

NÂNG CAO VAI TRÒ CÔNG ĐOÀN TRONG BẢO ĐẢM QUYỀN LÀM VIỆC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM

 ĐINH XUÂN THẢO* - KHÚC THỊ NGỌC HOA**

Ngày nhận: 26/10/2018

Ngày phản biện: 22/11/2018

Ngày duyệt đăng: 24/12/2018

Tóm tắt: Công đoàn là tổ chức chính trị - xã hội của giai cấp công nhân và người lao động; tham gia quản lý nhà nước và xã hội, tham gia kiểm tra, giám sát hoạt động của cơ quan nhà nước. Công đoàn được hình thành do nhu cầu của đông đảo người lao động, có chức năng đại diện bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp và chính đáng của người lao động, trong đó có quyền làm việc. Quyền làm việc là quyền cơ bản của con người được quy định trong luật pháp quốc tế và pháp luật quốc gia. Ở Việt Nam quyền làm việc là quyền cơ bản được hiến định và quy định cụ thể trong các đạo luật. Để bảo đảm quyền làm việc của người lao động, công đoàn có vai trò quan trọng, nhất là trong bối cảnh nước ta đang phát triển nền kinh tế thị trường định hướng XHCN, đẩy mạnh CNH, HĐH và hội nhập quốc tế sâu rộng. Vì vậy cần phải có giải pháp thích hợp để nâng cao vai trò của công đoàn nhằm bảo đảm quyền làm việc của người lao động.

Từ khóa: Công đoàn, người lao động, quyền làm việc.

ENHANCING THE ROLE OF TRADE UNION IN ENSURING THE RIGHT TO EMPLOYMENT IN VIETNAM

Abstract: Trade union is a political-social organization of the working class and laborers, participating in governance of the state and society, monitoring and overseeing activities of state agencies. Trade union is formed due to the demand of the mass of employees with a mandate to represent and protect legal rights and legitimate interests of employees, including the right to employment. The right to employment is a fundamental human right stipulated in international law and national law. In Vietnam, the right to employment is constitutionalized and specified in laws. With regards to ensuring the right to employment, trade union plays a crucial role, particularly against the backdrop of our country developing a socialist-oriented market economy, accelerating industrialization and modernization, and in-depth and comprehensive international integration. Thus, there should be proper solutions to enhance the role for trade union to ensure the right to employment.

Keywords: Trade union, employee, right to employment.

1. Một số vấn đề liên quan về quyền làm việc

Hiện nay, luật pháp quốc tế cũng như Hiến pháp và các văn bản pháp luật về lao động của Việt Nam đều chưa đưa ra khái niệm cụ thể về quyền làm việc. Theo nghiên cứu của một số học giả trong nước, có thể hiểu quyền làm việc là quyền cơ bản và quan trọng của con người trong lĩnh vực lao động được ghi nhận trong Hiến pháp, pháp luật quốc gia và luật pháp quốc tế. Quyền làm việc bao gồm nhiều khía cạnh cụ thể như: quyền tự do lựa chọn nghề nghiệp, quyền có việc làm chính đáng, quyền được bảo đảm

điều kiện lao động hợp lý, quyền được trả thù lao hợp lý...

Quyền làm việc được coi là quyền cơ bản trong pháp luật quốc tế, được ghi nhận cụ thể trong Tuyên ngôn toàn thế giới về nhân quyền năm 1948: "Mọi người đều có quyền làm việc, tự do lựa chọn việc làm..." (Điều 23)¹. Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, văn hóa và xã hội năm 1966 (ICESCR) cũng xác định rõ các yếu tố quyền có việc làm tại các Điều 6, 7, 8². Quyền làm việc, như đã được ICESCR quy định, khẳng định nghĩa vụ của các quốc gia thành viên phải bảo đảm đối với từng cá nhân quyền tự do của họ trong việc chấp nhận và lựa chọn công việc, trong đó bao gồm cả quyền không bị tước bỏ công

¹ Đại học Quốc gia Hà Nội (2011), Điều 23 Tuyên ngôn Quốc tế Nhân quyền của Đại Hội đồng Liên hợp quốc ngày 10 tháng 12 năm 1948, Nxb Lao động - Xã hội, Hà Nội.

² Liên hợp quốc (1966), Điều 6, Điều 7, Điều 8 Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, văn hóa và xã hội.

* Trường Đại học Công đoàn

** Trường Đại học Nội vụ Hà Nội

việc một cách không công bằng. Quyền làm việc cũng được ghi nhận và nội luật hóa các tiêu chuẩn quốc tế về quyền con người trong lĩnh vực lao động, đặc biệt là quyền có việc làm của người lao động trong Hiến pháp và các văn bản pháp luật về luật lao động như: Điều 30 Hiến pháp năm 1959: “Công dân nước Việt Nam dân chủ cộng hoà có quyền làm việc...”; Điều 58 Hiến pháp năm 1980: “Công dân có quyền có việc làm...”; Hiến pháp năm 2013: “Công dân có quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc”³. Bộ luật lao động quy định: “làm việc, tự do lựa chọn việc làm, nghề nghiệp, học nghề, nâng cao trình độ nghề nghiệp và không bị phân biệt đối xử”⁴, “được làm việc cho bất kỳ người sử dụng lao động nào và ở bất kỳ nơi nào mà pháp luật không cấm”⁵.

Như vậy, có thể thấy tất cả mọi người đều có quyền làm việc, quyền có cơ hội kiếm sống bằng công việc do chính bản thân họ tự chọn và chấp thuận. Quyền làm việc đối với mỗi người là một nhu cầu của cuộc sống để sinh tồn, phát triển và hoàn thiện mình. So với quyền của người lao động, quyền làm việc hẹp hơn, tuy nhiên, đây lại là một quyền cơ bản nhất, quan trọng nhất trong lĩnh vực lao động việc làm. Quyền làm việc chính là tiền đề, điều kiện quan trọng để thực hiện các quyền khác của người lao động nói riêng và các quyền của con người nói chung, như quyền về nhà ở, quyền về giáo dục, văn hoá... Chỉ khi quyền làm việc được bảo đảm thực hiện, thì các quyền khác của con người mới có ý nghĩa.

Nội dung quyền làm việc

- Theo pháp luật quốc tế:

Tuyên ngôn quốc tế về quyền con người (UDHR) năm 1948, quyền của người lao động được quy định tại Điều 4, Điều 22, Điều 23 (quyền tự do làm việc, lựa chọn việc làm, thành lập hay gia nhập công đoàn) và Điều 24 (quyền nghỉ ngơi)⁶. Theo đó, có thể thấy quyền làm việc là do bản thân tự quyết định, tự lựa chọn, không ai có quyền ép buộc, hay bắt làm nô lệ dưới mọi hình thức. UDHR nhấn mạnh quyền làm việc của mọi người cư trú chứ không chỉ của công dân quốc gia đó. Quyền làm việc có nghĩa là cá nhân được lựa chọn nghề nghiệp mà không có sự can thiệp của chính quyền. Việc làm cưỡng bức, dù ở bất kỳ hình thức nào, cũng đều không được chấp nhận. Giá trị của UDHR còn được đánh giá cao trong nhân quyền quốc tế vì đã ghi nhận quyền của mọi người được bảo vệ thất nghiệp. UDHR là văn kiện truyền cảm hứng thúc đẩy sự phát triển quyền làm việc 18 năm sau trong ICESR.

Theo quy định trong Công ước quốc tế về quyền

dân sự, chính trị năm 1966 (ICCPR) đã tái khẳng định những quy định của Điều 4 UDHR, Công ước quốc tế về quyền dân sự, chính trị năm 1966 (ICCPR), quyền của người lao động được quy định tại Điều 8: “1. Không ai bị bắt làm nô lệ; mọi hình thức nô lệ và buôn bán nô lệ đều bị cấm; 2. Không ai bị bắt làm nô dịch; 3. Không ai bị yêu cầu phải lao động bắt buộc hoặc cưỡng bức”⁷. Khác với những quy định của UDHR chỉ mang tính chất tuyên bố thì đến ICCPR, các quy định mang tính chất bắt buộc thực hiện đối với những quốc gia thành viên. Có thể thấy rằng những quy định tại Điều 8 Công ước ICCPR đã nhấn mạnh rõ nét hơn sự ràng buộc, bảo đảm quyền làm việc được thực hiện một cách tự nguyện, không bị ép buộc.

Các quyền trong lĩnh vực lao động còn được ghi nhận và bảo vệ bởi nhiều văn kiện của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO). Một chức năng cơ bản của ILO là thiết lập các chuẩn mực lao động quốc tế bằng việc thông qua các công ước và khuyến nghị bao trùm các lĩnh vực liên quan đến lao động, đôi lúc chúng được nhắc đến như là Bộ luật Lao động quốc tế (International Labour Code).

Năm 1948, ILO đã thông qua Công ước số 87 về “quyền tự do hợp hội và về việc bảo vệ quyền được tổ chức”⁸. theo đó những người lao động và những người sử dụng lao động không hề phân biệt, đều không phải xin phép trước mà vẫn có quyền hợp thành những tổ chức theo sự lựa chọn của mình, có quyền gia nhập tổ chức đó với điều kiện duy nhất là theo đúng điều lệ của tổ chức hữu quan.

Năm 1998, ILO thông qua Tuyên bố về các quyền cơ bản của người lao động tại nơi làm việc gồm: (i) *Quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể của người lao động và người sử dụng lao động (theo Công ước số 87 và số 98 của ILO)*; (ii) *Xóa bỏ lao động cưỡng bức và lao động bắt buộc (theo Công ước số 29 và số 105 của ILO)*; (iii) *Cấm sử dụng lao động trẻ em, xóa bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất (theo Công ước số 138 và Công ước số 182 của ILO)*; (iv) *Xóa bỏ mọi hình thức phân biệt*

³ Quốc hội (2013), Điều 35 khoản 1 Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam.

⁴ Điều 5 khoản 1, Bộ luật Lao động năm 2012.

⁵ Điều 10 khoản 1, Bộ luật Lao động năm 2012.

⁶ Đại học Quốc gia Hà Nội (2011), Điều 4, Điều 23, Điều 24 Tuyên ngôn Quốc tế Nhân quyền của Đại Hội đồng Liên Hiệp Quốc ngày 10 tháng 12 năm 1948, Nxb Lao động Xã hội, Hà Nội.

⁷ Liên hợp quốc (1966), Điều 8 Công ước quốc tế về quyền dân sự, chính trị năm 1966 (ICCPR).

⁸ Tổ chức lao động quốc tế, Công ước số 87 về “quyền tự do hợp hội và về việc bảo vệ quyền được tổ chức”.

đối xử về việc làm và nghề nghiệp (theo Công ước số 100 và số 111 của ILO)⁹. Theo Tuyên bố năm 1998 của ILO thì các nước thành viên ILO dù đã phê chuẩn hay chưa phê chuẩn các công ước cơ bản nêu trên đều có nghĩa vụ tôn trọng, thúc đẩy và thực hiện bốn tiêu chuẩn lao động được đề cập trong các công ước đó.

Quyền làm việc của người lao động còn được quy định trong Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP)¹⁰. Hiệp định CPTPP không đưa ra tiêu chuẩn riêng mà khẳng định lại bốn tiêu chuẩn lao động cơ bản trong Tuyên bố năm 1998 của ILO. Theo đó, những nội dung về quyền tự do liên kết của người lao động nhận được sự quan tâm của Nhà nước và các tổ chức, cá nhân (các nhà nghiên cứu, người lao động và cộng đồng doanh nghiệp...). Theo yêu cầu của CPTPP, người lao động làm việc trong một doanh nghiệp được tự do thành lập tổ chức của người lao động ở cấp doanh nghiệp. Sau khi thành lập, tổ chức đó có thể tự do lựa chọn: Hoặc gia nhập Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (TĐLĐVN) và được phép hoạt động ngay, hoặc đăng ký với cơ quan nhà nước và chỉ được phép hoạt động sau khi hoàn thành thủ tục đăng ký. Tuy nhiên, phải lưu ý rằng, tổ chức của người lao động ở đây “chỉ được thành lập với mục đích duy nhất là đại diện cho người lao động trong quan hệ lao động, không được quyền hoạt động chính trị hay có những hoạt động có tính chất khác”. Nếu không gia nhập TĐLĐVN thì tổ chức đó có quyền tự chủ trong việc: (i) Bầu ra đại diện (BCH); (ii) Thông qua điều lệ và nội quy của tổ chức; (iii) Thu phí hội viên và quản lý tài chính, tài sản của tổ chức; (iv) Đối thoại, thương lượng tập thể theo quy định của pháp luật; (v) Tổ chức và lãnh đạo đình công theo quy định của pháp luật. Các tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp nằm ngoài hệ thống TĐLĐVN có quyền không kém hơn các tổ chức công đoàn cơ sở thuộc hệ thống TĐLĐVN đối với các quyền lao động được nêu trong Tuyên bố 1998 của ILO, kể cả việc được hưởng quỹ 2% từ người sử dụng lao động¹¹.

- Theo pháp luật Việt Nam:

Để bảo đảm được quyền làm việc cần đặc biệt chú trọng cơ hội tự do lựa chọn nghề nghiệp, được hưởng những điều kiện làm việc công bằng, thuận lợi và được bảo vệ chống lại nạn thất nghiệp; được trả công ngang nhau cho những công việc như nhau mà không có bất kỳ sự phân biệt đối xử nào. Quyền làm việc phải được bảo đảm ở mức độ cao nhất theo chuẩn mực quốc tế. Mọi người dân Việt Nam đều phải có quyền tiếp cận tới việc làm. Hiến pháp năm 2013, văn bản pháp lý có giá trị cao nhất trong hệ

thống văn bản quy phạm pháp luật đã khẳng định sự bảo đảm về quyền con người. Nhân quyền được coi là điểm sáng trong Hiến pháp năm 2013. Theo đó, Điều 3 Hiến pháp năm 2013 quy định, Nhà nước công nhận, tôn trọng, bảo vệ và bảo đảm quyền con người, quyền công dân¹². Điều 14 nhấn mạnh cụ thể và chi tiết hơn sự bảo đảm về quyền của người lao động bằng việc quy định: ở nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, các quyền con người, quyền công dân về chính trị, dân sự, kinh tế, văn hóa, xã hội được công nhận, tôn trọng, bảo vệ, bảo đảm theo Hiến pháp và pháp luật¹³. Đây là một điểm mới đặc biệt quan trọng đảm bảo sự hài hòa giữa Hiến pháp Việt Nam với Luật Nhân quyền Quốc tế.

Bộ luật Lao động năm 2012 một lần nữa khẳng định rằng mọi người đều có quyền làm việc, tự do lựa chọn việc làm và nghề nghiệp, học nghề và nâng cao trình độ nghề nghiệp; cấm ngược đãi và cưỡng bức người lao động. Việc không sử dụng lao động cưỡng bức bắt buộc là một trong những nguyên tắc cơ bản của người lao động tại nơi làm việc đã được khẳng định trong Công ước số 29 về lao động cưỡng bức và công ước số 105 về xóa bỏ lao động cưỡng bức của ILO. Vì vậy, nguyên tắc cấm cưỡng bức, ngược đãi người lao động mà pháp luật lao động Việt Nam quy định phù hợp với quan điểm của Công ước ILO. Người lao động được làm việc cho bất kỳ người sử dụng lao động nào và ở bất kỳ nơi nào mà pháp luật không cấm (Điều 10 Bộ luật lao động năm 2012)¹⁴.

2. Vai trò của công đoàn trong bảo đảm quyền làm việc của người lao động

Để bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, BLLĐ quy định người lao động có quyền thành lập và hoạt động công đoàn. Việc quy định những quyền này là bước tiến quan trọng so với các chế định pháp luật trước đó về quan hệ lao động, đòi hỏi nhà nước phải có những chính sách phù hợp để bảo đảm và bảo vệ có hiệu quả những lợi ích hợp pháp của người lao động khi bị xâm phạm hoặc chưa được bảo đảm. Tại điểm c, khoản 1, điều 5 BLLĐ

⁹ Tổ chức lao động quốc tế ILO (1998), Tuyên bố về các quyền cơ bản của người lao động.

¹⁰ Chương 19 Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương.

¹¹ <http://tcdclp.moj.gov.vn/qt/tintuc/Pages/xay-dung-phap-luat.aspx?ItemID=256>

¹² Quốc hội (2013), Điều 3 Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam.

¹³ Quốc hội (2013), Điều 14 Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam.

¹⁴ Quốc hội (2012), Điều 10 Bộ luật Lao động, Hà Nội.

năm 2012 quy định người lao động có các quyền: “Thành lập, gia nhập, hoạt động công đoàn, tổ chức nghề nghiệp và tổ chức khác theo quy định của pháp luật; yêu cầu và tham gia đối thoại với người sử dụng lao động, thực hiện quy chế dân chủ và được tham vấn tại nơi làm việc để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình...”¹⁵. Ở nước ta, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam là cơ quan lãnh đạo của các cấp Công đoàn, thay mặt cho công nhân, viên chức và lao động tham gia quản lý kinh tế, quản lý Nhà nước, tham gia xây dựng pháp luật, chế độ chính sách liên quan đến quyền lợi, nghĩa vụ của công nhân, viên chức và lao động. Theo quy định, tại mỗi cơ quan được phép thành lập một Công đoàn cơ sở. Khi bắt đầu vào làm việc ở một cơ quan, đơn vị, người lao động bao giờ cũng quan tâm đến lợi ích chính đáng mà họ mong muốn được hưởng: Đó là môi trường làm việc, thu nhập, được học tập nâng cao trình độ và cơ hội thăng tiến. Trước kia, việc gia nhập công đoàn như là điều “đương nhiên” khi người lao động được nhận vào làm việc ở các đơn vị, tổ chức. Hiện nay, việc gia nhập công đoàn là rất cần thiết và mang “tính tự nguyện” của người lao động. Pháp luật nghiêm cấm việc “ép buộc người lao động thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn” (khoản 2 Điều 190 Bộ Luật Lao động) và Điều 5 Luật Công đoàn quy định người lao động “có quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn”. Như vậy, người lao động tự tìm hiểu thấy công đoàn cơ sở thật sự cần thiết thì họ sẽ tự nguyện gia nhập vào tổ chức đó. Công đoàn cơ sở có thực sự vì người lao động, đấu tranh cho quyền lợi người lao động, giải quyết được các bức xúc của người lao động thì người lao động mới có mong muốn tham gia công đoàn. Thủ trưởng đơn vị, người sử dụng lao động hay các cơ quan, tổ chức khác không có quyền gây sức ép buộc người lao động phải gia nhập hoặc không gia nhập, hoạt động công đoàn.

Tuy nhiên, có một thực trạng diễn ra là hoạt động công đoàn ở cơ sở những năm qua chưa thực sự phân định rõ ràng đâu là hoạt động dành cho công đoàn viên, đâu là hoạt động vì người lao động. Những vấn đề công đoàn cơ sở tham gia như xây dựng nội quy, quy chế, giám sát việc thực hiện chế độ chính sách, không chỉ có công đoàn viên mà mọi người trong đơn vị, tổ chức đều được hưởng kết quả đó. Song chỉ là công đoàn viên mới được hưởng những quyền được quy định cụ thể trong pháp luật ví dụ như: quyền yêu cầu công đoàn đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng khi bị xâm phạm, quyền yêu cầu công đoàn và công đoàn phải có trách nhiệm đại diện bảo vệ người lao động khi bị xâm hại. Vì

thế, trong hoạt động công đoàn cần có sự phân định rõ ràng để công đoàn viên thấy phần “hơn” khi gia nhập tổ chức.

Ngoài ra, khi nghiên cứu tới vấn đề này, không thể không tìm hiểu Điều lệ công đoàn Việt Nam. Theo cách hiểu chung thì Điều lệ là quy định nội bộ của tổ chức, cơ quan không trái pháp luật, điều chỉnh trong phạm vi của tổ chức, mang tính nội bộ. Tuy nhiên, Điều lệ Công đoàn Việt Nam được xem như là “văn bản pháp luật” điều chỉnh các vấn đề liên quan tới công đoàn nói chung, thành lập và gia nhập công đoàn nói riêng. Đây được coi như một văn bản “đặc thù” ở Việt Nam, nhiều quy định trong điều lệ được cụ thể hóa từ luật Công đoàn, đôi khi Điều lệ công đoàn được dẫn chiếu giống như một “Nghị định” hướng dẫn Luật Công đoàn. Tóm lại, xét về mặt hành lang pháp lý thì vấn đề thành lập và gia nhập công đoàn được quy định khá đầy đủ trong các văn bản pháp luật Việt Nam (Hiến pháp, Bộ luật lao động, Luật công đoàn...). Nội dung quy định khá cụ thể và chi tiết, tuy nhiên khi đi sâu nghiên cứu các quy định cụ thể và khi áp dụng các quy định vào thực tế còn phát sinh nhiều vấn đề hạn chế, bất cập cần được nghiên cứu làm rõ. Nhìn chung theo hệ thống pháp luật Việt Nam về quyền gia nhập công đoàn, có thể thấy rằng cho đến nay Việt Nam vẫn chưa phải là thành viên của bất kỳ Công ước nào của Tổ chức lao động quốc tế về quyền tự do công đoàn nêu trên¹⁶. Do đó, về mặt pháp lý, chúng ta không buộc phải tuân theo quy định của các Công ước này.

Vai trò của Công đoàn trong việc bảo đảm quyền làm việc của người lao động còn được thể hiện trong việc ký kết thoả ước lao động tập thể và tiến hành xây dựng chế độ chính sách. Theo quy định thì công đoàn là một trong hai chủ thể tham gia xây dựng thoả ước lao động tập thể. Nội dung thoả ước lao động tập thể bao gồm những cam kết về việc làm, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, tiền lương, tiền thưởng, định mức lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động và bảo hiểm xã hội đối với người lao động. Nhà nước khuyến khích các bên ký kết thoả ước lao động tập thể với những quy định có lợi hơn cho người lao động so với quy định của pháp luật lao động. Thoả ước lao động tập thể là công cụ pháp lý mà công đoàn sử dụng để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của tập thể lao động. Chủ tịch công đoàn cơ sở có quyền cùng

¹⁵ Quốc hội (2012), điểm c, khoản 1, điều 5 Bộ luật Lao động năm 2012, Hà Nội.

¹⁶ Ths. Cao Nhất Linh, *Quyền thành lập, tham gia công đoàn trong luật quốc tế và luật Việt Nam*.

người sử dụng lao động chủ trì hội nghị thảo luận, thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể với người sử dụng lao động. Khi ký kết thỏa ước lao động tập thể, trong điều khoản việc làm và bảo đảm việc làm cho người lao động, công đoàn cơ sở có quyền thương lượng cụ thể các vấn đề giao kết hợp đồng lao động, thời hạn giao kết hợp đồng lao động cho từng loại công việc, chế độ cụ thể khi thay đổi nơi làm việc¹⁷.

Người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến của công đoàn cơ sở khi tiến hành xây dựng và áp dụng hệ thống thang lương, bảng lương, mức lương, phụ cấp lương, xây dựng và áp dụng quy chế trả lương, quy chế thưởng hoặc quyết định nâng lương. Người sử dụng lao động phải trao đổi thống nhất ý kiến với Ban chấp hành công đoàn cơ sở về việc áp dụng hình thức trả lương trong doanh nghiệp. Công đoàn cơ sở có quyền thỏa thuận mức lương cụ thể cho từng công việc, thỏa thuận mức lương tối thiểu của doanh nghiệp, nguyên tắc nâng lương, thời gian thanh toán lương cũng như phương thức bồi thường khi người sử dụng lao động trả lương chậm ghi vào thỏa ước lao động tập thể. Công đoàn cơ sở có quyền yêu cầu người sử dụng lao động giải quyết nhanh chóng, kịp thời, thỏa đáng cho người lao động khi người sử dụng lao động không trả, chậm trả hoặc trả lương không đúng theo hợp đồng lao động và thỏa ước lao động tập thể¹⁸.

Hiện nay, ở một số doanh nghiệp vẫn còn tồn tại một số hạn chế về việc đóng và trả bảo hiểm xã hội cho người lao động. Khi biết chủ doanh nghiệp cố tình không đóng bảo hiểm xã hội, công đoàn cũng không báo cho công đoàn cấp trên. Nhiều trường hợp xảy ra tranh chấp về BHXH, cán bộ công đoàn không biết hoặc không hướng dẫn cho người lao động các bước giải quyết để người lao động được hưởng các chế độ. Bên cạnh đó, vấn đề tiền lương trong doanh nghiệp được pháp luật quy định rằng người sử dụng lao động phải thảo luận với Ban chấp hành công đoàn cơ sở khi khấu trừ tiền lương của người lao động. Việc khấu trừ không quá 30% hằng tháng. Tuy nhiên thực tế, việc khấu trừ tiền lương của NLĐ do NSDLĐ quyết định. Cán bộ công đoàn không được tham gia trong việc xây dựng mức lương tối thiểu tại doanh nghiệp cũng như xây dựng quy chế phân phối tiền lương và thu nhập trong doanh nghiệp. Ngoài ra, rất nhiều doanh nghiệp trốn tránh, không thực hiện nghĩa vụ trích nộp kinh phí công đoàn theo quy định của Luật Công đoàn. Ở những doanh nghiệp này hoạt động công đoàn hết sức khó khăn do không có nguồn lực để thực hiện việc tổ chức phong trào, phụ cấp cán bộ công đoàn, thăm hỏi, trợ cấp, hội

hợp... Có nơi việc thành lập và tổ chức hoạt động công đoàn cơ sở còn mang tính hình thức, đối phó. Cá biệt có công đoàn cơ sở bị tê liệt hoàn toàn, người lao động không thiết tha gắn bó với công đoàn dẫn đến tình trạng nhiều công đoàn cấp trên cơ sở đã phải ra quyết định giải thể. Ví dụ, thực tiễn quyền lợi một số công nhân tại một số đơn vị có vốn đầu tư nước ngoài (FDI) ở nhiều khu công nghiệp chưa được quan tâm thỏa đáng, thậm chí giờ làm thêm chỉ được tính 4.000 đồng/giờ, trong khi với mức thu nhập 3 triệu đồng/tháng thì giờ làm thêm mà đơn vị nọ trả cho công nhân là chưa đúng quy định của pháp luật, bởi người lao động làm thêm giờ được trả lương theo đơn giá hoặc tiền lương của công việc đang làm: Vào ngày thường, ít nhất bằng 150%; vào ngày nghỉ hàng tuần, ít nhất bằng 200%; vào ngày lễ, ngày nghỉ có hưởng lương, ít nhất bằng 300%. Như vậy mức tính tiền làm thêm giờ của công ty nọ là chưa đúng quy định. Khi người lao động có ý kiến với vị chủ tịch công đoàn ở đây thì được trả lời rằng đã có tham mưu với chủ sử dụng lao động nhưng chưa được. Không chỉ ở đơn vị nọ, thực trạng tiếng nói công đoàn “nhẹ” hơn chuyên môn còn xảy ra ở rất nhiều đơn vị, doanh nghiệp ngoài quốc doanh, một số doanh nghiệp FDI dẫn đến quyền lợi của người lao động bị thiệt thòi.

3. Giải pháp nâng cao vai trò của công đoàn trong bảo đảm quyền làm việc của người lao động

Có thể thấy rằng, hoạt động công đoàn tuy có nhiều điểm tiến bộ nhưng vẫn không tránh khỏi những bất cập, hạn chế. Do đó, cần chú trọng một số giải pháp nhằm phát huy vai trò của công đoàn trong việc bảo vệ quyền làm việc của người lao động, cụ thể:

Thứ nhất, cần hoàn thiện các quy định của pháp luật về công đoàn như sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện các quy định về quyền kiểm tra, giám sát việc thi hành các quy định pháp luật lao động của công đoàn, bởi thực tế pháp luật mới chỉ ghi nhận quyền kiểm tra, giám sát cho tổ chức công đoàn mà chưa quy định về trình tự, thủ tục thực hiện quyền cũng như các cơ chế pháp lý bảo đảm cho công đoàn có khả năng thực hiện được quyền đó trên thực tế; quy định về xử phạt hành chính về hành vi vi phạm quy định về tổ chức và hoạt động của Công đoàn theo Nghị định số 113/2004/NĐ-CP ngày 16/4/2004 của Chính

(Xem tiếp trang 11)

¹⁷ http://duthaoonline.quochoi.vn/DuThao/Lists/TT_TINLAPPHAP/View_Detail.aspx?ItemID=88

¹⁸ <https://voer.edu.vn/m/vai-tro-cua-cong-doan-trong-bao-ve-quyen-va-loi-ich-hop-phap/2bd820b1>

thuận lợi trong việc thực hiện sứ mệnh lịch sử của giai cấp công nhân nói chung và phát huy vai trò của đội ngũ công nhân trí thức nói riêng.

Ba là, thực hiện chính sách trọng dụng, đãi ngộ và tôn vinh công nhân trí thức. Xây dựng chính sách thu hút, tập hợp công nhân trí thức Việt Nam ở trong và ngoài nước tích cực tham gia hiến kế, hợp tác đào tạo, nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ mới... Trọng dụng, tôn vinh những công nhân trí thức có đóng góp thiết thực, hiệu quả vào sự nghiệp CNH, HĐH đất nước và hội nhập quốc tế.

Bốn là, quan tâm thiết thực đến đời sống, lao động, việc làm cho đội ngũ công nhân trí thức Việt Nam. Đảng và Nhà nước tiếp tục bổ sung, hoàn thiện các chính sách về lao động, việc làm, về tiền lương, tiền thưởng, về nhà ở góp phần tạo ra môi trường, động lực cho đội ngũ công nhân trí thức phát triển và phát huy vai trò của mình⁶.

5. Kết luận

Sự ra đời của đội ngũ công nhân trí thức hiện nay là thực tiễn minh chứng cho dự báo của chủ nghĩa Mác - Lênin từ lý luận trở thành khoa học. Ngày nay, công nhân trí thức phát triển mạnh mẽ, trở thành xu hướng chủ đạo trong quá trình vận động

của giai cấp công nhân hiện đại. Nhất là trong điều kiện kinh tế tri thức phát triển mạnh mẽ không chỉ ở những nước công nghiệp phát triển, mà bắt đầu hình thành và phát triển ở những nước đang phát triển, trong đó có Việt Nam, đội ngũ công nhân trí thức trở thành nguồn lực cơ bản, là động lực quan trọng nhất trong nền kinh tế tri thức. □

Tài liệu tham khảo

1. Bùi Thị Kim Hậu, Luận án Tiến sĩ Triết học, (2011): *"Trí thức hóa công nhân Việt Nam trong hội nhập quốc tế hiện nay"*, Hà Nội.
2. Nguyễn Thị Thanh Hương, (2014): *"Một số vấn đề đặt ra với công nhân trí thức Việt Nam trong giai đoạn mới"*, Tạp chí Giáo dục lý luận chính trị quân sự (147).
3. Hồ Chí Minh. *Toàn tập*, Tập 10, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2000.
4. Dương Văn Sao (Chủ biên), (2004): *"Một số vấn đề cơ bản về xây dựng, phát huy vai trò giai cấp công nhân Việt Nam trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa"*, Nxb Lao động, Hà Nội.

⁶. Nguyễn Thị Thanh Hương, Tóm tắt Luận án tiến sĩ Triết học (2015), *"Vai trò của đội ngũ công nhân trí thức Việt Nam trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước"*.

NÂNG CAO VAI TRÒ CÔNG ĐOÀN...

(Tiếp theo trang 7)

phủ thì chế tài còn nhẹ, do đó cần phải quy định theo hướng xử lý nghiêm khắc hơn; cần đưa thêm phần chế tài cụ thể vào Luật Công đoàn, phải có những chế tài cụ thể cho từng loại vi phạm. Điều 18 Luật Công đoàn chỉ quy định chung chung người vi phạm các quy định của luật này tùy theo mức độ nhẹ hoặc nặng mà xử lý kỷ luật, xử phạt hành chính hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự. Điều này dẫn đến nhiều bất cập khi giải quyết vi phạm vì mức độ nặng hoặc nhẹ rất khó xác định, thiếu thống nhất trong việc áp dụng chế tài xử lý.

Thứ hai, cần đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến, giáo dục ý thức pháp luật cho các đoàn viên công đoàn, người lao động nhất là các quy định của luật lao động, luật công đoàn và điều lệ công đoàn.

Thứ ba, không ngừng hoàn thiện công tác tổ chức, nâng cao chất lượng, năng lực cán bộ công đoàn có đủ năng lực, trình độ đáp ứng yêu cầu trong tình hình mới. Các cơ quan quản lý Nhà nước về lao động và Liên đoàn lao động các cấp phải thường xuyên tổ chức các đợt học tập, kiểm tra và chứng

nhận trình độ hiểu biết về pháp luật lao động đối với Chủ tịch công đoàn cơ sở.

Thứ tư, cần có chính sách bảo đảm lợi ích kinh tế đối với cán bộ công đoàn cơ sở để họ tích cực hoạt động. Quy định cụ thể mức lương, phụ cấp cũng như các chế độ bồi dưỡng khác cho cán bộ công đoàn cơ sở theo hướng gắn quyền lợi với trách nhiệm.

Thứ năm, cần tiếp tục đổi mới, phát triển mối quan hệ hợp tác, hỗ trợ lẫn nhau giữa công đoàn với cơ quan chức năng nhằm giải quyết các vấn đề của quan hệ lao động. Công đoàn phải coi việc bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động nói chung, bảo đảm quyền làm việc của người lao động nói riêng là chức năng cơ bản trong hoạt động của công đoàn để phát huy, làm tốt vai trò của mình nhằm không ngừng nâng cao hiệu quả hoạt động công đoàn, trong đó có việc bảo đảm quyền làm việc của người lao động. □

Tài liệu tham khảo

1. Bộ luật Lao động năm 2012.
2. Đại học Quốc gia Hà Nội (2011), tuyên ngôn quốc tế nhân quyền của Đại hội đồng Liên hợp quốc ngày 10/12/1948, NXB Lao động - Xã hội Hà Nội.
3. Quốc hội (2012, 2013), Hà Nội.
4. Tổ chức lao động quốc tế ILO (1998).