hình sự chỉ có thể được thực hiện khi pháp luật tương ứng có các qui định về hành vi vi phạm và chế tài xử lý cụ thể. Trong trường hợp pháp luật hình sự và pháp luật hành chính không qui định cụ thể thì người

có hành vi vi phạm Luật Công đoàn cũng không thể xử lý được họ bằng các chế tài kỷ luật, hành chính hoặc hình sự, dẫn đến tình trạng coi thường luật diễn ra khá phổ biến. Tương tự như vậy, Luật Công đoàn chưa có các biện pháp chế tài phù hợp để xử lý những doanh nghiệp trốn tránh, không trích nộp kinh phí công đoàn. Quyền công đoàn trong việc quản lý, hướng dẫn sử dụng ngân sách công đoàn chưa rõ ràng.

Thứ tư, nhiều qui định trong hệ thống Luật Công đoàn còn rất chung chung, không thiết thực với quyền lợi của người lao động trong nền kinh tế thị trường hoặc đã lỗi thời, không đồng bộ với các qui định khác trong hệ thống pháp luật lao động (ví dụ khoản 1, khoản 2 Điều 1; Điều 4, khoản 1 Điều 8, Điều 11, Điều 12... Luật Công đoàn 1990). Hệ thống tổ chức công đoàn hiện tại với cơ chế vận hành trùng chéo, nặng nề, hiệu lực thấp, đặc biệt giữa Liên đoàn lao động địa phương với công đoàn ngành nghề toàn quốc, không tạo điều kiện để tham gia xây dựng thoả ước ngành mà Bộ luật Lao động đã qui định trong Chương thoả ước lao động tập thể. Hay tại khoản 4 Điều 158 Bộ luật Lao động qui định về nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động là: "Có sự tham gia của đại diện người lao động... trong quá trình giải quyết tranh chấp", nhưng cơ chế "tham gia" cụ thể như thế nào thì không qui định. Điều này không chỉ làm cho công đoàn mà chính các cơ quan tố tụng cũng không thống nhất trong giải thích và hành động. *Hiện nay còn khoảng 80% doanh nghiệp dân doanh, 60% doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài chưa có tổ chức công đoàn*⁷. Những hạn chế trên đã tác động đến thực tiễn hoạt động của công đoàn, là nguyên nhân dẫn đến hoạt động dàn trải, thiếu tập trung cho việc thực hiện chức năng đại diện bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của người lao động.

Thứ năm, các quyền thiết thực của tổ chức công đoàn trong quan hệ lao động hiện nay như quyền tổ chức và lãnh đạo đình

⁷ Nguồn: Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam.

công, quyền tham gia cơ cấu giải quyết tranh chấp lao động, tham gia Ủy ban quan hệ lao động, tham gia với các tổ chức đại diện người sử dụng lao động và Nhà nước... chủ yếu do các văn bản khác qui định. Điều đó làm giảm hiệu lực của đạo luật này, khiến cho Luật Công đoàn ngày càng trở thành "hữu danh vô thực".

Thứ sáu, mặc dù tổ chức công đoàn là thống nhất, gần như là người duy nhất đại diện của công nhân, lao động, nhưng hoạt động công đoàn chưa xứng tầm là một tổ chức chính trị – xã hội rộng lớn nhất của người lao động. Nội dung, phương thức hoạt động công đoàn còn lúng túng, chưa theo kịp sự thay đổi nhanh chóng của cơ chế quản lý mới. Công đoàn chủ yếu vẫn được tổ chức theo địa giới hành chính⁸. Điều đó không thực sự là lợi thế của công đoàn, thậm chí lại là điểm bất lợi, dễ gây ra tình trạng ý lại, dựa dẫm, trì trệ. Cấp trên của công đoàn cơ sở có quá nhiều loại, phân tán ở những cơ quan, thang bậc khác nhau. Mặc dù, Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam đã có sự chỉ đạo nhằm xác định mối liên hệ⁹ để các cấp công đoàn thực hiện nhiệm vụ nhưng điều đó lại gây nên sự trái ngược là thừa về mặt thủ tục, chưa đủ sức thuyết phục đối với hoạt động thực tiễn. Ngoài ra, còn phải kể đến trình độ cán bộ công đoàn không đồng đều, "Trong nhiều trường hợp cán bộ công đoàn có những biểu hiện yếu kém, không tận tâm với nhiệm vụ chủ chốt trong các doanh nghiệp, hoạt động còn nặng tính chính trị, hình thức"¹⁰. Một số nơi, vai trò tham gia quản lý, đại diện bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp chính đáng

cho người lao động, đoàn viên công đoàn của tổ chức công đoàn còn mờ nhạt, hiệu quả thấp. Một số cán bộ công đoàn còn thiếu bản lĩnh, ngại va chạm, sợ bị trừ dập, mất việc làm nên chưa mạnh dạn đấu tranh thực hiện các quyền đã được Luật Công đoàn qui định.

3. Phương hướng hoàn thiện Luật Công đoàn

Một là, cần khắc phục những bất hợp lý của các qui định trong Luật Công đoàn, các qui định liên quan đến quyền của tổ chức công đoàn trong các văn bản pháp luật khác để xác định những vấn đề còn phù hợp, không còn phù hợp cần sửa đổi, bổ sung nhằm đảm bảo sự hợp lý, tính thống nhất trong điều chỉnh và thực thi luật Công đoàn, đảm bảo sự phù hợp với điều kiện kinh tế thị trường ở Việt Nam. Yêu cầu này đòi hỏi việc hoàn thiện phải làm cho hệ thống Luật Công đoàn đồng bộ, đầy đủ và khả thi hơn.

Hai là, Luật Công đoàn sửa đổi phải được xây dựng phù hợp, tương thích với qui định của Hiến pháp 1992 (đã được sửa đổi, bổ sung năm 2001), đồng bộ, phù hợp với Bộ luật Lao động, Luật Doanh nghiệp, Luật Bảo hiểm xã hội và các văn bản pháp luật khác có liên quan và phải trở thành văn bản quan trọng nhất để điều chỉnh các mối quan hệ trong hoạt động công đoàn. Sửa đổi, bổ sung Luật Công đoàn theo hướng xác định những vấn đề cần thiết điều chỉnh để đáp ứng yêu cầu của quan hệ lao động, thể hiện chức năng chính của công đoàn là đại diện và bảo vệ người lao động ở tất cả các cấp hoạt động công đoàn.

Ba là, cần thống nhất tiêu chí xây dựng những qui định về quyền công đoàn theo các chức năng cơ bản của công đoàn. Làm rõ mối quan hệ giữa các cấp công đoàn với chính quyền, với người sử dụng lao động hoặc tổ chức hữu quan của người sử dụng lao động; mối quan hệ giữa công đoàn với người lao động bởi lẽ đoàn viên công đoàn ràng buộc bởi Điều lệ Công đoàn, còn người lao động với công đoàn vừa là chủ thể thành lập công đoàn vừa là đối tượng được Công đoàn bảo vệ. Để thực hiện được điều này cần phải

⁸ Tổ chức công đoàn có 64 Liên đoàn lao động cấp tỉnh (tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương), 20 công đoàn ngành trung ương (kể cả công đoàn Công an nhân dân và công đoàn Quân đội nhân dân), 12 đơn vị trực thuộc Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam.

⁹ Quyết định số 433/QĐ-TLĐ ngày 23/3/2005 của đoàn Chủ tịch Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam "Qui định về việc phối hợp hoạt động giữa công đoàn ngành trung ương và công đoàn tổng công ty trực thuộc Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam trong cùng một bộ".

¹⁰ Báo Người lao động ngày 13/10/2005.

xác định tư cách chủ thể của các cấp công đoàn; xác định nội dung quan hệ, hình thức mối quan hệ lao động cũng như xác định phương pháp và trách nhiệm pháp lý của tổ chức công đoàn. Trong đó, cần đặc biệt nhấn mạnh chức năng đại diện và bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên công đoàn, người lao động trong các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp... thuộc mọi thành phần kinh tế; đại diện tập thể lao động ký kết thoả ước lao động tập thể; tổ chức và lãnh đạo đình công; tham gia giải quyết tranh chấp lao động; tham gia các thiết chế ba bên như Ủy ban quan hệ lao động, Hội đồng trọng tài lao động, tham gia giải quyết tranh chấp lao động, kể cả những tranh chấp được giải quyết tại toà án...

Bốn là, Luật Công đoàn cần cụ thể hoá những điều kiện đảm bảo cho hoạt động công đoàn như: Qui định việc trích nộp kinh phí công đoàn; qui định đảm bảo về kinh phí, vật chất, điều kiện, phương tiện, thời gian hoạt động công đoàn của cán bộ công đoàn; qui định cơ chế bảo vệ cán bộ công đoàn trong các trường hợp như mất việc làm, thu nhập, bị phân biệt đối xử do làm cán bộ công đoàn đấu tranh bảo vệ người lao động..., nhất là cán bộ công đoàn cơ sở hoạt động kiêm nhiệm. Nên chăng, qui định trong nhiệm kỳ hoạt động công đoàn, cán bộ công đoàn không bị chấm dứt hợp đồng lao động, trừ trường hợp các bên thoả thuận ở thời điểm chấm dứt hoặc trường hợp đơn vị sử dụng lao động chấm dứt hoạt động.

Năm là, cần xây dựng các cơ chế bảo đảm thực hiện quyền công đoàn. Đây là những qui định pháp lý vô cùng quan trọng trong việc bảo đảm cho công đoàn có thể thực hiện được chức năng của mình, song chưa được Luật Công đoàn hiện hành điều chỉnh. Do đó, việc sửa đổi, bổ sung Luật Công đoàn cần phải được hoàn thiện về cơ chế bảo đảm thực hiện quyền công đoàn, cụ thể là: Qui định về các chế tài pháp lý đối với những hành vi vi phạm Luật Công đoàn; vấn đề thanh tra, kiểm tra việc thực hiện

Luật Công đoàn; thẩm quyền, trình tự, thủ tục khiếu nại, giải quyết khiếu nại trong quá trình thực hiện Luật Công đoàn; quyền khởi kiện và cơ chế giải quyết các tranh chấp phát sinh liên quan đến quyền công đoàn... Ngoài ra, Luật cần qui định rõ trách nhiệm của Nhà nước, các cơ quan nhà nước, thủ trưởng cơ quan, giám đốc doanh nghiệp... trong việc bảo đảm thực hiện các quyền của tổ chức công đoàn.

Sáu là, cần bổ sung các qui định về cơ chế đối thoại, hợp tác tại nơi làm việc. Đây là những hình thức đóng vai trò quyết định trong việc điều hoà, cân bằng lợi ích, giảm thiểu xung đột, phòng ngừa tranh chấp giữa các bên trong quan hệ lao động nói riêng, giữa các đối tác xã hội và Nhà nước nói chung. Tuy nhiên, cơ chế này lại rất kém phát triển và không hiệu quả cả về phương diện pháp lý và thực tiễn. Số vụ tranh chấp lao động, ngừng việc tập thể của người lao động thời gian qua là thể hiện rõ những bất ổn trong quan hệ lao động, nhưng không được giải quyết bằng biện pháp đàm phán, thương lượng hoà bình cho phù hợp với cơ chế thị trường. Do đó, có thể qui định thành một chương hoặc một số điều trong Luật Công đoàn về cơ chế đối thoại, hợp tác tại nơi làm việc và cơ chế đối thoại xã hội ba bên ở các cấp, trong đó xác định vị trí, vai trò của công đoàn trong cơ chế ba bên đó. Hơn nữa, Luật cần cụ thể hoá các hình thức đối thoại, trình tự, thủ tục đối thoại, các điều kiện bảo đảm, hỗ trợ cho đối thoại, giá trị pháp lý và cơ chế đảm bảo thực hiện kết quả đối thoại... có như vậy mới tạo điều kiện cho công đoàn thực sự là đối tác xã hội của người sử dụng lao động.

Bảy là, hoàn thiện Luật Công đoàn trên cơ sở tiếp thu có chọn lọc kinh nghiệm quốc tế trong việc xây dựng pháp luật về công đoàn, bảo đảm các qui định của Luật Công đoàn vừa phù hợp với thực tiễn Việt Nam, vừa phù hợp với pháp luật và thông lệ quốc tế.