

# VAI TRÒ CỦA CÔNG ĐOÀN ĐỐI VỚI VIỆC BẢO VỆ QUYỀN NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG TIỀN TRÌNH HỘI NHẬP KINH TẾ QUỐC TẾ

 PHẠM VĂN HÀ\*

Ngày nhận: 25/6/2019

Ngày phản biện: 15/7/2019

Ngày duyệt đăng: 29/7/2019

**Tóm tắt:** Tổ chức Công đoàn Việt Nam ra đời ngày 28/7/1929, gắn liền với phong trào đấu tranh giải phóng dân tộc do Chủ tịch Hồ Chí Minh và Đảng Cộng sản Việt Nam lãnh đạo. Trải qua gần một thế kỷ (90 năm) hoạt động, Công đoàn Việt Nam ngày càng có vị trí quan trọng trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam, đặc biệt là vai trò bảo vệ quyền người lao động trong quá trình Việt Nam hội nhập quốc tế.

**Từ khóa:** Công đoàn; Quyền người lao động.

## THE ROLE OF THE UNION FOR THE PROTECTION OF LABOR RIGHTS IN THE PROCESS OF INTERNATIONAL ECONOMIC INTEGRATION

**Abstract:** The Vietnam Trade Union organization was established on July 28, 1929, associated with the national liberation struggle movement led by President Ho Chi Minh and the Communist Party of Vietnam. Over nearly a century (90 years) of operation, Vietnam Trade Union has become an increasingly important position in the socialist-oriented market economy in Vietnam, especially the role of protecting workers' rights. dynamic in the process of Vietnam's international integration.

**Keywords:** Trade union; Labor rights.

### 1. Đặt vấn đề

Bảo vệ quyền người lao động bao gồm quá trình phòng ngừa, chống lại các nguy cơ xâm hại đến con người và cuộc sống của họ. Đó là các hoạt động phòng ngừa và chống lại mọi sự xâm hại đến danh dự, nhân phẩm, tính mạng và quyền của người lao động từ phía người sử dụng lao động. Các hoạt động phòng ngừa được hiểu là việc tham gia xây dựng các chế độ chính sách liên quan đến người lao động, đối thoại, thương lượng để ký kết thỏa ước LĐTT, công tác kiểm tra giám sát việc thực hiện chính sách đó. Chống lại mọi sự xâm hại đến quyền người lao động chính là các hoạt động bảo vệ như tiến hành đình công, yêu cầu Tòa án hoặc cấp có thẩm quyền giải quyết.

Quyền người lao động là một bộ phận của hệ thống các quyền con người nói chung. Bản chất quyền của người lao động về cơ bản là về quyền kinh tế và chủ yếu là các quyền liên quan đến quá trình lao động. Từ góc độ này, một chủ thể quyền khác đối ứng trực tiếp với quyền người lao động là người sử dụng lao động. Quyền người lao động và quyền người sử dụng lao động tạo thành nội dung

cơ bản của pháp luật lao động. Trong quan hệ lao động dưới chế độ xã hội khác nhau và mức độ tính chất doanh nghiệp khác nhau, thì phương thức thực hiện quyền người lao động cũng có sự khác nhau. Điều này đã chứng minh trong lịch sử phát triển xã hội loài người.

Nội dung quyền người lao động bao gồm: quyền làm việc, quyền được hưởng mức lương công bằng, quyền được làm việc trong điều kiện an toàn, đảm bảo sức khỏe, quyền được có thời gian làm việc và thời gian nghỉ ngơi hợp lý, quyền được thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn, quyền tham gia quản lý, quyền thương lượng tập thể và đình công, quyền được hưởng an sinh xã hội (bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội...).

Biểu hiện về hình thức quyền của người lao động ở phạm vi quốc tế đó là các Tuyên bố quốc tế, các Công ước quốc tế. Ở phạm vi quốc gia là các văn bản pháp luật về lao động, các thỏa thuận lao động cấp quốc gia. Ở phạm vi cấp ngành đó là các thỏa ước lao động tập thể ngành. Ở cấp địa phương đó là

\* Trường Đại học Công đoàn



các thỏa thuận lao động cấp địa phương. Ở cấp doanh nghiệp đó là các hợp đồng lao động cá nhân và thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp, nội quy lao động và các văn bản thỏa thuận hợp pháp khác. Trong tất cả các hình thức văn bản pháp lý trên, Thỏa ước lao động tập thể ở doanh nghiệp là văn bản đóng vai trò quan trọng nhất trong việc bảo vệ quyền người lao động. Bởi lẽ, nội dung trong thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp liên quan một cách trực tiếp đến các quyền con người như: quyền được trả lương công bằng, được làm việc trong điều kiện an toàn, quyền được thành lập, gia nhập công đoàn... Đối với các văn bản thỏa thuận khác ngoài doanh nghiệp thì nội dung chỉ quy định những điều kiện, tiêu chuẩn chung và thường ở mức tối thiểu mà thôi.

Như vậy, quyền người lao động được xác lập ở các cấp độ khác nhau và được thiết lập từ những quy trình xây dựng pháp luật về lao động và từ quá trình thương lượng, đàm phán để ký kết thỏa ước, thỏa thuận lao động tập thể.

Căn cứ vào sự khác nhau về nội dung và phương thức thực hiện quyền người lao động, có thể phân chia thành quyền người lao động thành hai loại: quyền của cá nhân người lao động và quyền lao động tập thể. Quyền lao động cá nhân thể hiện mối quan hệ pháp luật giữa cá nhân người lao động với người sử dụng lao động. Hình thức biểu hiện quyền lao động của cá nhân là hợp đồng lao động. Người lao động cá thể không có tổ chức không thể bảo vệ các quyền cũng như lợi ích của bản thân trên thị trường lao động, bởi vì có sự bất bình đẳng giữa một bên là ông chủ, có quyền tuyển dụng, quyền bố trí, sắp xếp công việc và một bên kia là người được nhận vào làm việc. Quyền lao động tập thể là quyền của tập thể người lao động. Quyền lao động tập thể do công đoàn đại diện người lao động thực hiện. Quyền lao động tập thể chủ yếu đề cập đến tập thể người lao động thông qua hành động có tổ chức để bảo vệ và bảo đảm quyền của cá nhân người lao động. Chẳng hạn như quyền thương lượng tập thể, quyền tranh chấp lao động tập thể và quyền tham gia quản lý... Quyền lao động tập thể là quyền cơ bản của người lao động, chỉ có tập hợp thống nhất với nhau mới tạo ra sức mạnh, mới có thể cân bằng mối quan hệ với phía chủ sử dụng lao động, bảo vệ được một cách tốt nhất quyền lợi kinh tế, hạn chế sự bất bình đẳng, phân biệt trong đối xử từ phía người sử dụng lao động. Những quyền này được khẳng định tại các công ước quốc tế<sup>4</sup>. Điều 5 Bộ luật Lao động năm 2012 của Việt Nam quy định: "Người lao động được 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; tham gia quản lý theo nội quy của người sử dụng lao động; đình công". Sự tồn tại và việc thực hiện quyền lao động tập thể mà Công đoàn là người đại diện là nhằm đảm bảo cho sự vận hành của quan hệ lao động có được sự cân bằng mối quan hệ, giữa một bên là người thuê lao động và một bên là người lao động làm thuê. Trên cơ sở đó, các quyền khác của người lao động được bảo đảm tốt hơn và được mở rộng hơn theo sự phát triển của xã hội.

Với một khuôn khổ khái niệm về quyền người lao động như trên, Công đoàn có vai trò rất quan trọng trong việc bảo vệ quyền người lao động. Nếu không có Công đoàn thì quyền người lao động có thể chỉ bó hẹp trong nội dung của hợp đồng lao động cá nhân mà thôi và như vậy, người lao động thường chỉ được hưởng những điều kiện lao động ở mức tối thiểu và có thể phải làm việc trong điều kiện ở ngưỡng không an toàn...

### 2. Vai trò công đoàn trong việc bảo vệ quyền người lao động

Trong bối cảnh Việt Nam ngày càng hội nhập sâu vào nền kinh tế quốc tế, đặc biệt là Việt Nam trở thành thành viên của Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP), bên cạnh rất nhiều lợi ích, cơ hội hiện hữu thì việc tham gia, thực thi các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới như Hiệp định CPTPP cũng sẽ khiến Việt Nam chịu thêm nhiều áp lực. Một trong những áp lực đó là bảo vệ quyền của người lao động trong tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế này. Đây là nhiệm vụ của tổ chức Công đoàn Việt Nam. Công đoàn Việt Nam có các cấp cơ bản sau: Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố, công đoàn ngành trung ương, Liên đoàn Lao động huyện, quận, thị xã và công đoàn cơ sở ở các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp (sau đây gọi tắt là Công đoàn). Việc thực hiện vai trò bảo vệ quyền người lao động của Công đoàn có thể phân theo từng nhóm và được thực hiện theo từng cấp độ:

- *Tham gia xây dựng các chính sách pháp luật.*

Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (TLĐ), với vai trò là cơ quan trung ương của Công đoàn Việt Nam tham gia với các cơ quan nhà nước trong việc soạn thảo các quy định liên quan đến người lao động như các văn bản pháp luật, các chế độ chính sách có liên quan đến quyền và lợi ích của người lao động. Riêng về chính sách liên quan đến tiền lương tối



thiếu, TLD tham gia tích cực trong Hội đồng tiền lương quốc gia, cùng với đại diện Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và đại diện tổ chức người sử dụng lao động ở trung ương cùng nhau xác lập mức lương tối thiểu vùng để làm cơ sở tham mưu cho Thủ tướng Chính phủ xem xét và ban hành quy định về tiền lương tối thiểu vùng.

*- Kiểm tra, thanh tra và giám sát.*

Công đoàn phối hợp cùng các cơ quan hữu quan tiến hành kiểm tra, thanh tra và giám sát công tác quản lý nhà nước về lao động; việc thi hành pháp luật lao động; việc thực hiện thỏa ước lao động tập thể; việc giải quyết tranh chấp lao động...

*- Đại diện cho người lao động tiến hành đối thoại, thương lượng để ký kết thỏa ước lao động tập thể và đại diện người lao động khởi kiện ra tòa khi quyền người lao động bị vi phạm.*

Đây là một trong những nhiệm vụ quan trọng của hoạt động công đoàn trong nền kinh tế thị trường. Công đoàn thay mặt người lao động để đại diện bảo vệ các quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động tại đơn vị cơ sở thông qua việc: hướng dẫn người lao động giao kết hợp đồng lao động với người sử dụng lao động; tiến hành thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể. Giám sát, kiểm tra việc thực hiện thỏa ước lao động tập thể và các chế độ chính sách có liên quan đến người lao động; tham gia có hiệu quả hội đồng hòa giải lao động cơ sở và các cơ cấu tổ chức khác của doanh nghiệp theo quy định pháp luật. Thông qua các hình thức hoạt động trên, Công đoàn triển khai hoạt động bảo vệ quyền của người lao động.

Tuy nhiên, trong bối cảnh Việt Nam tham gia CPTPP, đòi hỏi hoạt động của công đoàn trong việc bảo vệ quyền người lao động phải có những thay đổi để đáp ứng những điều kiện trong tình hình mới. Người lao động và cán bộ công đoàn phải được bảo vệ trước các hành vi phân biệt đối xử của người sử dụng lao động; tổ chức Công đoàn có thể bị can thiệp, thao túng làm suy yếu đi và từ đó quyền của người lao động cũng bị xâm hại. Sự bảo vệ đó phải được áp dụng tránh những hành vi: làm cho việc làm của người lao động phụ thuộc vào điều kiện là người đó không được gia nhập tổ chức Công đoàn hoặc phải từ bỏ tư cách đoàn viên công đoàn; sa thải hoặc gây tổn hại cho người lao động với lý do là đoàn viên công đoàn, hoặc tham gia các hoạt động công đoàn ngoài giờ làm việc hoặc với sự đồng ý của người sử dụng lao động trong giờ làm việc. Một điều quan trọng nữa là phải bảo vệ Công đoàn không bị can thiệp, thao túng bởi người sử dụng lao động. Những hành vi được coi là can thiệp là những hành

vi nhằm thúc đẩy việc thành lập tổ chức Công đoàn do người sử dụng lao động chi phối (được gọi là công đoàn vàng), hoặc nhằm hỗ trợ tổ chức Công đoàn bằng tài chính hay bằng những biện pháp khác, với ý đồ đặt tổ chức Công đoàn dưới sự kiểm soát của người sử dụng lao động...

### 3. Thực tiễn hoạt động

*- Công đoàn đại diện, bảo vệ quyền lợi người lao động thông qua việc tham gia xây dựng hoàn thiện chính sách, pháp luật có liên quan đến người lao động.*

Từ năm 2008 đến nay, TLD đã tham gia xây dựng hơn 100 văn bản quy phạm pháp luật của Quốc hội và hàng trăm văn bản của Chính phủ, cấp bộ, ngành. Trong số các văn bản quy phạm pháp luật đó, có nhiều văn bản đặc biệt quan trọng liên quan trực tiếp đến người lao động và tổ chức công đoàn như: Hiến pháp năm 2013, Luật Công đoàn năm 2012, Bộ luật Lao động năm 2012, Luật Bảo hiểm xã hội, Luật Bảo hiểm y tế, Luật đưa người đi việc làm ở nước ngoài theo hợp đồng, Luật Cán bộ công chức năm 2008, Luật Viên chức năm 2010, Luật Doanh nghiệp... Ngoài ra, Công đoàn tham gia tích cực trong các thiết chế ba bên về quan hệ lao động như: Ủy ban Quan hệ lao động và Hội đồng Tiền lương quốc gia. Qua 7 năm thành lập, Hội đồng tiền lương quốc gia hoạt động thông qua các khuyến nghị tham vấn cho Thủ tướng Chính phủ về việc điều chỉnh mức lương tối thiểu vùng bảo đảm phù hợp lợi ích của các bên và phù hợp với mức tiền công trên thị trường lao động.

Đối với các liên đoàn lao động tỉnh, thành phố, công đoàn ngành Trung ương, công đoàn tổng công ty trực thuộc TLD... đã tham gia xây dựng nhiều văn bản quy phạm nội bộ của địa phương, ngành có liên quan đến quyền, nghĩa vụ của người lao động. Hiện có 100% liên đoàn lao động cấp tỉnh, thành phố, công đoàn ngành trung ương, 90% liên đoàn lao động quận, huyện, 70% công đoàn cơ sở thuộc cơ quan hành chính sự nghiệp và khoảng 20% công đoàn cơ sở doanh nghiệp ngoài quốc doanh đã xây dựng và ký quy chế phối hợp công tác với các cơ quan có liên quan<sup>3</sup>.

*- Công đoàn đại diện, bảo vệ quyền lợi người lao động thông qua việc hướng dẫn người lao động ký hợp đồng lao động cá nhân, thực hiện đối thoại trong doanh nghiệp, tổ chức thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể.*

Chức năng đại diện, chăm lo bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp chính đáng của người lao động là nhiệm vụ trọng tâm của công đoàn, đặc biệt là công đoàn cấp cơ sở, như hướng dẫn người lao động ký kết hợp



đồng lao động, thực hiện các nội dung quy chế dân chủ cơ sở, đề xuất nội dung thương lượng tập thể; giám sát thực hiện chế độ chính sách với người lao động, tổ chức đối thoại, hòa giải các tranh chấp phát sinh trong quan hệ lao động.

Theo số liệu của Tổng cục Thống kê, cuối năm 2016 cả nước có 26,7 triệu người làm công hưởng lương, trong đó có 22,9 triệu người làm việc theo chế độ hợp đồng lao động.

Đến nay, tỉ lệ doanh nghiệp ký thỏa ước lao động tập thể đạt 67%. Trong đó, khu vực doanh nghiệp nhà nước là 97%, khu vực doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài là 63% và khu vực tư nhân đạt 59% so với những doanh nghiệp có tổ chức công đoàn. Số lượng thỏa ước lao động tập thể cũng được nâng lên một bước, từ 40% vào năm 2008, nay tăng lên 60%<sup>4</sup>.

*- Công đoàn đại diện, bảo vệ quyền lợi người lao động trước Tòa án.*

Số lượng các cuộc tranh chấp lao động đưa đến Tòa án có xu hướng gia tăng, phần lớn số các vụ việc tranh chấp lao động mà Tòa án đã thụ lý giải quyết từ năm 1995 đến nay là tranh chấp lao động cá nhân, chỉ có 01 vụ tranh chấp lao động tập thể. Năm 2012: Tòa án cấp sơ thẩm thụ lý 3.117 vụ tranh chấp lao động cá nhân; Năm 2013: Tòa án cấp sơ thẩm thụ lý: 4.470 vụ tranh chấp lao động cá nhân; Năm 2014: Tòa án cấp sơ thẩm thụ lý 4.682 vụ tranh chấp lao động cá nhân.<sup>5</sup>

Ngoài ra, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam phối hợp với cơ quan Bảo hiểm xã hội Việt Nam tiến hành khởi kiện các doanh nghiệp, đơn vị nợ đọng và trốn đóng bảo hiểm cho người lao động. Theo báo cáo của BHXH các địa phương, trong giai đoạn 2010 - 2014, đã khởi kiện 5.376 đơn vị sử dụng lao động, doanh nghiệp nợ BHXH; trong đó có 1.759 đơn vị đã bị đưa ra xét xử. Tuy nhiên, trong số 1.240 vụ đã có bản án, quyết định của Tòa án chuyển cho cơ quan thi hành án, có tới 375 vụ chưa được thi hành (chiếm 30,2%). Chỉ tính riêng trong năm 2014, cơ quan BHXH đã khởi kiện 1.496 đơn vị với tổng số tiền là 664,7 tỷ đồng, nhưng số tiền thu hồi cũng chỉ đạt 105 tỷ đồng<sup>6</sup>.

*- Công đoàn đại diện, bảo vệ quyền lợi người lao động thông qua việc giải quyết khiếu nại, tố cáo.*

Thực tế cho thấy từ năm 2008 đến năm 2013 các cấp công đoàn đã tiếp 40.183 lượt người và nhận 30.774 đơn khiếu nại, tố cáo<sup>7</sup>. Nội dung đơn khiếu nại tập trung nêu một số vấn đề như người sử dụng lao động vi phạm pháp luật lao động về hợp đồng lao động, về tiền lương, tiền thưởng, điều kiện lao động, việc điều chuyển người lao động sang làm việc

khác trái pháp luật, cho 7.252 người được trở lại làm việc, 1.189 người được hạ mức kỷ luật, 76.937 người được hưởng các quyền lợi khác<sup>8</sup>.

#### 4. Một số hạn chế và nguyên nhân

- Việc thành lập tổ chức công đoàn cơ sở chưa được thực hiện đầy đủ. Luật quy định: các doanh nghiệp sau khi thành lập đi vào hoạt động sau 6 tháng, phải thành lập tổ chức công đoàn. Lấy ví dụ, trên địa bàn tỉnh Yên Bái có trên 1.600 doanh nghiệp và hợp tác xã đăng ký kinh doanh, nhưng số doanh nghiệp có tổ chức công đoàn mới thành lập được rất ít, chiếm 7,8%<sup>9</sup>. Nhiều chủ doanh nghiệp trốn tránh không muốn thành lập Công đoàn, dù người lao động mong muốn thành lập tổ chức Công đoàn. Đây là khó khăn, trở ngại trong việc đại diện bảo vệ quyền lợi ích của người lao động.

- Chất lượng tham gia xây dựng, hoàn thiện một số chính sách pháp luật liên quan đến người lao động chưa cao. Năng lực và bản lĩnh của một bộ phận cán bộ công đoàn chưa đáp ứng yêu cầu thực tiễn. Hệ thống pháp luật lao động chưa đồng bộ, đặc biệt từ khi hình thành các luật chuyên ngành. Một số vấn đề liên quan đến quan hệ lao động chậm được thể chế hóa, như tổ chức đại diện người sử dụng lao động, cơ chế phối hợp ba bên...

- Cơ chế đối thoại, thương lượng tập thể tại nhiều doanh nghiệp chưa được quan tâm đúng mức; nhận thức về tầm quan trọng của thương lượng tập thể để ký kết thỏa ước tập thể chưa được nhận thức sâu sắc; việc triển khai còn mang nặng tính hình thức. Một trong những nguyên nhân được đề cập tới khi nói về thương lượng tập thể không thực chất ở Việt Nam là cán bộ công đoàn cơ sở do doanh nghiệp trả lương nên không thể thương lượng được. Thực tiễn trên thế giới cho thấy, hầu hết cán bộ công đoàn cơ sở cũng do doanh nghiệp trả lương. Bản chất sâu xa của việc không thực hiện được thương lượng tập thể là do cán bộ công đoàn cơ sở có nguy cơ bị phân biệt đối xử, làm cho họ không dám nói, không dám lên tiếng, và không dám thương lượng hay tổ chức các hoạt động cho mục đích thương lượng. Họ không dám đấu tranh vì sợ ảnh hưởng đến việc làm và vị trí công việc của mình. Vấn đề này cũng liên quan đến sự can thiệp, thao túng tổ chức Công đoàn để Công đoàn không thực hiện được vai trò bảo vệ của mình, thậm chí biến Công đoàn thành "cánh tay" của người sử dụng lao động là hiện tượng khá phổ biến.

- Theo báo cáo của Tòa án, trong 5 năm (2012-2016), Tòa án các cấp đã xét xử sơ thẩm 24.854 vụ tranh chấp lao động (bình quân mỗi năm phải xét xử 4.970 vụ), bình quân mỗi năm tăng hơn 1.000 vụ. Trong khi đó tranh chấp về thực hiện thỏa ước lao



động tập thể ít và tranh chấp về quyền thành lập, gia nhập hoạt động công đoàn là rất nhỏ. Điều này chứng tỏ nhận thức của người lao động về quyền thương lượng tập thể và ký kết thỏa ước tập thể còn hạn chế.

### 5. Giải pháp đối với tổ chức Công đoàn trong việc bảo vệ quyền của người lao động

*Thứ nhất*, phải thành lập tổ chức Công đoàn ở tất cả các doanh nghiệp để đại diện cho người lao động tiến hành đàm phán, thương lượng, giải quyết những tranh chấp ngay tại doanh nghiệp.

*Thứ hai*, tích cực tham gia và hoàn thiện hệ thống pháp luật để điều chỉnh các hành vi, đặc biệt là hành vi thao túng, phân biệt đối xử đối với cán bộ công đoàn và tổ chức công đoàn.

*Thứ ba*, tích cực tham gia để thúc đẩy việc hoàn thiện cơ chế ba bên, cơ chế hai bên.

Đây là một hình thức hoạt động hiệu quả được Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) và nhiều nước có nền kinh tế thị trường phát triển áp dụng và đem lại hiệu quả trong việc điều chỉnh quan hệ lao động bảo đảm cân bằng lợi ích của người lao động, người sử dụng lao động và Nhà nước.

Đối với cấp Trung ương, đẩy mạnh hoạt động của Ủy ban Quan hệ lao động quốc gia, Hội đồng Tiền lương quốc gia, thực hiện thí điểm ký kết thỏa ước lao động tập thể cấp ngành. Đối với cấp cơ sở, đẩy mạnh và thực hiện tốt thương lượng tập thể và ký kết thỏa ước lao động tập thể. Coi đây là một văn bản quan trọng để bảo vệ quyền người lao động.

*Thứ tư*, đẩy mạnh việc xây dựng tổ chức, kiện toàn đội ngũ cán bộ công đoàn, đổi mới phương thức, nội dung hoạt động công đoàn phù hợp với yêu cầu mới; chăm lo xây dựng củng cố tổ chức Công đoàn, làm cho tổ chức Công đoàn không ngừng phát triển, tập hợp đông đảo quần chúng lao động tham gia. Cán bộ là cái gốc của mọi công việc, cán bộ đủ về số lượng, đáp ứng chất lượng yêu cầu công việc sẽ quyết định hiệu quả hoạt động của mọi tổ chức. Vì vậy phải nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ công đoàn để đáp ứng yêu cầu và nhiệm vụ trong điều kiện mới.

*Thứ năm*, đẩy mạnh công tác nghiên cứu lý luận, tổng kết thực tiễn về giai cấp công nhân và hoạt động công đoàn thông qua các cuộc hội thảo khoa học, tọa đàm, báo cáo kinh nghiệm lao động giỏi, lao động sáng tạo, tổng kết thực tiễn hoạt động công đoàn trong doanh nghiệp. □

#### Tài liệu tham khảo

1. Bộ luật Lao động (2012), Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội 2014.

2. Công ước số 98 và công ước số 87 của Tổ chức Lao động quốc tế.
3. Kỷ yếu hội thảo 85 năm Công đoàn Việt Nam, Nxb Lao động, 2014, tr 435.
4. Kỷ yếu hội thảo 85 năm Công đoàn Việt Nam, Nxb Lao động, 2014, tr 318.
5. Thúy Hằng (6/2015) Công đoàn tham gia tố tụng tại tòa bảo vệ quyền lợi người lao động <http://www.congdoanvn.org.vn/details.asp?l=1&c=54&m=9016>.
6. Khởi kiện doanh nghiệp nợ BHXH: thắng cũng khó đòi: <http://www.baophapluat.vn/chinh-sach/khoi-kien-doanh-nghiep-no-bao-hiem-xa-hoi-thang-cung-kho-doi-tien-215977.html>.
7. Báo cáo hoạt động Ủy ban kiểm tra công đoàn các cấp, Quyền số 5, tr 40, Tài liệu Đại học Công đoàn Việt Nam lần thứ XI (2013).
8. Báo cáo hoạt động Ủy ban kiểm tra công đoàn các cấp, Quyền số 5, trang 41, Tài liệu Đại hội Công đoàn Việt Nam lần thứ XI (2013).
9. Văn Tuấn, Thành lập tổ chức công đoàn trong doanh nghiệp, chặng đường ngược dốc: [http://www.baoyenbai.com.vn/215/112696/Thanh\\_lap\\_to\\_chuc\\_cong\\_doan\\_tr111ng\\_doanh\\_nghiepChang\\_duong\\_nguoc\\_doc.html](http://www.baoyenbai.com.vn/215/112696/Thanh_lap_to_chuc_cong_doan_tr111ng_doanh_nghiepChang_duong_nguoc_doc.html).
10. Kết quả khảo sát Bộ Lao động - Thương binh và xã hội tháng 7/2018.

## MỘT SỐ GIẢI PHÁP THỰC HIỆN...

(Tiếp theo trang 10)

tổng thể cơ sở vật chất của Nhà trường theo mô hình trường đại học chuẩn mực khu vực và quốc tế.

### 4. Kết luận

Thực hiện cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm buộc các cơ sở GDĐH công lập phải đổi mới toàn diện các mặt hoạt động, đồng thời đây cũng là động lực và cơ chế cho sự vận hành của các cơ sở GDĐH công lập đáp ứng yêu cầu của xã hội. Để thực hiện cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm, các cơ sở GDĐH công lập phải có kế hoạch chiến lược, có sự chủ động, tích cực trong việc chuẩn bị về các điều kiện, các nguồn lực, nhất là chương trình đào tạo, đội ngũ cán bộ giảng viên, cán bộ quản trị của nhà trường và cơ sở vật chất. □

#### Tài liệu tham khảo

1. Nghị quyết số 29-NQ-TW ngày 4/11/2013 của BCH TW Đảng khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH trong điều kiện nền kinh tế thị trường định hướng XHCN và hội nhập quốc tế.
2. Điều lệ Trường Đại học ban hành theo Quyết định số 70/2014/QĐ-TTg ngày 10/12/2014 của Thủ tướng Chính phủ
3. Luật số 34/2018/QH14 ngày 19 tháng 11 năm 2018 của Quốc hội sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học.