

ĐẠI HỌC HUẾ
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT



NGUYỄN THỊ HỒNG THẨM

**VAI TRÒ CỦA CÔNG ĐOÀN TRONG
GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG
THEO PHÁP LUẬT VIỆT NAM,
QUA THỰC TIỄN TẠI TỈNH QUẢNG BÌNH**

Chuyên ngành: Luật Kinh tế

Mã số: 838 01 07

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

THỪA THIÊN HUẾ, năm 2018

Công trình được hoàn thành tại:

Trường Đại học Luật, Đại học Huế

Người hướng dẫn khoa học: **TS. Nguyễn Thị Hồng Trinh**

Phản biện 1:

Phản biện 2:

Luận văn sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận văn thạc sĩ họp
tại: Trường Đại học Luật

Vào lúc.....giờ.....ngày.....tháng năm.....

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
1. Tính cấp thiết của đề tài.....	1
2. Tình hình nghiên cứu đề tài.....	1
3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu đề tài	3
4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu	3
5. Phương pháp nghiên cứu	4
6. Kết cấu của luận văn.....	4
CHƯƠNG 1. NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ VAI TRÒ CỦA CÔNG ĐOÀN TRONG GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG..	5
1.1. Những vấn đề lý luận về vai trò của Công đoàn trong giải quyết tranh chấp lao động theo pháp luật Việt Nam.....	5
1.1.1. Khái niệm và đặc điểm tranh chấp lao động có sự tham gia giải quyết của Công đoàn	5
1.1.1.1 Một số khái niệm	5
1.1.1.2. Đặc điểm của tranh chấp lao động do Công đoàn tham gia giải quyết.....	5
1.1.2. Phân loại tranh chấp lao động	6
1.1.2.1. Tranh chấp lao động cá nhân.....	6
1.1.3. Vai trò của Công đoàn.....	6
1.1.3.1. Vai trò của Công đoàn cơ sở	7
1.1.3.2. Vai trò của Công đoàn viên.....	8
1.1.3.3. Vai trò của Công đoàn cấp trên cơ sở	8
1.1.3.4. Vai trò của Tổng Liên đoàn Lao động	9
1.2. Những vấn đề lý luận về vai trò của Công đoàn trong giải quyết tranh chấp lao động.....	9
1.2.1. Đối tượng điều chỉnh, phương pháp điều chỉnh và giới hạn can thiệp bằng pháp luật đối tranh chấp lao động có sự tham gia của Công đoàn.....	9
1.2.1.1. Đối tượng điều chỉnh của pháp luật đối với tranh chấp lao động có sự tham gia của Công đoàn.....	10
1.2.1.2. Phương pháp điều chỉnh của pháp luật đối với tranh chấp lao động có sự tham gia của Công đoàn.....	10
1.2.1.3. Giới hạn can thiệp bằng pháp luật đối tranh chấp lao động có sự tham gia của Công đoàn	10
1.2.2. Các bộ phận cấu thành cơ bản của pháp luật về vai trò của Công đoàn trong giải quyết tranh chấp lao động	11
1.2.2.1. Các quy định về sự tham gia của Công đoàn trong giải quyết tranh chấp lao động.....	11

1.2.2.2. Các quy định về phương thức giải quyết tranh chấp lao động có sự tham gia của Công đoàn	11
1.2.2.3. Các quy định về vai trò, nghĩa vụ của các bên trong giải quyết tranh chấp lao động có sự tham gia của Công đoàn	11
1.2.3. Các yếu tố tác động đến vai trò của Công đoàn trong giải quyết tranh chấp lao động	12
1.2.3.1. Yếu tố lợi ích của các bên liên quan trong tranh chấp lao động.	12
1.2.3.2. Yếu tố chính trị, kinh tế, văn hóa.....	12
Kết luận chương 1	13
CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ VAI TRÒ CỦA CÔNG ĐOÀN TRONG GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG THEO PHÁP LUẬT VIỆT NAM VÀ THỰC TIỄN ÁP DỤNG TẠI TỈNH QUẢNG BÌNH	13
2.1. Thực trạng pháp luật về vai trò của Công đoàn trong giải quyết tranh chấp lao động	13
2.1.1. Thực trạng quy định về tranh chấp lao động có sự tham gia của Công đoàn.....	13
2.1.1.1. Thực trạng quy định về tranh chấp lao động có sự tham gia của Công đoàn.....	13
2.1.1.2. Những hạn chế sự tham gia của Công đoàn trong giải quyết tranh chấp lao động cùng Hoà giải viên lao động cấp huyện	15
2.1.2. Thực trạng pháp luật và những hạn chế sự tham gia của Công đoàn trong giải quyết tranh chấp lao động tại Hội đồng trọng tài lao động	16
2.1.3. Thực trạng quy định pháp luật về ký kết và thực hiện điều lệ Công đoàn viên nhằm giải quyết tranh chấp lao động	17
2.1.3.1. Về thỏa ước lao động tập thể	17
2.1.3.2. Về quy trình giải quyết tranh chấp lao động tập thể tại doanh nghiệp	17
2.1.3.4. Về chính sách cho cán bộ Công đoàn cơ sở tham gia giải quyết tranh chấp lao động	18
2.1.3.5. Về công tác cán bộ Công đoàn cơ sở.....	19
2.1.3.6. Về nguồn lực tổ chức Công đoàn cơ sở.....	19
2.1.3.7. Về công tác quản lý nhà nước đối với việc thực hiện các quy định của pháp luật lao động	19
2.1.4. Thực trạng quy định pháp luật về vai trò, nghĩa vụ của các bên trong giải quyết tranh chấp lao động.....	19
2.2. Thực tiễn tại tỉnh Quảng Bình.....	19

2.2.1. Khái quát về tình hình tham gia giải quyết tranh chấp lao động của Công đoàn tại tỉnh Quảng Bình.....	19
2.2.2. Những kết quả đạt được và các khó khăn, vướng mắc, hạn chế chủ yếu trong thực hiện vai trò của Công đoàn trong giải quyết tranh chấp lao động.....	20
Kết luận chương 2.....	23
CHƯƠNG 3. ĐỊNH HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ VAI TRÒ CỦA CÔNG ĐOÀN TRONG GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG THEO PHÁP LUẬT VIỆT NAM.....	23
3.1. Định hướng hoàn thiện pháp luật về vai trò của Công đoàn trong giải quyết tranh chấp lao động.....	23
3.1.1. Việc hoàn thiện pháp luật về vai trò của Công đoàn trong giải quyết tranh chấp lao động nhằm bảo vệ vai trò lợi của người lao động.	23
3.1.2. Việc hoàn thiện pháp luật về vai trò của Công đoàn trong giải quyết tranh chấp lao động nhằm bảo vệ nền tảng pháp luật của lĩnh vực lao động.....	24
3.2. Các giải pháp hoàn thiện pháp luật về vai trò của Công đoàn trong giải quyết tranh chấp lao động.....	25
3.2.1. Hoàn thiện các quy định về vai trò của Công đoàn trong giải quyết tranh chấp lao động.....	25
3.2.2. Hoàn thiện những quy định về phương thức giải quyết tranh chấp lao động có sự tham gia của Công đoàn.....	25
3.2.3. Hoàn thiện các quy định về vai trò và nghĩa vụ của các bên khi phát sinh tranh chấp lao động.....	25
Kết luận chương 3.....	27
KẾT LUẬN CHUNG.....	28

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Hiện nay, trong hệ thống chính trị của Việt Nam, Công đoàn là tổ chức chính trị - xã hội do giai cấp công nhân, người lao động tự nguyện thành lập. Công đoàn hoạt động dưới sự lãnh đạo của Đảng và theo quy định của Hiến pháp, Pháp luật. Vai trò, vị trí của Công đoàn được Hiến pháp nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam quy định: “*Công đoàn là tổ chức chính trị - xã hội của giai cấp công nhân và của người lao động cùng với cơ quan Nhà nước, tổ chức kinh tế, tổ chức xã hội chăm lo và bảo vệ vai trò lợi của các bộ, công nhân, viên chức và những người lao động khác; tham gia quản lý Nhà nước và xã hội, tham gia kiểm tra, giám sát hoạt động của cơ quan Nhà nước, tổ chức kinh tế; giáo dục cán bộ, công nhân, viên chức và những người lao động khác xây dựng và bảo vệ Tổ quốc*”. Theo công bố mới đây của Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam, dù tình hình việc làm, quan hệ lao động tại các loại hình Doanh nghiệp (DN) đã được cải thiện, song trên cả nước giai đoạn 2013 - 2016 vẫn xảy ra hàng nghìn vụ việc tranh chấp lao động, trong đó có 1.284 cuộc tranh chấp lao động tập thể, đình công, chủ yếu trong ngành dệt may (39,17%), giày da (14,41%), điện tử (9,27%), ... Cũng theo thống kê, từ năm 1995 (Bộ Luật Lao động có hiệu lực) đến nay, cả nước xảy ra trên 6.000 cuộc tranh chấp lao động, đình công. Nguyên nhân sơ bộ xuất phát từ cả phía người sử dụng lao động, người lao động (NLĐ), tổ chức Công đoàn (CĐ), cơ quan quản lý nhà nước và do cả các quy định pháp luật. Trong đó, do người sử dụng lao động tiếp nhận bức xúc của NLĐ, kiến nghị của CĐ mà không giải quyết ngay, hoặc giải quyết quá lâu; do đội ngũ nhân sự cấp trung gian là người Việt Nam của DN quản lý hà khắc, các doanh nghiệp (DN) có cùng quốc tịch hoạt động trong khu công nghiệp, khu chế xuất liên kết nhau đồng loạt áp dụng chế độ không cao cho NLĐ. Trong khi, nhiều DN chưa thành lập CĐ cơ sở nên NLĐ không có kênh phản ánh; do công tác thanh tra, kiểm tra, phúc tra của cơ quan nhà nước chưa đáp ứng thực tế, nhiều DN bị xử phạt vẫn không chấp hành. Dù số cuộc tranh chấp lao động, đình công không ngừng gia tăng, song đến nay rất hạn chế vụ việc được tiến hành đúng trình tự pháp luật. Để góp phần giải quyết các tranh chấp lao động và nghiên cứu các quy định của pháp luật về vai trò của Công đoàn, tác giả xin chọn đề tài: “*Vai trò của Công đoàn trong giải quyết tranh chấp lao động theo pháp luật Việt Nam, qua thực tiễn tại tỉnh Quảng Bình*” để làm luận văn tốt nghiệp và kiến nghị một số vấn đề lý luận và thực tiễn để góp phần hoàn thiện các quy định pháp luật về vai trò của Công đoàn trong giải quyết tranh chấp lao động.

2. Tình hình nghiên cứu đề tài

Thực tế cho thấy các công trình nghiên cứu liên quan đến Công đoàn nói chung và pháp luật về vai trò của Công đoàn trong giải quyết tranh chấp lao động nói riêng còn rất khiêm tốn, đặc biệt là ở Việt Nam. Một cách khái quát, có thể liệt kê những công trình nghiên cứu chủ yếu của các học giả, tác giả liên quan đến đề tài như sau:

- Đề tài: “*Công đoàn tổ chức và lãnh đạo đình công*” năm 2016 do Ban Quan hệ Lao động Tổng Liên đoàn chủ trì nghiên cứu đi sâu phân tích và làm rõ cơ

cơ lý luận về đình công và Công đoàn tổ chức, lãnh đạo đình công; bản chất của đình công trong nền kinh tế thị trường ở Việt Nam; vai trò của Công đoàn trong giải quyết tranh chấp lao động, tổ chức đình công; thực hiện pháp luật về Công đoàn tổ chức và lãnh đạo đình công; các yếu tố tác động tới tổ chức đình công. Đề tài làm rõ thực trạng tranh chấp lao động, đình công từ năm 1995 đến nay; đặc điểm của các cuộc ngừng việc tập thể và đình công; thực trạng giải quyết tranh chấp lao động và vai trò của Công đoàn; thực trạng Công đoàn tổ chức, lãnh đạo đình công và nguyên nhân.

- Đề tài: *“Vai trò của tổ chức Công đoàn trong bảo vệ vai trò của người lao động ở Việt Nam hiện nay”* năm 2014 của Khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội do tác giả Vũ Xuân Kiềm làm chủ nhiệm đề tài đi sâu nghiên cứu về vai trò của Công đoàn trong tất cả các lĩnh vực có liên quan đến người lao động.

- Đề tài: *“Đổi mới hoạt động của Công đoàn Việt Nam trong xu thế hội nhập quốc tế”* năm 2016 nghiên cứu về vai trò chung của Công đoàn trong giải đoạn hiện nay và một số biểu hiện cụ thể trong việc thực hiện vai trò của Công đoàn trong giai đoạn hội nhập quốc tế.

Bài viết: *“Hoạt động của công đoàn trong các doanh nghiệp ngoài quốc doanh”* (2011) và *“Giai cấp công nhân và tổ chức công đoàn Việt Nam”* (2012) của tác giả PGS, TSKH Nguyễn Việt Vương đề cập đến hoạt động của công đoàn trong các doanh nghiệp ngoài quốc doanh và sự thể hiện vai trò của công đoàn trong các cơ quan, đơn vị.

Bài viết: *“Công đoàn Việt Nam tham gia quản lý trong thời kỳ đổi mới”* (2017), của tác giả Hoàng Minh Chúc đề cập đến vai trò, chức năng, nhiệm vụ của Công đoàn trong tình hình phát triển mới của đất nước.

Bài viết: *“Nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức công đoàn trong các doanh nghiệp khu vực kinh tế ngoài Nhà nước”* của tác giả Đặng Ngọc Tùng, Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam đề cập đến những giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức công đoàn cơ sở tại các doanh nghiệp ngoài nhà nước.

Bài viết: *“Công đoàn với việc xây dựng Tổ tự quản trong công nhân”* (2014) của TS. Hoàng Ngọc Thanh Phó Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam liên quan đến nội dung nâng cao vai trò công đoàn trong việc đảm bảo quyền lợi và thúc đẩy thực hiện nghĩa vụ của công nhân, người lao động tại các đơn vị.

Bài viết: *“Công đoàn Việt Nam vì sự phát triển bền vững của đất nước”*, Thông tin khoa học chuyên đề số 8 năm 2012 của Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam đưa ra những nội dung về vai trò của công đoàn trong việc phát triển bền vững đất nước.

Bài viết: *“Vai trò của công đoàn trong các doanh nghiệp tiến hành tái cơ cấu”* (2014) của tác giả Dương Văn Sao, Đại học Công đoàn nêu lên việc sự thể hiện vai trò của công đoàn trong tái cơ cấu các doanh nghiệp.

Ngoài ra còn một số đề tài khác cũng liên quan đến Công đoàn. Các đề tài nhìn chung đã nêu bật được một số khía cạnh trong vai trò của Công đoàn. Tuy nhiên việc khai thác khía cạnh pháp luật về vai trò của Công đoàn trong giải quyết tranh chấp lao động là một mảng đề tài mới. Đặc biệt là trong giai đoạn hiện nay

khi nền kinh tế ngày càng phát triển, các quan hệ lao động được mở rộng khiến cho tình hình tranh chấp lao động đang ngày càng gia tăng và có diễn biến phức tạp nên tác giả muốn nghiên cứu vấn đề này. Từ đó kiến nghị hoàn thiện và góp một phần giải pháp giảm thiểu tranh chấp lao động, đáng chú ý là tranh chấp lao động tập thể có quy mô bằng cách nâng cao vai trò của Công đoàn.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu đề tài

Mục đích nghiên cứu của Luận văn là nhằm làm rõ những vấn đề lý luận và thực tiễn về vai trò của Công đoàn trong giải quyết tranh chấp lao động theo pháp luật Việt Nam qua thực tiễn tại tỉnh Quảng Bình; trên cơ sở đó đưa ra một số giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật về vai trò của Công đoàn khi tham gia giải quyết tranh chấp lao động ở Việt Nam trong giai đoạn hiện nay.

Để đạt được mục đích trên, Luận văn cần làm rõ những nhiệm vụ cụ thể:

- Nghiên cứu làm rõ những vấn đề lý luận cơ bản về vai trò của tổ chức công đoàn trong giải quyết tranh chấp lao động như: khái niệm vai trò của tổ chức công đoàn trong giải quyết tranh chấp lao động.

- Nghiên cứu làm rõ những vấn đề lý luận cơ bản pháp luật về vai trò của tổ chức công đoàn trong giải quyết tranh chấp lao động như: nội dung pháp luật về vai trò của tổ chức công đoàn trong giải quyết tranh chấp lao động, các yếu tố tác động đến việc thực thi pháp luật về vai trò của tổ chức công đoàn trong giải quyết tranh chấp lao động.

- Phân tích, đánh giá thực trạng các quy định của pháp luật về vai trò của tổ chức công đoàn trong giải quyết tranh chấp lao động, đánh giá những kết quả đạt được và những hạn chế tồn tại của pháp luật về vai trò của tổ chức công đoàn trong giải quyết tranh chấp lao động.

- Đánh giá thực tiễn áp dụng pháp luật về vai trò của tổ chức công đoàn trong giải quyết tranh chấp lao động tại Quảng Bình, đánh giá vai trò của tổ chức công đoàn trong giải quyết tranh chấp lao động tại Quảng Bình, thực thi pháp luật về vai trò của tổ chức công đoàn trong giải quyết tranh chấp lao động tại Quảng Bình.

- Đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật về vai trò của tổ chức công đoàn trong giải quyết tranh chấp lao động và giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về vai trò của tổ chức công đoàn trong giải quyết tranh chấp lao động nói chung và tại tỉnh Quảng Bình nói riêng.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của luận văn là các quy định pháp luật về vai trò của Công đoàn trong giải quyết tranh chấp lao động theo pháp luật Việt Nam qua thực tiễn tại tỉnh Quảng Bình.

Phạm vi nghiên cứu là pháp luật về vai trò của Công đoàn trong giải quyết các loại tranh chấp lao động và liên quan đến các phương thức giải quyết tranh chấp có sự tham gia thể hiện vai trò của Công đoàn.

Về không gian và thời gian: Luận văn tập trung nghiên cứu các quy định pháp luật về vai trò của Công đoàn trong giải quyết tranh chấp lao động và thực tiễn tại tỉnh Quảng Bình từ năm 2007 đến nay, trên cơ sở đó nhằm đưa ra những giải pháp để hoàn thiện pháp luật về vai trò của Công đoàn trong giải quyết tranh chấp lao động cho thời gian tới.

5. Phương pháp nghiên cứu

5.1. Phương pháp luận

Để thực hiện nghiên cứu các vấn đề thuộc đề tài này, tác giả đã sử dụng phương pháp luận duy vật biện chứng và duy vật lịch sử của chủ nghĩa Mác - Lênin, những quan điểm, đường lối của Đảng và Nhà nước ta về hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Các đường lối liên quan đến phát triển thị trường lao động và vai trò của Công đoàn trong giải quyết tranh chấp lao động.

5.2. Phương pháp nghiên cứu

Để thực hiện đề tài, luận văn sử dụng một số phương pháp nghiên cứu khoa học luật, cụ thể:

- Phương pháp phân tích được sử dụng để phân tích các khái niệm quy định pháp luật hiện hành về vai trò của Công đoàn trong giải quyết tranh chấp lao động và chỉ ra những điểm bất cập của pháp luật về vai trò của Công đoàn trong giải quyết tranh chấp lao động và thực trạng áp dụng pháp luật về vai trò của Công đoàn trong giải quyết tranh chấp lao động tại Quảng Bình.

- Phương pháp so sánh được sử dụng chủ yếu để so sánh những quy định pháp luật hiện hành về vai trò của Công đoàn trong giải quyết tranh chấp lao động và các văn bản hướng dẫn thi hành, so sánh các quy định pháp luật về vai trò của Công đoàn trong giải quyết tranh chấp lao động với thực tiễn áp dụng tại Quảng Bình, từ đó chỉ ra những mâu thuẫn và những khó khăn còn tồn tại trong thực tế;

- Phương pháp thống kê nhằm chỉ các những thực trạng còn tồn tại trong việc thực thi các quy định pháp luật về vai trò của Công đoàn trong giải quyết tranh chấp lao động, từ đó đề ra các phương hướng và giải pháp hoàn thiện pháp luật về vai trò của Công đoàn trong giải quyết tranh chấp lao động và giải pháp nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về vai trò của Công đoàn trong giải quyết tranh chấp lao động nói chung và tại Quảng Bình nói riêng.

Ngoài ra, luận văn còn sử dụng một số phương pháp nghiên cứu khác như: phân tích quy phạm pháp luật thực định, phương pháp dự báo pháp luật, ... để giải quyết các nhiệm vụ nghiên cứu đặt ra trong luận văn.

6. Kết cấu của luận văn

Ngoài phần mở đầu và kết luận, luận văn có kết cấu gồm 3 chương như sau:

Chương 1: Những vấn đề lý luận về vai trò của Công đoàn trong giải quyết tranh chấp lao động theo pháp luật Việt Nam.

Chương 2: Thực trạng pháp luật về vai trò của Công đoàn trong giải quyết tranh chấp lao động và thực tiễn tại tỉnh Quảng Bình.

Chương 3: Định hướng, giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về vai trò của Công đoàn trong giải quyết tranh chấp lao động

CHƯƠNG 1

NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ VAI TRÒ CỦA CÔNG ĐOÀN TRONG GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG

1.1. Những vấn đề lý luận về vai trò của Công đoàn trong giải quyết tranh chấp lao động theo pháp luật Việt Nam

1.1.1. Khái niệm và đặc điểm tranh chấp lao động có sự tham gia giải quyết của Công đoàn

1.1.1.1 Một số khái niệm

Tranh chấp lao động (TCLĐ) là hiện tượng xảy ra trong quan hệ giữa NLĐ và NSDLĐ trong quá trình lao động phát sinh nhiều yếu tố làm cho lợi ích hai bên không còn phù hợp với nhau, nếu không muốn nói là đối nghịch nhau về lợi ích. TCLĐ theo định nghĩa tại khoản 7 Điều 3 Bộ Luật lao động 2012 (BLLĐ 2012): “*Tranh chấp lao động là tranh chấp về vai trò, nghĩa vụ và lợi ích phát sinh giữa các bên trong quan hệ lao động*”.

1.1.1.2. Đặc điểm của tranh chấp lao động do Công đoàn tham gia giải quyết

- *Về cơ sở phát sinh tranh chấp*: TCLĐ luôn phát sinh, tồn tại gắn liền với quá trình lao động. Đó là quá trình thực hiện vai trò, nghĩa vụ và lợi ích của hai bên chủ thể trong quan hệ lao động như học nghề, việc làm, tiền lương, bảo hiểm xã hội... Đây là dấu hiệu cơ bản, quan trọng nhất để phân biệt TCLĐ với các tranh chấp khác. Trong khi đó tranh chấp khác lại phát sinh từ những mâu thuẫn về vai trò, nghĩa vụ của các bên trong quá trình thực hiện các hợp đồng thương mại hay các giao dịch thông thường trong quan hệ dân sự.

- *Về chủ thể tranh chấp*: một tranh chấp được xem là TCLĐ khi một bên chủ thể là NLĐ hoặc NSDLĐ. Các tranh chấp như dân sự, thương mại có thể hoàn toàn khác. Đó là tranh chấp giữa cá nhân, pháp nhân hay tranh chấp giữa các thương nhân.

- *Về số lượng người tham gia tranh chấp*: trong các loại quan hệ như dân sự, thương mại, sự bất đồng có thể diễn ra giữa các cá nhân với các cá nhân, cá nhân với tổ chức... Số lượng người tham gia có thể là một hoặc hơn một. Tuy nhiên số lượng người tham gia không thể đạt đến số lượng hàng trăm, hàng ngàn thậm chí hàng chục ngàn người. Chỉ có trong TCLĐ mới có thể xảy ra hiện tượng như vậy. Đó là một đặc trưng riêng của TCLĐ.

- *Về cơ quan giải quyết tranh chấp*: cũng giống như các tranh chấp khác, để giải quyết TCLĐ các bên có thể đến trọng tài hoặc tòa án để giải quyết. Và một bước không thể thiếu trước khi sử dụng hai cơ quan trên đó là các bên phải thương lượng, hòa giải trước khi đến trọng tài hay tòa án. TCLĐ xem phương pháp hòa giải là một thủ tục bắt buộc trước khi đưa tranh chấp ra giải quyết ở các bước tiếp theo và lập ra hệ thống cơ quan chuyên đảm nhiệm vụ này. Đó là các hòa giải viên. Trong khi đó, đối với các tranh chấp khác, thủ tục hòa giải tiền tố tụng không phải là một thủ tục bắt buộc và người đứng ra hòa giải cũng chỉ là người được hai bên tín nhiệm chọn ra. Họ không chịu bất kỳ sự ràng buộc pháp lý nào như hòa giải viên lao động.

- *Mục đích của việc giải quyết tranh chấp*: mục đích của việc giải quyết các tranh chấp dân sự, kinh tế,... chủ yếu là xác định vai trò, nghĩa vụ của các bên tranh chấp mà không quan tâm tới việc sau đó các quan hệ với nhau như thế nào và thường là sau khi tranh chấp được giải quyết, các bên không tiếp tục quan hệ với nhau. Trong khi đó, mục đích của việc giải quyết tranh chấp trong lao động không chỉ xác định vai trò, nghĩa vụ của các bên tranh chấp mà còn nhằm hàn gắn mâu thuẫn, xung đột, duy trì sự hài hòa, ổn định để các bên tranh chấp tiếp tục duy trì quan hệ với nhau.

Từ quy định tại khoản 7 điều 3 BLLĐ 2012, TCLĐ có thể được nhận diện dựa vào những đặc điểm:

- TCLĐ luôn phát sinh, tồn tại gắn với quan hệ lao động. Điều đó có nghĩa là sự bất đồng, sự mâu thuẫn giữa NLĐ và NSDLĐ luôn phát sinh từ việc thực hiện vai trò, nghĩa vụ, lợi ích của hai bên chủ thể trong quan hệ lao động.

- TCLĐ không chỉ bao gồm tranh chấp về vai trò và nghĩa vụ chủ thể mà còn tranh chấp về lợi ích của hai bên chủ thể. Nghĩa là, TCLĐ vẫn có thể phát sinh trong trường hợp có hay không có vi phạm pháp luật.

- Tính chất và mức độ của TCLĐ luôn phụ thuộc vào quy mô, số lượng tham gia của các chủ thể. TCLĐ nếu chỉ phát sinh giữa một NLĐ và NSDLĐ, hoặc đối tượng tranh chấp chỉ liên quan đến một người-cá nhân lao động thì tranh chấp đó chỉ đơn thuần là tranh chấp cá nhân. Nhưng nếu tranh chấp xảy ra giữa tập thể NLĐ và NSDLĐ thì đó là TCLĐ tập thể.

- TCLĐ là loại tranh chấp có tác động trực tiếp và ảnh hưởng rất lớn đến bản thân và gia đình NLĐ, nhiều khi còn tác động đến an ninh công cộng, đời sống kinh tế và chính trị của toàn xã hội. Do vậy, việc nghiên cứu về TCLĐ, tìm ra những giải pháp hạn chế tình trạng này là một trong những yếu tố tạo ra sự ổn định, bền vững của xã hội.

1.1.2. Phân loại tranh chấp lao động

Căn cứ vào quy mô của tranh chấp có thể phân loại tranh chấp lao động gồm tranh chấp lao động cá nhân và tranh chấp lao động tập thể. Cách phân loại tranh chấp lao động này dựa trên bản chất pháp lý của hai mối quan hệ lao động cá nhân và tập thể. Việc phân loại tranh chấp có ý nghĩa rất quan trọng trong việc giúp chúng ta xác định chính xác từng loại tranh chấp để từ đó áp dụng cơ chế giải quyết cho phù hợp và có hiệu quả, đảm bảo được vai trò và lợi ích của các bên trong quan hệ lao động.

1.1.2.1. Tranh chấp lao động cá nhân

TCLĐ cá nhân là tranh chấp giữa cá nhân người lao động và người sử dụng lao động phát sinh trong quá trình áp dụng các quy phạm pháp luật vào từng quan hệ lao động cụ thể.

1.1.2.2. Tranh chấp lao động tập thể

TCLĐ tập thể là tranh chấp giữa tập thể người lao động và người sử dụng lao động phát sinh trong việc thực hiện các điều khoản đã thỏa thuận hoặc trong việc thiết lập các vai trò và nghĩa vụ của các bên.

1.1.3. Vai trò của Công đoàn

Công đoàn là tổ chức chính trị - xã hội đại diện cho vai trò và lợi ích hợp

pháp của NLD tại doanh nghiệp. Công đoàn cơ sở (CĐCS) thuộc hệ thống Công đoàn Việt Nam được thừa nhận tại Hiến pháp 1992 (sửa đổi, bổ sung năm 2001) và Hiến pháp 2013 do tập thể người lao động thành lập. Hệ thống Công đoàn Việt Nam gồm: Tổng liên đoàn lao động Việt Nam (VGCL); Liên đoàn lao động tỉnh, thành phố; Liên đoàn lao động quận, huyện, thị xã; CĐCS ở doanh nghiệp và Công đoàn ngành do Tổng các công ty thành lập.

Vai trò của tổ chức Công đoàn trong quan hệ lao động nói chung và giải quyết TCLĐ nói riêng được quy định tại Điều 188 Bộ Luật lao động năm 2012. Tuy nhiên, trên thực tế vai trò này vẫn chưa thực sự được phát huy một cách có hiệu quả để bảo vệ vai trò lợi cho người lao động vì việc áp dụng các quy định của pháp luật vào thực tiễn còn phụ thuộc nhiều yếu tố, trong đó có yếu tố thực lực của chính bản thân mỗi tổ chức Công đoàn.

Tranh chấp lao động và đình công là phản ứng cao nhất của người lao động đối với người sử dụng lao động khi những vai trò và lợi ích chính đáng của họ bị xâm phạm.

Theo khoản 4 Điều 158 Bộ luật Lao động 2012 thì trong quá trình tranh chấp lao động phải có sự tham gia của đại diện Công đoàn và đại diện người sử dụng lao động. Đây là một vai trò mang tính nguyên tắc, là yếu tố bắt buộc thể hiện vai trò của Công đoàn trong việc giải quyết tranh chấp lao động.¹

1.1.3.1. Vai trò của Công đoàn cơ sở

Phòng ngừa tranh chấp lao động và đình công không đúng trình tự, thủ tục, tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động, công đoàn, nội quy lao động và các quy định nội bộ, các thỏa thuận với người sử dụng lao động, trong đó có nội dung liên quan đến tranh chấp lao động, đình công để người lao động hiểu rõ quyền và nghĩa vụ của mình.

Hướng dẫn, tư vấn cho người lao động về quyền, nghĩa vụ của người lao động khi giao kết, thực hiện hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc với đơn vị sử dụng lao động.

Đại diện cho tập thể người lao động thương lượng, ký kết và giám sát việc thực hiện thỏa ước lao động tập thể.

Tham gia với đơn vị sử dụng lao động xây dựng và giám sát việc thực hiện thang, bảng lương, định mức lao động, quy chế trả lương, quy chế thưởng, nội quy lao động.

Tham gia giải quyết các tranh chấp lao động tại doanh nghiệp. Trong đó **tham gia giải quyết tranh chấp lao động cá nhân** khi có tranh chấp lao động giữa cá nhân người lao động với người sử dụng lao động, đại diện BCH Công đoàn cơ sở cần gặp gỡ hướng dẫn cho người lao động, tạo điều kiện cho hai bên tự hòa giải trước khi đưa đến cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết tranh chấp. Đại diện cho người lao động tham gia giải quyết tranh chấp lao động với tư cách đại diện ủy quyền nếu người lao động ủy quyền. Giám sát thực hiện các quyền, nghĩa vụ của các bên theo những thỏa thuận đã được ghi nhận trong biên bản hòa giải thành. Hồ

¹ Diệp Thành Nguyên (2005), “Vai trò của Công đoàn trong bảo vệ vai trò và lợi ích hợp pháp của người lao động”, Tạp chí nghiên cứu khoa học - Trường Đại học Cần Thơ, (4), tr. 201-210.

trợ người lao động chuẩn bị hồ sơ, giới thiệu luật sư ... cho người lao động khi họ khởi kiện hoặc bị khởi kiện trong vụ án lao động. BCH Công đoàn cơ sở có quyền khởi kiện vụ án lao động, yêu cầu Tòa án bảo vệ quyền lợi ích cho người lao động nếu được người lao động yêu cầu bằng văn bản. Đề nghị Tòa án áp dụng biện pháp khẩn cấp tạm thời nếu xét thấy có lợi cho người lao động. Chuẩn bị các điều kiện cần thiết để thực hiện quyền và trách nhiệm đại diện cho người lao động tham gia tố tụng trong vụ án lao động nếu được người lao động ủy quyền để bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động. Giúp người lao động thực hiện quyền kháng cáo (hoặc rút đơn kháng cáo) đối với bản án hoặc quyết định của Tòa án cấp sơ thẩm để yêu cầu Tòa án cấp trên xét xử phúc thẩm. Giám sát việc bảo đảm thực hiện các quyền, nghĩa vụ của mỗi bên theo quyết định hoặc bản án có hiệu lực pháp luật của Tòa án.

Tham gia giải quyết tranh chấp lao động tập thể khi có biểu hiện tranh chấp lao động tập thể xảy ra, BCH Công đoàn cơ sở cần gặp gỡ tập thể lao động để tìm hiểu tình hình, nắm bắt tâm tư, nguyện vọng của người lao động. Vận động, hướng dẫn tập thể lao động thực hiện theo đúng trình tự, thủ tục quy định về giải quyết tranh chấp lao động và đại diện cho tập thể người lao động tham gia hòa giải giải quyết tranh chấp lao động tại cơ sở.

Tham gia giải quyết tranh chấp lao động tại đơn vị sử dụng lao động không được đình công, đối với các doanh nghiệp không được đình công được quy định tại Nghị định số 41/2013/NĐ-CP ngày 8/5/2013, công đoàn cơ sở cần chú trọng những biện pháp phòng ngừa tranh chấp lao động.

Tổ chức, lãnh đạo đình công tuân theo các quy định về đình công tại Bộ luật Lao động năm 2012 và các văn bản hướng dẫn thi hành. Bảo đảm sự chỉ đạo của công đoàn cấp trên, đặc biệt là của công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở.

Yêu cầu Tòa án xem xét tính hợp pháp của cuộc đình công trong quá trình đình công hoặc sau khi cuộc đình công chấm dứt trong thời hạn 3 tháng, BCH Công đoàn chuẩn bị các tài liệu, chứng cứ, soạn thảo đơn và gửi đến Tòa án yêu cầu xét tính hợp pháp của cuộc đình công.

Tham gia giải quyết các việc liên quan sau đình công, góp phần ổn định sản xuất, xây dựng quan hệ lao động hài hòa ổn định và tiến bộ.

1.1.3.2. Vai trò của Công đoàn viên

Vai trò gia nhập và hoạt động Công đoàn của NLD được thể hiện trong Luật Công đoàn, Điều lệ Công đoàn và BLLĐ. Sau khi gia nhập Công đoàn, NLD trở thành đoàn viên của tổ chức Công đoàn, được hưởng các vai trò và nghĩa vụ, họ được Công đoàn đại diện, bảo vệ các vai trò, lợi ích hợp pháp của mình. Sức mạnh của tổ chức Công đoàn có được khẳng định và nhân lên hay không trong nền kinh tế thị trường hiện nay, trước hết phụ thuộc rất nhiều vào hoạt động của các thành viên, của công nhân lao động.

1.1.3.3. Vai trò của Công đoàn cấp trên cơ sở

Công đoàn cấp trên cơ sở giữ vai trò điều phối giúp cho Công đoàn cơ sở gắn kết với người lao động. Chủ động phối hợp với các ngành chức năng tăng cường công tác kiểm tra việc thực hiện pháp luật lao động, công đoàn, các chế độ chính sách đối với người lao động. Tổ chức công tác tuyên truyền, phổ biến giáo

dục pháp luật, tổ chức các lớp tập huấn nâng cao kiến thức và kinh nghiệm cho cán bộ công đoàn về giải quyết tranh chấp lao động và đình công. Tổ chức các hoạt động đảm bảo thi hành Bộ luật Lao động năm 2012 và Luật Công đoàn năm 2012 và các văn bản hướng dẫn.

Chỉ đạo công đoàn cấp dưới chủ động tham gia với người sử dụng lao động thương lượng tập thể, ký kết thỏa ước lao động tập thể và giám sát việc thực hiện thỏa ước lao động tập thể; thang lương, bảng lương, định mức lao động, quy chế trả lương, quy chế thưởng; nội quy lao động, quy chế dân chủ; đối thoại, hợp tác với người sử dụng lao động xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ. Chỉ đạo công đoàn cấp dưới nắm bắt tình hình giải quyết lương, thưởng, chế độ nghỉ hàng năm và kiến nghị các doanh nghiệp thực hiện đầy đủ các chế độ, chính sách cho người lao động. Tiếp tục hướng dẫn các cấp công đoàn xây dựng qui chế phối hợp hoạt động giữa BCH Công đoàn cơ sở với người sử dụng lao động, thực hiện có hiệu quả cơ chế đối thoại giữa người sử dụng lao động với công đoàn và người lao động.

Cử đại diện tham gia Hội đồng trọng tài lao động theo quy định của pháp luật. Khi đình công xảy ra, LĐLĐ tỉnh chủ động phối hợp với các cơ quan chức năng của tỉnh và Ủy ban nhân dân địa phương nơi xảy ra đình công để giải quyết. Xem xét mức độ, tính chất, phạm vi tranh chấp xảy ra để cử cán bộ cùng với công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở xem xét vấn đề tranh chấp, giúp đỡ cơ sở giải quyết tranh chấp.

1.1.3.4. Vai trò của Tổng Liên đoàn Lao động

Tham gia xây dựng, hoàn thiện các văn bản pháp luật hướng dẫn giải quyết tranh chấp lao động, đình công. Tổ chức tuyên truyền, phổ biến giáo dục pháp luật, tổ chức các lớp tập huấn nâng cao kiến thức và kinh nghiệm cho cán bộ công đoàn về giải quyết tranh chấp lao động, đình công. Phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội tăng cường kiểm tra việc thực hiện pháp luật lao động và công đoàn.

Triển khai thực hiện nghiêm túc, có hiệu quả Kế hoạch số 1233/KH-TLĐ ngày 17/7/2008 của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về việc thực hiện Chỉ thị số 22-CT/TW của Ban Bí thư về tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ trong doanh nghiệp, trong đó tập trung vào các công tác đẩy mạnh công tác phát triển đoàn viên, thành lập công đoàn cơ sở trong các loại hình doanh nghiệp, nhất là khu vực ngoài nhà nước; Nâng cao chất lượng hoạt động của công đoàn cơ sở; Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng cán bộ công đoàn cơ sở và công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở; Xây dựng chiến lược tổ chức cán bộ, đặc biệt là cán bộ công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở, thực hiện tốt chức năng nhiệm vụ theo quy định của Luật Công đoàn năm 2012; Thường xuyên tổng hợp tình hình tranh chấp lao động, đình công để hướng dẫn, chỉ đạo các cấp công đoàn trong việc giải quyết tranh chấp lao động, đình công.

1.2. Những vấn đề lý luận về vai trò của Công đoàn trong giải quyết tranh chấp lao động

1.2.1. Đối tượng điều chỉnh, phương pháp điều chỉnh và giới hạn can

thiệt bằng pháp luật đối tranh chấp lao động có sự tham gia của Công đoàn

1.2.1.1. Đối tượng điều chỉnh của pháp luật đối với tranh chấp lao động có sự tham gia của Công đoàn

Đối tượng điều chỉnh của một ngành luật là những nhóm quan hệ xã hội cùng loại có cùng tính chất cơ bản giống nhau được các quy phạm của ngành luật ấy điều chỉnh. Đối tượng điều chỉnh của Luật lao động là mối quan hệ xã hội phát sinh giữa một bên là người lao động làm công ăn lương với một bên là cá nhân hoặc tổ chức sử dụng, thuê mướn có trả công cho người lao động và các quan hệ khác có liên quan chặt chẽ hoặc phát sinh từ quan hệ lao động. Như vậy, đối tượng điều chỉnh của pháp luật đối với tranh chấp có sự tham gia của Công đoàn bao gồm quan hệ lao động; Các quan hệ liên quan đến quan hệ lao động (phát sinh trong quá trình sử dụng lao động).

1.2.1.2. Phương pháp điều chỉnh của pháp luật đối với tranh chấp lao động có sự tham gia của Công đoàn

Cùng với đối tượng điều chỉnh, phương pháp điều chỉnh là căn cứ để phân biệt các ngành luật, đồng thời để khẳng định tính độc lập của mỗi ngành luật. Phương pháp điều chỉnh của một ngành luật là những cách thức, biện pháp mà Nhà nước thông qua pháp luật sử dụng chúng để điều chỉnh các nhóm quan hệ xã hội, sắp xếp các nhóm quan hệ xã hội theo những trật tự nhất định để chúng phát triển theo những hướng định trước. Phương pháp điều chỉnh của mỗi ngành luật được xác định trên cơ sở đặc điểm, tính chất của đối tượng điều chỉnh của ngành luật đó. Xuất phát từ tính chất của các quan hệ xã hội do Luật lao động điều chỉnh, phương pháp điều chỉnh của pháp luật đối với tranh chấp lao động có sự tham gia của Công đoàn sử dụng nhiều phương pháp tác động khác nhau tùy thuộc vào từng quan hệ lao động cụ thể, bao gồm:

a. Phương pháp thỏa thuận

b. Phương pháp mệnh lệnh

c. Phương pháp thông qua các hoạt động Công đoàn tác động vào các quan hệ phát sinh trong quá trình lao động

1.2.1.3. Giới hạn can thiệp bằng pháp luật đối tranh chấp lao động có sự tham gia của Công đoàn

Luật này quy định về vai trò thành lập, gia nhập và hoạt động Công đoàn của người lao động; chức năng, vai trò, trách nhiệm của Công đoàn; vai trò, trách nhiệm của đoàn viên Công đoàn; trách nhiệm của Nhà nước, cơ quan nhà nước, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp sử dụng lao động đối với Công đoàn; bảo đảm hoạt động của Công đoàn; giải quyết tranh chấp và xử lý vi phạm pháp luật về Công đoàn. Luật này áp dụng đối với Công đoàn các cấp, cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức chính trị xã hội - nghề nghiệp, tổ chức xã hội - nghề nghiệp, đơn vị, doanh nghiệp, tổ chức khác có sử dụng lao động theo quy định của pháp luật về lao động, cơ quan, tổ chức nước ngoài, tổ chức quốc tế hoạt động trên lãnh thổ Việt Nam có liên quan đến tổ chức và hoạt động Công đoàn (sau đây gọi chung là cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp), đoàn viên Công đoàn và người lao động.

1.2.2. Các bộ phận cấu thành cơ bản của pháp luật về vai trò của Công đoàn trong giải quyết tranh chấp lao động

1.2.2.1. Các quy định về sự tham gia của Công đoàn trong giải quyết tranh chấp lao động

Công đoàn là tổ chức chính trị xã hội rộng lớn của giai cấp công nhân và của NLD tự nguyện lập ra (theo điều 1 Luật Công đoàn) và việc gia nhập Công đoàn là vai trò chứ không phải nghĩa vụ của NLD. Vì vậy, để Công đoàn có thể phát triển lớn mạnh, sâu rộng thì tổ chức này phải có khả năng thu hút được nhiều người tham gia, để thực hiện được việc này thì không gì hơn Công đoàn phải thực hiện tốt các chức năng của mình trong đó trọng tâm nhất vẫn là chức đại diện, bảo vệ vai trò và lợi ích của NLD trong quan hệ lao động giữa NLD và NSDLĐ. Theo quy định tại điều 2 Luật Công đoàn thì hiện nay Công đoàn đại diện và bảo vệ vai trò, lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLD trên hai lĩnh vực chủ yếu: lĩnh vực tham gia quản lý nhà nước về lao động, quản lý sản xuất kinh doanh, thực hiện vai trò làm chủ của tập thể lao động; lĩnh vực chăm lo cải thiện đời sống, việc làm cho NLD, bảo vệ vai trò, lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLD theo quy định của pháp luật.

- **Sự tham gia của Công đoàn trong giải quyết các TCLĐ cùng với Hòa giải viên lao động cơ sở.**

- **Sự tham gia của Công đoàn trong giải quyết các TCLĐ tập thể ở Hội đồng trọng tài cấp Tỉnh.**

- **Sự tham gia của Công đoàn trong việc giải quyết các TCLĐ ở Tòa án.**

1.2.2.2. Các quy định về phương thức giải quyết tranh chấp lao động có sự tham gia của Công đoàn

- **Thương lượng:** là phương thức giải quyết tranh chấp sớm nhất, thông dụng phổ biến nhất và được các bên tranh chấp ưu tiên lựa chọn khi có tranh chấp xảy ra.

- **Hòa giải:** là phương thức giải quyết tranh chấp với sự tham gia của bên thứ ba làm trung gian để hỗ trợ, thuyết phục các bên tranh chấp tìm kiếm những giải pháp nhằm loại trừ tranh chấp đã phát sinh.

- **Trọng tài:** Cũng là một phương thức giải quyết tranh chấp mà các bên có thể lựa chọn khi có tranh chấp xảy ra. Tương tự như phương thức giải quyết TCLĐ bằng hòa giải, phương thức trọng tài cũng có sự tham gia của bên thứ ba để giúp các bên dàn xếp những bất đồng, làm dịu đi sự căng thẳng vốn có giữa các bên, giúp các bên có thể ngồi lại với nhau để tìm ra giải pháp tối ưu nhất.

- **Tòa án:** là phương thức giải quyết tranh chấp lao động được các bên lựa chọn khi các phương thức trên không đạt được kết quả như mong đợi. Khi lựa chọn Tòa án, các bên mong muốn bên thứ ba là cơ quan nhà nước có thẩm vai trò đứng ra can thiệp, giải quyết những mâu thuẫn của mình.

1.2.2.3. Các quy định về vai trò, nghĩa vụ của các bên trong giải quyết tranh chấp lao động có sự tham gia của Công đoàn

Điều 196 Bộ luật Lao động quy định về các vai trò và nghĩa vụ cơ bản nhất của các bên trong giải quyết tranh chấp lao động. Theo đó, các bên có các vai trò và nghĩa vụ sau đây:

Thứ nhất, có vai trò trực tiếp hoặc thông qua đại diện để tham gia vào quá trình giải quyết tranh chấp.

Thứ hai, có vai trò rút đơn hoặc thay đổi nội dung yêu cầu giải quyết.

Thứ ba, có vai trò yêu cầu thay đổi người tiến hành giải quyết tranh chấp lao động nếu có lý do cho rằng người đó có thể không vô tư hoặc không khách quan.

Thứ tư, có nghĩa vụ cung cấp đầy đủ, kịp thời tài liệu, chứng cứ để chứng minh cho yêu cầu của mình.

Thứ năm, có nghĩa vụ chấp hành thoả thuận đã đạt được, bản án, quyết định đã có hiệu lực pháp luật của cơ quan, tổ chức, cá nhân giải quyết tranh chấp lao động.

1.2.3. Các yếu tố tác động đến vai trò của Công đoàn trong giải quyết tranh chấp lao động

1.2.3.1. Yếu tố lợi ích của các bên liên quan trong tranh chấp lao động

Mối quan hệ giữa người lao động và chủ sử dụng lao động không phải bao giờ cũng “xuôi chèo mát mái”, sẽ có những lúc “com không lành canh không ngọt”, những mâu thuẫn, bất đồng giữa họ là khó tránh khỏi. Trong điều kiện hiện nay, chúng ta đang trong thời kỳ hội nhập, mở rộng hợp tác với các quốc gia trên thế giới, nhiều nhà đầu tư nước ngoài thực hiện dự án đầu tư tại Việt Nam, mối quan hệ giữa người lao động và chủ sử dụng lao động trở nên rất phức tạp.

1.2.3.2. Yếu tố chính trị, kinh tế, văn hóa

- **Yếu tố chính trị:** Nhà nước đóng vai trò quan trọng trong quan hệ lao động, có trách nhiệm ban hành chính sách, giám sát việc thực thi bộ luật lao động nhưng vẫn chưa thực hiện tốt vai trò của mình. Nhà nước quản lý tình trạng tranh chấp lao động còn lỏng lẻo, công tác giám sát chưa thật sự tốt. Hệ thống cơ chế chính sách và pháp luật về tranh chấp lao động ở nước ta còn thiếu đồng bộ, chưa rõ ràng và được quy định chưa chặt chẽ khiến cho việc Công đoàn tham gia giải quyết các tranh chấp lao động tập thể còn hạn chế.

Yếu tố kinh tế:

Trong nền kinh tế thị trường thì người sử dụng lao động thường hướng đến lợi nhuận tối đa, cố gắng cắt giảm chi phí từ đó ảnh hưởng không nhỏ đến hoạt động của các Công đoàn cơ sở vốn phải phụ thuộc vào nguồn tài chính từ chính NSDLĐ. Việc này ảnh hưởng trực tiếp đến việc tham gia giải quyết của Công đoàn nhằm bảo vệ người lao động.

Yếu tố văn hóa:

Quá trình đổi mới đã làm cho mối quan hệ giữa NLĐ và Công đoàn thay đổi. Chiều hướng tích cực là mối quan hệ gắn bó hơn giữa vai trò, lợi ích của thành viên và thực hiện chức năng bảo vệ NLĐ của Công đoàn trong giải quyết tình huống quan hệ lao động. Chiều hướng ngược lại là Công đoàn có bảo vệ được vai trò và lợi ích thành viên của mình và đoàn viên có thực sự tin tưởng để ủy thác trách nhiệm cho Công đoàn là người đại diện vai trò lợi ích của mình hay không. Cả hai chiều hướng trên lại chịu tác động của yêu cầu đẩy mạnh CNH, HĐH mà cụ thể là yêu cầu đổi mới công nghệ, phương thức quản lý, trình độ văn hóa, tay nghề để tiếp cận với thị trường khu vực và thế giới...

Kết luận chương 1

Chương một tác giả giới thiệu bối cảnh của đề tài và đặc điểm, vai trò của Công đoàn trong giải quyết tranh chấp lao động theo pháp luật Việt Nam. Khi QHLD ngày càng phát triển hơn, việc thúc đẩy thương lượng giữa NLD thông qua đại diện CĐCS với NSDLĐ là hết sức cần thiết. CĐCS sẽ đóng vai trò then chốt trong các vấn đề liên quan đến lợi ích của NLD tại từng doanh nghiệp. Đồng thời giới thiệu về vị trí, chức năng của Công đoàn cơ sở và vai trò của CĐCS trong hệ thống pháp luật lao động Việt Nam. Trong đó, tác giả nhấn mạnh Công đoàn là một tổ chức chính trị xã hội, đồng thời là tổ chức duy nhất đại diện cho người lao động được pháp luật Việt Nam thừa nhận.

Ngoài ra, Tác giả giới thiệu vai trò đại diện cho tập thể người lao động của Công đoàn trong nghiên cứu này là đại diện cho NLD, (1) Tham gia cùng Hoà giải viên lao động hòa giải ở cơ sở, Hội đồng Trọng tài lao động cấp tỉnh, Tòa án, (2) Đại diện thương lượng TCLĐTT, (3) Đại diện tham gia giải quyết tranh chấp lao động tập thể, cuối cùng là (4) Tổ chức lấy ý kiến và lãnh đạo đình công. Đây là cơ sở để tác giả đưa ra định hướng và giải pháp nhằm hoàn thiện khung pháp lý về vai trò của Công đoàn trong giải quyết tranh chấp lao động tập thể.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ VAI TRÒ CỦA CÔNG ĐOÀN TRONG GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG THEO PHÁP LUẬT VIỆT NAM VÀ THỰC TIỄN ÁP DỤNG TẠI TỈNH QUẢNG BÌNH

2.1. Thực trạng pháp luật về vai trò của Công đoàn trong giải quyết tranh chấp lao động

2.1.1. Thực trạng quy định về tranh chấp lao động có sự tham gia của Công đoàn

2.1.1.1. Thực trạng quy định về tranh chấp lao động có sự tham gia của Công đoàn

Theo quy định Điều 194 Bộ luật Lao động năm 2012 thì việc giải quyết tranh chấp lao động phải bảo đảm những nguyên tắc sau: Tôn trọng, bảo đảm để các bên tự thương lượng, quyết định trong giải quyết tranh chấp lao động; Bảo đảm thực hiện hòa giải, trọng tài trên cơ sở tôn trọng quyền và lợi ích của hai bên tranh chấp; tôn trọng lợi ích chung của xã hội, không trái pháp luật; Công khai, minh bạch, khách quan, kịp thời, nhanh chóng và đúng pháp luật; Bảo đảm sự tham gia của đại diện các bên trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động; Việc giải quyết tranh chấp lao động trước hết phải được hai bên trực tiếp thương lượng nhằm giải quyết hài hòa lợi ích của hai bên tranh chấp, ổn định sản xuất - kinh doanh, bảo đảm trật tự và an toàn xã hội; Việc giải quyết tranh chấp lao động do cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tiến hành sau khi một trong hai bên có đơn yêu cầu do một trong hai bên từ chối thương lượng, thương lượng nhưng không thành hoặc thương lượng thành nhưng một trong hai bên không thực hiện. Cần lưu ý là trong thời hạn tranh chấp lao động đang được cơ quan, tổ chức,

cá nhân có thẩm quyền tiến hành giải quyết thì không bên nào được hành động đơn phương chống lại bên kia.

Theo đó quyền, nghĩa vụ của người lao động và người sử dụng lao động trong giải quyết tranh chấp lao động theo quy định khoản 1 Điều 196 Bộ luật Lao động năm 2012, trực tiếp hoặc thông qua đại diện để tham gia vào quá trình giải quyết; Rút đơn hoặc thay đổi nội dung yêu cầu; Yêu cầu thay đổi người tiến hành giải quyết tranh chấp lao động nếu có lý do cho rằng người đó có thể không vô tư hoặc không khách quan; Theo quy định khoản 2 Điều 196 Bộ luật Lao động năm 2012, trong giải quyết tranh chấp lao động, hai bên có nghĩa vụ cung cấp đầy đủ, kịp thời tài liệu, chứng cứ để chứng minh cho yêu cầu của mình; Chấp hành thỏa thuận đã đạt được, bản án, quyết định đã có hiệu lực pháp luật.

Vai trò của Công đoàn trong giải quyết tranh chấp lao động, cụ thể trước khi phát sinh tranh chấp lao động Công đoàn phải tạo sự tin tưởng của người lao động vào hiệu quả, sự tư vấn, hỗ trợ và tham gia của công đoàn khi xảy ra tranh chấp lao động. Tích cực, chủ động thu nhận thông tin về nguy cơ cũng và các mâu thuẫn phát sinh tranh chấp lao động. Công đoàn cơ sở cần thông báo tới toàn thể người lao động được biết về quy trình, thủ tục cũng như quyền, trách nhiệm của người lao động, người sử dụng lao động và công đoàn cơ sở, công đoàn cấp trên cơ sở trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động. Thông báo cho người lao động về sự sẵn sàng tiếp nhận và hỗ trợ trực tiếp cho người lao động khi giải quyết tranh chấp lao động cá nhân. Trong trường hợp cần thiết, đề nghị sự hỗ trợ của công đoàn cấp trên cũng như của các chuyên gia trong việc hỗ trợ người lao động và công đoàn cơ sở giải quyết tranh chấp lao động. Tư vấn và cùng với người lao động lựa chọn phương thức giải quyết tranh chấp phù hợp, hiệu quả: tự thương lượng, hòa giải, trọng tài, Tòa án...

Trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động, công đoàn phải tư vấn và cùng với người lao động hoàn thành các đơn từ, chứng cứ dùng cho quá trình giải quyết tranh chấp lao động. Xác định vụ việc là tranh chấp lao động cá nhân, tập thể về quyền, tập thể về lợi ích; loại vụ việc cần phải thông qua Hòa giải viên lao động hay không. Tư vấn, hỗ trợ và hoàn thành giúp người lao động đề nghị, gửi tới các bên liên quan yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động đúng thời hạn, đúng trình tự, thủ tục nhằm bảo đảm quyền lợi của người lao động. Sẵn sàng tham gia thực hiện vai trò đại diện cho người lao động theo quy định của pháp luật trước người sử dụng lao động, cơ quan bảo hiểm, Tòa án, cơ quan quản lý nhà nước...Đề nghị sự hỗ trợ, tham gia của công đoàn cấp trên cũng như của các chuyên gia tư vấn pháp lý, các chuyên gia khác giúp người lao động trong toàn bộ quá trình giải quyết tranh chấp. Huy động sự tham gia ủng hộ, đồng tình, theo các cách thức hợp pháp, từ phía tập thể lao động, công đoàn cũng như của báo chí, dư luận xã hội trong việc bảo vệ quyền lợi hợp pháp, chính đáng của người lao động.

Sau quá trình giải quyết tranh chấp lao động, Công đoàn phải yêu cầu người lao động nghiêm chỉnh thực hiện các trách nhiệm của mình. Theo dõi, giám sát và yêu cầu người sử dụng lao động và các bên liên quan nghiêm chỉnh chấp hành các thỏa thuận, quyết định, phán quyết có hiệu lực đã được thông qua. Tiếp tục đấu tranh, đề nghị xử lý các hành vi vi phạm nếu có sự xâm phạm quyền lợi của người lao động.

Công đoàn trong việc giải quyết, hỗ trợ đình công đóng vai trò quan trọng, trước khi đình công Công đoàn thực hiện vai trò, trách nhiệm của tổ chức đại diện người lao động trong bảo đảm và không ngừng nâng cao quyền lợi cho người lao động, xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ trong doanh nghiệp. Tạo sự tin tưởng của người lao động vào vai trò lãnh đạo, năng lực và hiệu quả tổ chức đình công của công đoàn cơ sở để giải quyết tranh chấp lao động tập thể bảo đảm lợi ích cho tập thể lao động. Phổ biến quy trình đình công hợp pháp, quyền - trách nhiệm của người lao động, công đoàn và người sử dụng lao động trước - trong - sau khi đình công. Đặc biệt, cần phổ biến cho người lao động về các trường hợp đình công bất hợp pháp, trách nhiệm của người lao động nếu tham gia đình công bất hợp pháp, các hành vi bị cấm trước - trong - sau khi đình công và hậu quả pháp lý nêu vi phạm các điều cấm này. Không để đình công trái pháp luật, đình công không theo trình tự quy định pháp luật xảy ra; mặt khác, khi có đầy đủ các yếu tố, điều kiện đình công hợp pháp, chính đáng thì công đoàn cơ sở cũng phải thực hiện trách nhiệm tổ chức và lãnh đạo đình công theo quy định pháp luật. Điều này vừa góp phần không để đình công bất hợp pháp xảy ra và cũng vừa góp phần bảo đảm tốt hơn và nâng cao quyền lợi cho tập thể lao động.

Trong quá trình đình công cần yêu cầu người lao động chấp hành sự lãnh đạo, tổ chức của công đoàn khi tiến hành đình công. Kịp thời thông báo cho công đoàn cấp trên và cơ quan lao động cấp tỉnh, huyện về quy mô và tính chất của cuộc đình công, những kiến nghị chủ yếu của người lao động và thái độ hợp tác của người sử dụng lao động. Tiếp tục tổ chức hoặc tham gia thương lượng, hòa giải với người sử dụng lao động nhằm giải quyết tranh chấp lao động. Yêu cầu người lao động thực hiện ngừng việc theo đúng nội dung “quyết định đình công”; tuyệt đối không được vi phạm các điều cấm khi đình công. Vận động, tập hợp và phát huy sức mạnh đoàn kết và sức mạnh hành động tập thể của người lao động để tạo sức mạnh tổng hợp từ phía tập thể lao động. Cái gốc của sức mạnh người lao động - công đoàn là hành động tập thể và sức mạnh tập thể lao động.

Sau khi đình công Công đoàn tham gia giải quyết các công việc tại doanh nghiệp sau đình công để nhanh chóng ổn định sản xuất, ổn định tư tưởng của người lao động. Theo dõi, giám sát kết quả giải quyết; đôn đốc doanh nghiệp giải quyết những cam kết, thỏa thuận. Trong trường hợp cần thiết, cần cảnh báo với doanh nghiệp về nguy cơ tái diễn đình công nếu các cam kết không được thực hiện tốt; kịp thời báo với công đoàn cấp trên và với các cơ quan chức năng nếu doanh nghiệp giải quyết không đúng, không đầy đủ các cam kết, thỏa thuận. Tiếp tục thực hiện hiệu quả vai trò, trách nhiệm của tổ chức đại diện người lao động trong bảo đảm và không ngừng nâng cao quyền lợi cho người lao động, xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ trong doanh nghiệp.

2.1.1.2. Những hạn chế sự tham gia của Công đoàn trong giải quyết tranh chấp lao động cùng Hoà giải viên lao động cấp huyện

Quan hệ lao động được hình thành trên cơ sở sự thương lượng, thỏa thuận tự do, tự nguyện. Vì vậy, khả năng thực hiện các quyền và đặc biệt là nghĩa vụ mang tính tự giác rất cao. Tuy nhiên, với mục đích nhằm đạt lợi nhuận tối đa nên không phải lúc nào người lao động và người sử dụng lao động cũng dung hòa được với

nhau về mọi vấn đề trong quan hệ lao động, đồng thời cùng với sự tác động của các nguyên nhân khách quan trong thị trường nên sự xung đột, bất đồng giữa các bên từ đó dẫn đến tranh chấp lao động dường như là một sự tất yếu khách quan.

Ngoài ra, tại Điều 10 Luật Công đoàn 2012 còn quy định: "Công đoàn có quyền tham gia với các cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động" [38]. Bên cạnh đó, công đoàn cơ sở có quyền yêu cầu bằng văn bản đối với cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động, đảm bảo đúng trình tự, thủ tục theo quy định của pháp luật. Như vậy, có thể nói vai trò của Công đoàn trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động là không thể thiếu được.

Bộ luật Lao động năm 2012, quy định về giải quyết tranh chấp, có một số điểm sửa đổi, bổ sung cơ bản, như: Bỏ qui định về "Hội đồng hòa giải cơ sở", thay vào đó là " Hòa giải viên lao động" cấp huyện giải quyết. "Hòa giải viên lao động do cơ quan quản lý nhà nước về lao động huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh cử để hòa giải tranh chấp lao động..." (Khoản 1, Điều 198). Hòa giải viên có thẩm quyền giải quyết các tranh chấp lao động cá nhân và các tranh chấp lao động tập thể về lợi ích. Cùng với việc pháp luật bỏ quy định về Hội đồng hòa giải cơ sở; do đó, sự tham gia của tổ chức công đoàn ở trình tự này mang tính chất hướng dẫn, hỗ trợ và giúp đỡ người lao động trong giải quyết tranh chấp lao động, trong việc thương lượng và có thể là người đại diện cho người lao động trong quá trình giải quyết tranh chấp.

Giá trị pháp lý của biên bản hòa giải thành không cao. Khi tranh chấp lao động phát sinh, các bên phải tự thương lượng trực tiếp với nhau tại nơi phát sinh tranh chấp.

2.1.2. Thực trạng pháp luật và những hạn chế sự tham gia của Công đoàn trong giải quyết tranh chấp lao động tại Hội đồng trọng tài lao động

Trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động tại Hội đồng trọng tài lao động, vai trò và trách nhiệm của Công đoàn được thể hiện trong các lĩnh vực sau:

- Đối với Ban chấp hành Công đoàn cơ sở: khi việc hòa giải tại Hội đồng hòa giải lao động cơ sở không thành, Ban chấp hành Công đoàn cơ sở đại diện cho người lao động làm đơn yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết tranh chấp lao động tập thể. Khi Hội đồng trọng tài lao động tiến hành hòa giải, Ban chấp hành Công đoàn cơ sở tham gia phiên họp với tư cách là đại diện của tập thể lao động. Ban chấp hành Công đoàn cơ sở chỉ chấp nhận phương án nếu bảo vệ được vai trò, lợi ích chính đáng của người lao động. Trong trường hợp cần thiết, đại diện Công đoàn cấp trên của Công đoàn cơ sở có thể được mời tham dự phiên họp. Nếu Hội đồng trọng tài lao động hòa giải không thành hoặc hết thời hạn hòa giải mà Hội đồng trọng tài lao động không tiến hành hòa giải, thì Ban chấp hành Công đoàn cơ sở có vai trò tiến hành các thủ tục để đình công. Đối với doanh nghiệp thuộc danh mục không được phép đình công, Ban chấp hành Công đoàn cơ sở có vai trò yêu cầu Tòa án nhân dân giải quyết vụ tranh chấp nếu không đồng ý với quyết định giải quyết tranh chấp của Hội đồng trọng tài lao động.

- Đối với Công đoàn cấp trên của Công đoàn cơ sở: Tham gia phiên họp hòa giải, giải quyết tranh chấp lao động tập thể nếu Hội đồng trọng tài mời tham dự; bố

trí cán bộ theo dõi và cùng Công đoàn cơ sở giải quyết tranh chấp lao động.

- Đối với Liên đoàn lao động tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương: cử cán bộ tham gia Hội đồng trọng tài lao động; cử cán bộ cùng Công đoàn cấp trên Công đoàn cơ sở giúp đỡ, bảo vệ vai trò và lợi ích hợp pháp của các bên tranh chấp.

2.1.3. Thực trạng và những hạn chế sự tham gia của Công đoàn trong giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án

Qua thực tiễn cho thấy, các quy định của Bộ luật Lao động, Bộ luật Tố tụng dân sự và các văn bản có liên quan cho thấy các quy định về vai trò và trách nhiệm của Công đoàn tham gia giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án không rõ ràng:

Thứ nhất, vai trò đại diện của Công đoàn trong quá trình giải quyết tranh chấp tại Tòa án quy định quá chung chung.

Thứ hai, vai trò khởi kiện vụ án lao động là chưa phù hợp.

Thứ ba, chưa quy định vai trò tham gia xét xử của Công đoàn tại hội đồng xét xử sơ thẩm vụ tranh chấp lao động.

2.1.3. Thực trạng quy định pháp luật về ký kết và thực hiện điều lệ Công đoàn viên nhằm giải quyết tranh chấp lao động

2.1.3.1. Về thỏa ước lao động tập thể

Thỏa ước lao động tập thể tại doanh nghiệp chưa có tính bắt buộc nên Công đoàn cơ sở khó yêu cầu người sử dụng lao động thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể. Hơn nữa, Công đoàn cơ sở còn phụ thuộc vào người sử dụng lao động thì không thể có vị thế để thương lượng được thỏa ước lao động tập thể với người sử dụng lao động bảo vệ vai trò lợi ích cho người lao động. Tuy nhiên, qui trình thương lượng thỏa ước lao động tập thể không qui định vào Bộ luật Lao động thì các doanh nghiệp sẽ xây dựng thỏa ước một cách đối phó với cơ quan quản lý nhà nước, không có lợi ích tăng thêm của người lao động thì thỏa ước lao động tập thể sẽ không phát huy tác dụng nên đình công về lợi ích vẫn sẽ tăng nhanh.

2.1.3.2. Về quy trình giải quyết tranh chấp lao động tập thể tại doanh nghiệp

Theo Bộ luật Lao động, khi xảy ra tranh chấp các bên tranh chấp có thể lựa chọn hòa giải tại Hòa giải viên lao động từ cơ quan lao động địa phương hoặc khiếu kiện đến Chủ tịch Ủy ban nhân dân huyện cấp huyện hay Tòa án cấp huyện. Công đoàn cơ sở vừa là tổ chức giám sát đồng thời là đại diện của người lao động tham gia thương lượng trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động tập thể. Tuy nhiên các Hòa giải viên lao động trong thực tế chỉ hòa giải được các tranh chấp nhỏ, có tính cá nhân hơn là tranh chấp lao động tập thể.

2.1.2.3. Về thủ tục lấy ý kiến để ra quyết định đình công của cán bộ Công đoàn cơ sở

Lấy ý kiến tập thể của người lao động trước khi ra quyết định đình công là thủ tục bắt buộc nhằm hạn chế những trường hợp người lao động bị ép buộc, lôi kéo đình công cũng như buộc người lao động phải cân nhắc quyết định đình công của mình.

Một khó khăn khác là với nguồn lực của cán bộ Công đoàn cơ sở tại doanh nghiệp có dưới 300 lao động sẽ không có cán bộ Công đoàn chuyên trách mà chỉ có cán bộ Công đoàn bán chuyên trách.

2.1.3.4. Về chính sách cho cán bộ Công đoàn cơ sở tham gia giải quyết tranh chấp lao động

Đối với cán bộ công đoàn cơ sở, ngoài những quyền lợi như những người lao động khác, họ còn được hưởng những quyền lợi riêng theo quy định tại Bộ luật lao động 2012 và Luật Công đoàn 2012 để thực hiện các chức năng, nhiệm vụ do Công đoàn giao.

- Cán bộ công đoàn không chuyên trách được sử dụng 24 giờ làm việc trong một tháng đối với Chủ tịch, Phó Chủ tịch công đoàn cơ sở; 12 giờ làm việc trong 01 tháng đối với Ủy viên Ban chấp hành, Tổ trưởng, Tổ phó tổ công đoàn để làm công tác công đoàn và được đơn vị sử dụng lao động trả lương. Tùy theo quy mô cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp mà Ban Chấp hành công đoàn cơ sở và đơn vị sử dụng lao động thỏa thuận về thời gian tăng thêm.

- Cán bộ công đoàn không chuyên trách được nghỉ làm việc và được hưởng lương do đơn vị sử dụng lao động chi trả trong những ngày tham dự cuộc họp, tập huấn do công đoàn cấp trên triệu tập; chi phí đi lại, ăn ở và sinh hoạt trong những ngày tham dự cuộc họp, tập huấn do cấp công đoàn triệu tập chi trả.

- Cán bộ công đoàn không chuyên trách do đơn vị sử dụng lao động trả lương, được hưởng phụ cấp trách nhiệm cán bộ công đoàn theo quy định của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

- Trường hợp hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc hết hạn mà người lao động là cán bộ công đoàn không chuyên trách đang trong nhiệm kỳ thì được gia hạn hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc đến hết nhiệm kỳ.

- Đơn vị sử dụng lao động không được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc, sa thải, buộc thôi việc hoặc chuyển công tác đối với cán bộ công đoàn không chuyên trách nếu không có ý kiến thỏa thuận bằng văn bản của Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở. Trường hợp không thỏa thuận được, hai bên phải báo cáo với cơ quan, tổ chức có thẩm quyền. Sau 30 ngày, kể từ ngày báo cáo cho cơ quan, tổ chức có thẩm quyền, đơn vị sử dụng lao động có quyền quyết định và phải chịu trách nhiệm về quyết định của mình.

- Trường hợp người lao động là cán bộ công đoàn không chuyên trách bị cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc, buộc thôi việc hoặc sa thải trái pháp luật thì Công đoàn có trách nhiệm yêu cầu cơ quan nhà nước có thẩm quyền can thiệp; nếu được ủy quyền thì Công đoàn đại diện khởi kiện tại Tòa án để bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp cho cán bộ công đoàn; đồng thời hỗ trợ tìm việc làm mới và trợ cấp trong thời gian gián đoạn việc làm theo quy định của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

Trước đây chế độ, chính sách của cán bộ Công đoàn không đáng kể nhưng từ ngày 14/12/2011, Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam đã ra Quyết định số 1439/QĐ-TLĐ ban hành Quy định về chế độ phụ cấp cán bộ công đoàn. Quyết định này có hiệu lực kể từ ngày 1/1/2012 thay thế Quyết định chế độ phụ cấp kiêm nhiệm, phụ cấp trách nhiệm cán bộ công đoàn ban hành kèm theo Quyết định số 1262/QĐ-TLĐ ngày 19/9/2007 và Công văn số 374/TLĐ ngày 5/3/2008 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn.

2.1.3.5. Về công tác cán bộ Công đoàn cơ sở

Luật Công đoàn không cấm cán bộ Công đoàn cơ sở kiêm nhiệm làm công tác quản lý cho người sử dụng lao động. Khi cán bộ Công đoàn làm công tác kiêm nhiệm quản lý doanh nghiệp sẽ hưởng chế độ phụ cấp trách nhiệm do người sử dụng lao động trả và có mức lương cao hơn so với cán bộ Công đoàn nên Công đoàn cơ sở khó thu hút được người giỏi để bảo vệ vai trò lợi chính đáng cho người lao động.

2.1.3.6. Về nguồn lực tổ chức Công đoàn cơ sở

Thiếu tổ chức Công đoàn cơ sở tại các doanh nghiệp nói chung và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài nói riêng. Hiện nay, số lượng cán bộ Công đoàn cơ sở còn rất ít do không thể phát hiện và kết luận người sử dụng lao động cản trở việc thành lập Công đoàn cơ sở.

2.1.3.7. Về công tác quản lý nhà nước đối với việc thực hiện các quy định của pháp luật lao động

Nhà nước đóng vai trò trọng tài trong quan hệ lao động, có trách nhiệm ban hành chính sách, giám sát việc thực thi Bộ luật Lao động nhưng vẫn chưa thực hiện tốt vai trò của mình. Năm 2008, 70% doanh nghiệp gia công xuất khẩu vi phạm chế định làm thêm giờ, 45% lao động chưa được tham gia bảo hiểm xã hội, 47% lao động không được tham gia bảo hiểm xã hội. Đặc biệt hiện nay có nhiều doanh nghiệp cố tình chây ì, dậm dư nợ đóng Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp.

2.1.4. Thực trạng quy định pháp luật về vai trò, nghĩa vụ của các bên trong giải quyết tranh chấp lao động

Điều 196 Bộ luật Lao động quy định về các vai trò và nghĩa vụ cơ bản nhất của các bên trong giải quyết tranh chấp lao động. Theo đó, các bên có các vai trò và nghĩa vụ sau đây:

Thứ nhất, có vai trò trực tiếp hoặc thông qua đại diện để tham gia vào quá trình giải quyết tranh chấp.

Thứ hai, có vai trò rút đơn hoặc thay đổi nội dung yêu cầu giải quyết.

Thứ ba, có vai trò yêu cầu thay đổi người tiến hành giải quyết tranh chấp lao động nếu có lý do cho rằng người đó có thể không vô tư hoặc không khách quan.

Thứ tư, có nghĩa vụ cung cấp đầy đủ, kịp thời tài liệu, chứng cứ để chứng minh cho yêu cầu của mình.

Thứ năm, có nghĩa vụ chấp hành thoả thuận đã đạt được, bản án, quyết định đã có hiệu lực pháp luật của cơ quan, tổ chức, cá nhân giải quyết tranh chấp lao động.

2.2. Thực tiễn tại tỉnh Quảng Bình

2.2.1. Khái quát về tình hình tham gia giải quyết tranh chấp lao động của Công đoàn tại tỉnh Quảng Bình

Trên địa bàn tỉnh Quảng Bình có trên 3.500 doanh nghiệp đăng ký hoạt động; đa số doanh nghiệp có quy mô vừa và nhỏ. Số doanh nghiệp có tổ chức Công đoàn là 166 đơn vị (không bao gồm đơn vị trung ương). Tổng số công nhân lao động (CNLD) ở các doanh nghiệp trên 30.000 người, trong đó số CNLD ở các

doanh nghiệp ngoài nhà nước chiếm tỷ lệ trên 2/3 tổng số CNLD toàn tỉnh. Qua theo dõi và tổng hợp tình hình từ cơ sở, trong ba năm trở lại đây, trên địa bàn tỉnh ta chưa xảy ra tình trạng đình công và tranh chấp lao động nào. Tuy nhiên, tình trạng lãn công vẫn xảy ra ở một số đơn vị như: Công ty cổ phần Đại Trường Phát, Công ty TNHH Tổng công ty Dệt may miền Bắc-Vinatex chi nhánh Quảng Bình... Phần lớn các vụ tranh chấp này được giải quyết trong phạm vi doanh nghiệp. Bên cạnh đó, tình trạng công nhân gửi đơn thư, khiếu nại về các chế độ đối với người lao động đến các cơ quan chức năng vẫn thường xuyên xảy ra.

Nguyên nhân dẫn đến tình trạng trên chủ yếu do người sử dụng lao động vi phạm các quy định pháp luật về lao động (chủ yếu về quyền của người lao động), ngoài ra còn vi phạm về lợi ích của người lao động : Thời gian làm thêm giờ, tăng ca khá phổ biến trong ngày, tuần, tháng. Tính bình quân một doanh nghiệp may, da giày thường tăng từ 2 đến 3 giờ/ ngày ,1 tháng người lao động thường chỉ được nghỉ 1- 2 ngày chủ nhật. Trong khi đó tiền lương trung bình của người lao động ngành may, da giày chỉ đạt 1,4 - 1,6 triệu đồng /người/ tháng. Hầu hết các cuộc đình công xảy ra trên địa bàn tỉnh chủ yếu ở những doanh nghiệp chưa ký hợp đồng lao động với đa số người lao động , điều kiện lao động không đảm bảo, lương thấp, chưa thành lập tổ chức Công đoàn, hoặc đã thành lập tổ chức Công đoàn nhưng hoạt động yếu, mờ nhạt; xây dựng thỏa ước lao động tập thể chỉ là hình thức, mang tính chất đối phó, hoạt động không có hiệu quả.

2.2.2. Những kết quả đạt được và các khó khăn, vướng mắc, hạn chế chủ yếu trong thực hiện vai trò của Công đoàn trong giải quyết tranh chấp lao động.

Tại tỉnh Quảng Bình, Công đoàn Việt Nam đã có nhiều đổi mới tích cực cả về nội dung và phương thức hoạt động, đạt được những thành tựu rất to lớn, đóng góp quan trọng vào sự nghiệp phát triển kinh tế xã hội của đất nước. Trong quá trình hoạt động, tổ chức Công đoàn đã phát huy được vai trò của mình trong phát triển quan hệ lao động hài hòa, ổn định, bền vững, giải quyết các tranh chấp lao động. Trong tổ chức chỉ đạo, tổ chức Công đoàn luôn coi trọng việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa và ổn định tại doanh nghiệp, nhằm phát triển sản xuất kinh doanh, bảo đảm lợi ích các bên quan hệ lao động và lợi ích của nhà nước thông qua cơ chế phối hợp và giải quyết tranh chấp lao động thông qua thương lượng, hòa giải.

Thứ nhất, tổ chức công đoàn đã phát huy vai trò trong việc tuyên truyền, phổ biến các chính sách, pháp luật liên quan đến nghĩa vụ, quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, các văn bản pháp luật mới quy định về quan hệ lao động và giải quyết tranh chấp lao động. Tiếp tục đẩy mạnh công tác tuyên truyền, giáo dục kiến thức pháp luật cho người lao động, cán bộ , đoàn viên công đoàn; đặc biệt, cán bộ công đoàn cơ sở cần được bồi dưỡng kiến thức pháp luật, kỹ năng tuyên truyền, trách nhiệm và bản lĩnh, xử lý tình huống khi giải quyết tranh chấp lao động tập thể. Sự phối hợp chặt chẽ, thường xuyên hơn nữa giữa các cơ quan quản lý lao động địa phương và tổ chức công đoàn tuyên truyền đến các chủ sử dụng lao động, phát triển mối quan hệ hợp tác hỗ trợ lẫn nhau giữa tổ chức công đoàn với các cơ quan : Đài phát thanh truyền hình, Báo, Công an, Tư pháp.... các văn phòng tư vấn pháp luật ở địa phương, từng bước nâng cao hiệu quả tham gia

giải quyết các tranh chấp lao động tập thể, đình công bảo đảm kịp thời, đúng pháp luật bảo đảm hài hòa lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động.

Thứ hai, tổ chức công đoàn đã tham gia trong thành phần các cơ quan có thẩm quyền trong giải quyết tranh chấp lao động khi có tranh chấp lao động xảy ra. Tổ chức Công đoàn đề xuất các biện pháp để giải quyết tranh chấp lao động một cách có hiệu quả. Tại Quảng Bình, tổ chức công đoàn đề xuất nhiều cơ chế hữu hiệu trong giải quyết tranh chấp lao động. Nhiều cuộc tranh chấp lao động, trước sự chứng kiến của tổ chức công đoàn, chính quyền địa phương vẫn “ làm ngo” như không hiểu luật. Nhờ nắm bắt được các quy định của pháp luật, chế độ chính sách của Đảng, nhà nước, và phương pháp vận động tuyên truyền của cán bộ công đoàn chủ sử dụng lao động đã phải nhượng bộ, giải quyết dứt điểm từng nội dung, những yêu cầu chính đáng của người lao động, nhất là các yêu cầu về lợi ích của người lao động: Tiền lương , tiền thưởng, BHXH, Hợp đồng lao động, các điều kiện lao động ... Sau đó cán bộ Công đoàn phải thường xuyên bám sát cơ sở, nắm bắt tâm tư nguyện vọng của người lao động cho đến khi chủ sử dụng lao động thực hiện các cam kết đã thỏa thuận về quyền, nghĩa vụ hợp pháp chính đáng của người lao động và tập thể người lao động.

Thứ ba, tổ chức công đoàn tham gia với vai trò giúp người lao động khởi kiện tại Tòa án nhân dân để bảo vệ quyền lợi của người lao động bị người sử dụng lao động xâm phạm. Tại tòa án, công đoàn đã tham gia với tư cách là người đại diện bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động. Nhiều vụ tranh chấp với sự tham gia nhiệt tình, hiệu quả của công đoàn nên đã được hòa giải thành ngay tại tòa án.

Thứ tư, tổ chức công đoàn ký kết văn bản liên tịch giữa người sử dụng lao động với chính quyền địa phương về xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, giải quyết tranh chấp lao động xảy ra. Công đoàn cơ sở đã có nhiều nỗ lực trong việc tham gia giải quyết tranh chấp lao động và đình công. Khi có tranh chấp lao động xảy ra, công đoàn đã chủ động gặp gỡ người sử dụng lao động để thương lượng tìm giải pháp dàn xếp mâu thuẫn. Nhờ sự tham gia tích cực của công đoàn mà nhiều tranh chấp lao động đã được hòa giải thành, hầu hết được giải quyết tương đối ôn hòa, nhanh chóng trên cơ sở hòa giải , thương lượng của các bên có sự tham gia giải quyết kịp thời của Công đoàn huyện, tỉnh và các cơ quan chức năng trong tỉnh. Thông thường khi xảy ra tranh chấp lao động tập thể, Liên đoàn Lao động tỉnh và LĐLĐ huyện , thành phố, Công đoàn ngành là nơi đầu tiên được người lao động tìm đến.

Thứ năm, tổ chức công đoàn đã cử cán bộ theo dõi tình hình quan hệ lao động và tranh chấp lao động tại các doanh nghiệp. Không chỉ tham gia giải quyết tranh chấp lao động bằng thương lượng, hòa giải, công đoàn còn chủ động phối hợp tham gia giải quyết tranh chấp lao động cùng tòa án nhân dân.

Thời gian qua, tổ chức công đoàn đã phối hợp với chuyên môn tuyên truyền người lao động thực hiện tốt “văn hoá Doanh nghiệp”. Đặc biệt, tổ chức công đoàn đã phát động và thực hiện sâu rộng phong trào thi đua thực hiện “4 không” với các tiêu chí: không để xảy ra tai nạn lao động; không có tranh chấp lao động; không có người lao động vi phạm trật tự xã hội; không có tổ chức công đoàn yếu kém.

Ngoài những kết quả đạt được, nhìn chung, vai trò giải quyết tranh chấp lao động của tổ chức công đoàn tại tỉnh Quảng Bình còn gặp nhiều khó khăn, hạn chế.

Thứ nhất, có rất ít vụ tranh chấp được đưa ra giải quyết tại Hội đồng trọng tài lao động. Điều này đồng nghĩa với việc tổ chức công đoàn hạn chế khi tham gia trong thành phần của Hội đồng trọng tài lao động cấp tỉnh. Bên cạnh đó, giá trị phán quyết của Hội đồng trọng tài lao động chưa có giá trị pháp lý ràng buộc các bên tranh chấp. Chính vì vậy, thực tế tại tỉnh Quảng Bình, tỷ lệ giải quyết tại Hội đồng trọng tài rất ít vụ.

Thứ hai, số vụ tranh chấp lao động được đưa ra xét xử tại Tòa án chiếm tỷ lệ rất thấp. Thực tiễn tại Tòa án tỉnh Quảng Bình cho thấy, tổ chức công đoàn chưa tham gia và phát biểu ý kiến khi Tòa án xét xử tranh chấp lao động. Vai trò đại diện của tổ chức công đoàn trong quá trình giải quyết tranh chấp tại Tòa án quy định quá chung chung. Việc quy định Hội thẩm tham gia có thành phần đại diện của tổ chức công đoàn. Tuy nhiên trên thực tế, tỷ lệ tổ chức công đoàn tham gia với vai trò Hội thẩm chiếm tỷ lệ không cao.

Theo số liệu thống kê của Sở Kế hoạch và Đầu tư, hiện nay trên địa bàn tỉnh ta có 5.079 doanh nghiệp đăng ký hoạt động, trong đó số doanh nghiệp có tổ chức công đoàn chiếm tỷ lệ rất thấp chỉ với 193 đơn vị. Chính điều này ảnh hưởng không nhỏ đến việc bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động khi bị xâm phạm.

Qua theo dõi và tổng hợp tình hình từ cơ sở, trong ba năm trở lại đây, trên địa bàn tỉnh ta chưa xảy ra tình trạng đình công. Tuy nhiên, tình trạng lãn công vẫn xảy ra ở một số đơn vị như: Công ty cổ phần Đại Trường Phát, Công ty TNHH Tổng công ty Dệt may miền Bắc-Vinatex chi nhánh Quảng Bình...

Phần lớn các vụ tranh chấp này được giải quyết trong phạm vi doanh nghiệp. Bên cạnh đó, tình trạng công nhân gửi đơn thư, khiếu nại về các chế độ đối với người lao động đến các cơ quan chức năng vẫn thường xuyên xảy ra.

Nguyên nhân chủ yếu của tình trạng trên là do một số doanh nghiệp chưa chấp hành tốt pháp luật lao động. Vẫn còn nhiều doanh nghiệp trốn tránh việc thực hiện đóng BHXH, BHYT, BHTN cho người lao động cũng như các quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động. Việc thực hiện các quy định về tiền lương trong các doanh nghiệp còn nhiều hạn chế.

Theo số liệu thống kê của các cơ sở công đoàn, có khoảng 35% doanh nghiệp chưa báo cáo thang lương, bảng lương. Thậm chí còn rất nhiều doanh nghiệp không thực hiện nâng lương cho người lao động mà chỉ điều chỉnh mức lương tối thiểu vùng. Một số doanh nghiệp huy động công nhân lao động làm thêm vượt quá số giờ quy định trong một tháng và chưa thực hiện đầy đủ chế độ nghỉ lễ, nghỉ tết cho người lao động.

Về phía người lao động, đa số họ trình độ học vấn, tay nghề và hiểu biết về chính sách, pháp luật còn hạn chế, thường làm công việc giản đơn, chưa có tác phong công nghiệp. Mặt khác, do nhu cầu về việc làm cũng như thực trạng đời sống của người lao động hiện nay còn khó khăn nên cần có việc làm bằng mọi cách và không quan tâm đến quyền, lợi ích hợp pháp mà pháp luật quy định. Không ít trường hợp vào làm việc nhưng không ký hợp đồng lao động, không yêu cầu người

sử dụng lao động thực hiện đầy đủ các chế độ, chính sách, chấp nhận làm tăng ca, quá giờ quy định. Trong khi đó, công tác quản lý nhà nước về lao động chưa tốt, hiệu lực các cuộc thanh tra, kiểm tra chưa cao. Việc xử lý vi phạm pháp luật của doanh nghiệp chưa nghiêm, chưa đủ chế tài đủ mạnh.

Ngoài ra, hiện nay, cán bộ làm công tác Công đoàn ở cơ sở là những người không chuyên trách, chưa được đào tạo về nghiệp vụ, còn phụ thuộc vào người sử dụng lao động. Do vậy, đa số công đoàn cơ sở chưa làm tốt vai trò là tổ chức đại diện bảo vệ quyền, lợi ích của người lao động.¹²

Kết luận chương 2

Nội dung chương 2 tác giả trình bày tình hình tranh chấp lao động trên địa bàn Tỉnh Quảng Bình chưa xảy ra tình trạng tranh chấp lao động nào. Tuy nhiên, tình trạng đình công vẫn xảy ra ở một số đơn vị. Phần lớn các vụ tranh chấp này được giải quyết trong phạm vi doanh nghiệp. Bên cạnh đó, tình trạng công nhân gửi đơn thư, khiếu nại về các chế độ đối với người lao động đến các cơ quan chức năng vẫn thường xuyên xảy ra.

Từ thực trạng trên, tác giả đưa ra những kết quả đạt được và các khó khăn, vướng mắc, hạn chế chủ yếu trong thực hiện vai trò của Công đoàn trong giải quyết tranh chấp lao động tại tỉnh Quảng Bình; Đây là cơ sở để tác giả đưa ra các định hướng và giải pháp hoàn thiện pháp luật về vai trò của Công đoàn trong giải quyết tranh chấp lao động theo pháp luật Việt Nam.

CHƯƠNG 3

ĐỊNH HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ VAI TRÒ CỦA CÔNG ĐOÀN TRONG GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG THEO PHÁP LUẬT VIỆT NAM

3.1. Định hướng hoàn thiện pháp luật về vai trò của Công đoàn trong giải quyết tranh chấp lao động

3.1.1. Việc hoàn thiện pháp luật về vai trò của Công đoàn trong giải quyết tranh chấp lao động nhằm bảo vệ vai trò lợi của người lao động.

Thứ nhất, cần phải có những nghiên cứu xây dựng các quy định cụ thể bảo vệ cán bộ Công đoàn, trước những hành vi đối xử bất bình đẳng từ phía người sử dụng lao động.

Thứ hai, cần có những quy định cụ thể về thành phần ban chấp hành Công đoàn cơ sở để Ban chấp hành Công đoàn cơ sở thực sự là người đại diện cho vai trò lợi của công nhân lao động.

Thứ ba, cần phải bổ sung, hoàn thiện pháp luật quy định trình tự, nội dung, thời gian thương lượng tập thể.

¹²<http://www.baoquangbinh.vn/xa-hoi-doi-song/201710/phong-ngua-tranh-chap-lao-dong-trong-cac-doanh-nghiep-2150638/>

Thứ tư, cần nghiên cứu để sửa đổi các quy định về hòa giải trong việc giải quyết tranh chấp lao động. Theo quan điểm của tổ chức lao động quốc tế (ILO) “Hòa giải là sự nối tiếp của quá trình thương lượng, trong đó các bên cố gắng làm điều hòa những mâu thuẫn, bất đồng. Bên thứ ba đóng vai trò là người trung gian hoàn toàn độc lập với hai bên và hành động một cách vô tư, không thiên vị, tìm cách đưa các bên tranh chấp đạt tới điểm mà họ có thể thỏa thuận được với nhau cần tiếp tục hoàn thiện quy định về Hòa giải viên lao động.

Thứ năm, cần sửa đổi bổ sung hoàn thiện các quy định về vai trò kiểm tra, giám sát việc thi hành các quy định pháp luật lao động của Công đoàn. Thực tế pháp luật mới chỉ ghi nhận vai trò kiểm tra, giám sát cho tổ chức Công đoàn mà chưa quy định về trình tự, thủ tục thực hiện vai trò cũng như các cơ chế pháp lý đảm bảo cho Công đoàn có khả năng thực hiện được vai trò đó trên thực tế. Do đó, tại một số doanh nghiệp vi phạm Luật Lao động, nhưng khi Công đoàn yêu cầu được kiểm tra, giám sát thì chủ doanh nghiệp từ chối, không tiếp, họ chỉ tiếp khi có sự hiện diện của các cơ quan quản lý nhà nước mà Công đoàn chỉ tham gia với tư cách thành viên. Nguyên nhân là do chưa có một văn bản có giá trị quy phạm nào quy định cụ thể về tổ chức và hoạt động kiểm tra, giám sát của Công đoàn. Để nâng cao hơn nữa năng lực kiểm tra, giám sát của tổ chức Công đoàn

Thứ sáu, cần hoàn thiện, cụ thể hóa những điều kiện đảm bảo cho hoạt động của Công đoàn như: Quy định việc trích nộp kinh phí Công đoàn, quy định về đảm bảo về kinh phí, điều kiện, phương tiện, vật chất, thời gian hoạt động của cán bộ Công đoàn. Song song với các quy định bảo vệ cán bộ Công đoàn trong các trường hợp như việc làm, thu nhập, nhất là cán bộ Công đoàn cơ sở hoạt động kiêm nhiệm.

Thứ bảy, cần quy định cụ thể các chế tài pháp lý đối với các hành vi vi phạm luật Công đoàn.

Các quy định về chế tài pháp lý đối với các hành vi vi phạm luật Công đoàn đã được quy định trong luật Công đoàn năm 2012, tuy nhiên các quy định như vậy còn khá chung chung, tính khả thi chưa cao, 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 quy định về hành vi vi phạm và chế tài xử lý cụ thể.

3.1.2. Việc hoàn thiện pháp luật về vai trò của Công đoàn trong giải quyết tranh chấp lao động nhằm bảo vệ nền tảng pháp luật của lĩnh vực lao động.

Thứ nhất, phát triển đoàn viên đẩy mạnh hơn nữa việc thành lập Công đoàn cơ sở trong tất cả các doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế, nhất là trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

Thứ hai, cần đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến, giáo dục ý thức pháp luật cho các đoàn viên, 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.

Thứ tư, xây dựng phát triển quan hệ hợp tác giữa Công đoàn với người sử dụng lao động.

Thứ năm, cần tiếp tục đổi mới, phát triển mối quan hệ hợp tác, hỗ trợ lẫn

nhau giữa Công đoàn với các tổ chức hữu quan nhằm giải quyết các vấn đề của quan hệ lao động.

3.2. Các giải pháp hoàn thiện pháp luật về vai trò của Công đoàn trong giải quyết tranh chấp lao động

3.2.1. Hoàn thiện các quy định về vai trò của Công đoàn trong giải quyết tranh chấp lao động

Một là, cần sửa đổi, bổ sung các quy định của pháp luật lao động và Công đoàn để phù hợp với các cam kết về vai trò tự do liên kết của người lao động.

Hai là, trong trường hợp tổ chức đại diện của người lao động không gia nhập Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam, thì tổ chức đó có vai trò tự chủ trong việc bầu ra đại diện, thông qua điều lệ và nội quy của tổ chức; thu phí hội viên, quản lý tổ chức và tài sản của tổ chức; đối thoại thương lượng tập thể theo quy định của pháp luật; tổ chức và lãnh đạo đình công theo quy định của pháp luật.

Ba là, quy định người lao động có vai trò nhận sự hỗ trợ từ bên ngoài doanh nghiệp để giúp người lao động thành lập tổ chức đại diện của mình (hỗ trợ về phương diện kỹ thuật) là điều kiện rất thuận lợi cho người lao động để thành lập tổ chức đại diện.

Bốn là, trong bối cảnh và xu thế hiện nay, thiết nghĩ, việc quy định Công đoàn cấp trên cơ sở sẽ là tổ chức đại diện cho người lao động ở những nơi chưa thành lập Công đoàn cơ sở là không hợp lý. Trao thẩm vai trò cho Công đoàn cấp trên là không phù hợp với nguyên tắc tự do Công đoàn và khó phát huy hiệu quả trên thực tế, vì Công đoàn cấp trên không có mối liên hệ gần gũi với người lao động để nắm bắt tâm tư nguyện vọng của người lao động, mặt khác sự can thiệp của Công đoàn cấp trên tạo tâm lý cho người lao động cảm thấy không nhất thiết phải có tổ chức Công đoàn trong doanh nghiệp.

3.2.2. Hoàn thiện những quy định về phương thức giải quyết tranh chấp lao động có sự tham gia của Công đoàn.

Mục tiêu ưu tiên hàng đầu của việc giải quyết tranh chấp lao động là đảm bảo sự ổn định của quan hệ lao động. Để đạt được mục tiêu đó thì giải quyết TCLĐ thông qua phương thức hoà giải là ưu tiên hàng đầu và sử dụng triệt để, khi xảy ra tranh chấp, các bên có vai trò, nghĩa vụ thương lượng, dàn xếp với nhau. Chỉ khi nào các bên tự thoả thuận mà vẫn không đạt được kết quả thì mới cần có sự can thiệp của nhà nước.

3.2.3. Hoàn thiện các quy định về vai trò và nghĩa vụ của các bên khi phát sinh tranh chấp lao động.

Một là, người lao động phải có mặt trong cuộc họp XLKLLĐ và có một trường hợp ngoại lệ.

Hai là, thủ tục khiếu nại cũng phải được xem là thủ tục “tiền tố tụng”, tương tự thủ tục hoà giải

Ba là, người lao động được vai trò khởi kiện quyết định XLKLLĐ tại Tòa án có thẩm vai trò mà không nhất thiết phải thông qua thủ tục hoà giải hoặc thủ tục khiếu nại.

Bốn là, xây dựng và hoàn thiện thiết chế trọng tài lao động độc lập.

Đặc biệt, đối với tỉnh Quảng Bình các cấp công đoàn cần tập trung thực hiện tốt chức năng đại diện, bảo vệ, quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên, công nhân viên chức, lao động; phát huy vai trò của tổ chức Công đoàn trong thực hiện quy chế dân chủ cơ sở, tích cực, chủ động tham gia xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp; Tăng cường công tác tuyên truyền, giáo dục, xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam lớn mạnh, tiếp tục xây dựng đội ngũ đoàn viên, người lao động có bản lĩnh chính trị vững vàng, tinh thông nghề nghiệp, năng động sáng tạo, có khả năng làm chủ công nghệ và tác phong công nghiệp; Tiếp tục đổi mới phương thức hoạt động theo hướng lấy nhu cầu chính đáng của số đông đoàn viên, người lao động làm cơ sở hoạt động, lấy đại diện, chăm lo, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên, người lao động làm mục tiêu; lấy công đoàn cơ sở làm địa bàn hoạt động chủ yếu; công đoàn cấp trên phục vụ công đoàn cơ sở, công đoàn cơ sở phục vụ đoàn viên, người lao động. Xây dựng nguồn lực đủ mạnh để tổ chức Công đoàn Việt Nam hoạt động đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp nói chung và thể hiện vai trò trong phòng ngừa giải quyết tranh chấp lao động nói riêng.

Kết luận chương 3

Kết thúc chương 3, tác giả đã đưa ra được các định hướng hoàn thiện pháp luật về vai trò của Công đoàn trong giải quyết tranh chấp lao động, tập trung chủ yếu vẫn là những định hướng sát sao để đảm bảo tối đa vai trò lợi của cán bộ Công đoàn; Chú trọng hơn vào thủ tục, thành phần tham gia thương lượng tập thể và hòa giải khi giải quyết tranh chấp; Quy định cụ thể trình tự thủ tục thực hiện việc kiểm tra giám sát của Công đoàn, tính khả thi của các chế tài xử lý đối với hành vi vi phạm pháp luật Công đoàn; Để ban chấp hành Công đoàn cơ sở là người bảo vệ công nhân lao động đúng nghĩa và hơn hết là bảo vệ nền tảng pháp luật của lĩnh vực lao động.

Từ những định hướng đó, tác giả đã đề ra những giải pháp cụ thể nhằm hoàn thiện pháp luật về vai trò của Công đoàn trong giải quyết tranh chấp lao động theo pháp luật Việt Nam như các quy định cụ thể hơn vai trò của Công đoàn trong giải quyết tranh chấp lao động, về phương thức giải quyết tranh chấp lao động có sự tham gia của Công đoàn và các quy định về vai trò và nghĩa vụ của các bên khi phát sinh tranh chấp lao động. Đây là những đóng góp quan trọng và thiết thực nhằm hoàn thiện hơn pháp luật về vai trò của Công đoàn trong giải quyết tranh chấp lao động.

KẾT LUẬN CHUNG

Cùng với sự phát triển nền kinh tế thị trường, Việt Nam nói chung và tỉnh Quảng Bình nói riêng đã có sự chuyển biến căn bản và toàn diện cả về nhận thức, thiết chế và cơ chế quan hệ lao động, điều này đồng nghĩa với việc những tranh chấp về vai trò và lợi ích giữa các bên trong quan hệ lao động ngày càng nhiều và diễn biến phức tạp, vấn đề tranh chấp lao động, đình công, lãn công có thể xảy ra bất cứ lúc nào. Vì thế vai trò của tổ chức Công đoàn trong quan hệ lao động quan trọng hơn bao giờ hết.

Nhằm đảm bảo mục đích kinh tế và mục đích xã hội, pháp luật nước ta đã trao vai trò cho Công đoàn cùng với cơ quan Nhà nước, tổ chức kinh tế, tổ chức xã hội tham gia kiểm tra, giám sát việc thi hành các quy định của pháp luật lao động, thực hiện việc chăm lo và bảo vệ vai trò lợi của người lao động. Vai trò của tổ chức Công đoàn ngày càng được nâng cao như vậy, tuy nhiên hoạt động của tổ chức Công đoàn, nhất là khi tranh chấp lao động xảy ra chưa thật sự hiệu quả và trên thực tế, nhiều doanh nghiệp vẫn chưa thành lập được tổ chức Công đoàn cơ sở, làm chỗ dựa cho người lao động và liên kết với cơ quan Công đoàn cấp trên.

Nguyên nhân sâu xa dẫn đến việc hoạt động không hiệu quả của Công đoàn là công tác tuyên truyền, phổ biến Luật Công đoàn chưa được tiến hành thường xuyên, liên tục và còn mang nặng tính hình thức; Bên cạnh việc chưa được phổ biến rộng rãi để thì những hạn chế, tồn tại, bất cập của pháp luật về lao động, Luật Công đoàn hiện hành, sự thiếu vắng các quy định cụ thể về cơ chế bảo đảm thi hành vai trò Công đoàn; Đặc biệt là năng lực hạn chế của đội ngũ cán bộ Công đoàn, nhất là Công đoàn cơ sở cũng như trách nhiệm của Công đoàn cấp trên Công đoàn cơ sở trong quan hệ lao động còn khá mờ nhạt. Những yếu tố này đã ảnh hưởng rất lớn tới việc thực thi và Công đoàn chưa bảo vệ được vai trò lợi hợp pháp của đoàn viên, người lao động.

Nước ta có những đặc điểm riêng về kinh tế chính trị và xã hội nên không thể có ngay một hệ thống pháp luật lao động đầy đủ trong khi các quan hệ xã hội nảy sinh và có chiều hướng phức tạp hơn. Vậy nên, vấn đề cấp thiết đặt ra là cơ quan nhà nước có thẩm vai trò cần kịp thời quan tâm nghiên cứu trong từng giai đoạn để sửa đổi bổ sung những quy định liên quan tới Công đoàn nhằm tạo hành lang pháp lý vững chắc hỗ trợ, bảo vệ được vai trò lợi của cán bộ Công đoàn và người lao động, giúp họ giải tỏa được những khó khăn vướng mắc, yên tâm hoạt động, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của Công đoàn trong việc thực hiện vai trò đại diện bảo vệ người lao động./.