

ĐẠI HỌC HUẾ  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT



**PHẠM NGỌC LÃNH**

**PHÁP LUẬT VỀ BẢO VỆ NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG  
DOANH NGHIỆP CỦA TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN**

**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: **PGS.TS. Trần Thị Huệ**

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

<b>MỞ ĐẦU .....</b>	<b>1</b>
1. Tính cấp thiết của việc nghiên cứu đề tài .....	1
2. Tình hình nghiên cứu đề tài .....	2
3. Mục đích nghiên cứu và nhiệm vụ nghiên cứu.....	5
4. Đối tượng nghiên cứu và phạm vi nghiên cứu .....	6
5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu .....	7
6. Những kết quả mới của luận văn .....	7
7. Kết cấu của luận văn .....	8
<b>CHƯƠNG 1. MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VÀ PHÁP LUẬT ĐIỀU CHỈNH VỀ BẢO VỆ NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG DOANH NGHIỆP CỦA TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN .....</b>	<b>9</b>
1.1. Khái quát pháp luật về bảo vệ người lao động .....	9
1.1.1. Khái niệm về người lao động và bảo vệ người lao động.....	9
1.1.2. Khái niệm vị trí, vai trò của tổ chức công đoàn .....	9
1.2. Pháp luật điều chỉnh bảo vệ người lao động trong doanh nghiệp của tổ chức Công đoàn.....	11
1.2.1. Khái niệm, đặc điểm pháp luật về bảo vệ người lao động trong doanh nghiệp của tổ chức Công đoàn.....	11
1.2.2. Nội dung pháp luật về bảo vệ người lao động trong doanh nghiệp của tổ chức Công đoàn.....	12
1.2.3. Các yếu tố tác động đến pháp luật về bảo vệ người lao động trong doanh nghiệp của tổ chức Công đoàn .....	12
1.2.4. Vai trò của Công đoàn trong pháp luật một số nước trên thế giới và kinh nghiệm cho Việt Nam .....	12
<b>TIÊU KẾT CHƯƠNG 1 .....</b>	<b>14</b>
<b>CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ BẢO VỆ NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG DOANH NGHIỆP CỦA TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN ....</b>	<b>15</b>
2.1. Thực trạng pháp luật về bảo vệ người lao động trong doanh nghiệp của tổ chức Công đoàn.....	15
2.1.1. Tham gia giải quyết vấn đề việc làm và tiền lương.....	15
2.1.2. Đối thoại, thương lượng tập thể và ký kết thỏa ước lao động tập thể.....	15
2.1.3. Kỷ luật lao động.....	15
2.1.4. An toàn lao động, vệ sinh lao động .....	15
2.1.5. Giải quyết tranh chấp lao động .....	15
2.1.6. Lãnh đạo đình công.....	15

2.2. Thực tiễn và những vướng mắc thực hiện pháp luật về bảo vệ người lao động trong doanh nghiệp của tổ chức Công đoàn.....	15
2.2.1. Thực tiễn và thực hiện pháp luật trong quá trình tham gia giải quyết vấn đề việc làm và tiền lương .....	15
2.2.2. Thực tiễn thực hiện pháp luật đối thoại, thương lượng tập thể và ký kết thỏa ước lao động tập thể .....	15
2.2.3. Thực tiễn thực hiện pháp luật trong kỷ luật lao động.....	15
2.2.4. Thực tiễn thực hiện pháp luật trong an toàn lao động, vệ sinh lao động .....	15
2.2.5. Thực tiễn thực hiện pháp luật trong giải quyết tranh chấp lao động .....	15
2.2.6. Thực tiễn thực hiện pháp luật trong lãnh đạo đình công .....	15
TIÊU KẾT CHƯƠNG 2.....	16
<b>CHƯƠNG 3. ĐỊNH HƯỚNG VÀ MỘT SỐ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT, TỔ CHỨC THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ BẢO VỆ NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG DOANH NGHIỆP CỦA TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN .....</b>	<b>17</b>
3.1. Định hướng hoàn thiện pháp luật về bảo vệ người lao động trong doanh nghiệp của tổ chức Công đoàn. ....	17
3.1.1. Thể chế hóa đường lối của Đảng về pháp luật bảo vệ người lao động của tổ chức Công đoàn.....	17
3.1.2. Hoàn thiện, đồng bộ các quy định của pháp luật trong việc bảo vệ người lao động trong doanh nghiệp của tổ chức Công đoàn .....	17
3.1.3. Pháp luật bảo đảm vai trò, tăng cường trách nhiệm của Công đoàn trong việc bảo vệ người lao động trong doanh nghiệp .....	17
3.1.4. Mở rộng phạm vi điều chỉnh của Bộ luật lao động trong bối cảnh hội nhập quốc tế.....	17
3.2. Một số giải pháp hoàn thiện pháp luật và tổ chức thực hiện pháp luật về bảo vệ người lao động trong doanh nghiệp của tổ chức Công đoàn. ....	17
3.2.1. Nhóm giải pháp hoàn thiện pháp luật .....	17
3.2.2. Nhóm các giải pháp tổ chức, thực hiện pháp luật.....	21
TIÊU KẾT CHƯƠNG 3.....	22
<b>KẾT LUẬN .....</b>	<b>23</b>

## MỞ ĐẦU

### 1. Tính cấp thiết của việc nghiên cứu đề tài

Công đoàn Việt Nam là tổ chức chính trị - xã hội của giai cấp công nhân và của người lao động được thành lập trên cơ sở tự nguyện, đại diện cho người lao động, chăm lo và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động; tham gia quản lý nhà nước, quản lý kinh tế - xã hội; tham gia kiểm tra, thanh tra, giám sát hoạt động của cơ quan nhà nước, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp về những vấn đề liên quan đến quyền, nghĩa vụ của người lao động; tuyên truyền, vận động người lao động học tập, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp, chấp hành pháp luật, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc.

Pháp luật Việt Nam hiện nay có các quy định đảm bảo việc bảo vệ người lao động của tổ chức Công đoàn. Công đoàn thực hiện vai trò đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên công đoàn, người lao động; tham gia, thương lượng, ký kết 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 ở doanh nghiệp; tham gia, hỗ trợ giải quyết tranh chấp lao động; đối thoại, hợp tác với người sử dụng lao động xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ tại doanh nghiệp.

Sự tham gia của tổ chức công đoàn trong việc bảo vệ người lao động đã được quy định trong các văn bản pháp luật của nhà nước như: Hiến pháp, Bộ luật lao động, Luật công đoàn, Luật an toàn, vệ sinh lao động ... và các văn bản hướng dẫn thi hành. Tuy nhiên, trên thực tế trong những năm qua vai trò của công đoàn trong các doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp cổ phần hóa, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài ... rất mờ nhạt. Cán bộ công đoàn chưa được trang bị đầy đủ kỹ năng, nghiệp vụ, là người làm công ăn lương cho người sử dụng lao động nên chưa thực hiện tốt chức năng đại diện cho người lao động; pháp luật chưa có chế tài xử lý các doanh

nghiệp không thực hiện các quy định của pháp luật lao động và luật công đoàn nên việc vi phạm xảy ra nhiều; chưa có giải pháp bảo vệ cán bộ công đoàn nên họ chưa mạnh dạn thực hiện tốt vai trò của mình.

Trong những năm gần đây, số vụ người lao động đình công, ngừng việc tập thể trong các doanh nghiệp có xu hướng gia tăng. Nhiều vụ diễn ra với quy mô lớn, thời gian kéo dài nhiều ngày khiến sản xuất đình trệ nghiêm trọng. Lý do mà người lao động đưa ra để ngừng việc tập thể, đình công phần lớn do chủ sử dụng lao động không thực hiện đúng quy định pháp luật lao động, dẫn đến quyền lợi của người lao động bị vi phạm, tập trung vào các vấn đề như phải làm tăng ca, điều kiện làm việc không bảo đảm, lương, thưởng quá thấp không đủ sống, nội quy lao động quá khắc khe. Do đó, cần nâng cao vai trò của tổ chức Công đoàn trong việc thực hiện pháp luật bảo vệ người lao động, góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hòa đang là vấn đề được nhiều người quan tâm.

Với những lý do đó, tác giả chọn vấn đề ***“Pháp luật bảo vệ người lao động trong doanh nghiệp của tổ chức Công đoàn”*** làm đề tài luận văn thạc sĩ luật học của mình với mong muốn góp phần nâng cao hiệu quả việc thực thi pháp luật về bảo vệ người lao động của tổ chức công đoàn.

## **2. Tình hình nghiên cứu đề tài**

Trước yêu cầu của quá trình hội nhập kinh tế quốc tế hiện nay, xuất phát từ tầm quan trọng của việc bảo vệ người lao động của tổ chức Công đoàn để đáp ứng đòi hỏi của thời kỳ hội nhập, cho đến nay có nhiều công trình, đề tài nghiên cứu về pháp luật bảo vệ người lao động như: Nguyễn Anh Tuấn (2012), Vai trò của Công đoàn trong công việc bảo vệ quyền lợi người lao động tại doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài ở Việt Nam, Luận văn thạc sĩ Luật học, Khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội; Nguyễn Ngọc Việt (2010), Công đoàn -

Tổ chức đại diện bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động trong quan hệ lao động, Luận văn thạc sĩ Luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội; Lê Thị Kim Thương (2014), Bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm, tiền lương theo pháp luật lao động Việt Nam - Thực tiễn tại thành phố Đà Nẵng, Luận văn thạc sĩ luật học tại khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội; Vũ Xuân Kiêm (2014), Vai trò của tổ chức Công đoàn trong bảo vệ quyền của người lao động ở Việt Nam hiện nay, Luận văn thạc sĩ Luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội; Nguyễn Thị Hoài Thương (2015), Bảo vệ quyền nhân thân của người lao động theo pháp luật lao động Việt Nam, Luận văn thạc sĩ Luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội; Lê Thị Thu Hằng (2015), Pháp luật về thương lượng tập thể trong các doanh nghiệp Việt Nam, Luận văn thạc sĩ Luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội; Đặng Bảo Nguyên (2015), Pháp luật về bảo đảm quyền của người lao động, luận văn thạc sĩ luật học tại trường Đại học Luật - Đại học Huế Phạm Dân (2016), Các biện pháp bảo vệ người lao động theo pháp luật lao động Việt Nam, luận văn thạc sĩ luật học tại trường Đại học Luật - Đại học Huế);... và nhiều bài viết như: Th.s Đào Mộng Điệp “Vai trò của tổ chức đại diện lao động đối thoại xã hội, thương lượng tập thể và thỏa ước lao động tập thể” Tạp chí Luật học số 1/2014; Đặng Ngọc Tùng (2013), "Thực hiện tốt Bộ luật Lao động và Luật công đoàn, góp phần đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước", Tạp tapchicongsan.org.vn; Lê Thị Hoài Thu (2009), "Luật công đoàn - Một số bất cập và hướng hoàn thiện", Nghiên cứu lập pháp, "Vai trò của Công đoàn trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động và đình công", Dân chủ và pháp luật ...nghiên cứu về công đoàn và các quy định bảo vệ người lao động.

Những thành tựu trong nghiên cứu mà các luận văn, bài viết trên đã kế thừa và tiếp tục phát triển:

*Thứ nhất*, các công trình, luận văn, bài viết đã đưa ra được khái niệm pháp luật bảo vệ người lao động nói chung, bảo vệ người lao động trong các lĩnh vực cụ thể như việc làm, tiền lương, quyền nhân thân, bảo vệ người lao động của tổ chức công đoàn trong quan hệ lao động ...

*Thứ hai*, các công trình, luận văn, bài viết trên đã phân tích và làm rõ vai trò, vị trí của tổ chức Công đoàn trong việc bảo vệ người lao động.

*Thứ ba*, các công trình, luận văn, bài viết trên đã đưa ra một số giải pháp nhằm cụ thể hóa pháp luật bảo vệ người lao động trong lĩnh vực tiền lương, việc làm; nâng cao chất lượng các biện pháp bảo vệ người lao động và hiệu quả của hoạt động của tổ chức công đoàn trong bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động.

Qua các công trình nghiên cứu đã công bố và được tác giả tổng quan cho thấy việc nghiên cứu trên có một số hạn chế sau:

*Thứ nhất*, chỉ nghiên cứu bảo vệ người lao động trong một lĩnh vực cụ thể là việc làm, tiền lương; quan hệ lao động, vai trò của công đoàn trong quan hệ lao động; bảo vệ người lao động theo luật lao động, phạm vi nghiên cứu rộng.

*Thứ hai*, Luật công đoàn 2012 có hiệu lực từ ngày 01/01/ 2013 và Bộ luật lao động 2012 có hiệu lực từ ngày 01/5/2013 nên trong một số công trình chưa nghiên cứu đến các điểm mới trong bảo vệ người lao động của hai đạo luật này.

*Thứ ba*, các công trình nghiên cứu trên chỉ đưa ra một số giải pháp, kiến nghị trong bảo vệ người lao động nói chung theo, trong phạm vi việc làm, tiền lương theo luật lao động, nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức công đoàn trong việc bảo vệ người lao động mà chưa có những giải pháp, kiến nghị để thực hiện hiệu quả pháp luật về bảo vệ người lao động của tổ chức công đoàn, chỉ tập trung vào việc tìm kiếm giải pháp nâng cao hiệu quả hoạt động của Công đoàn trong



các doanh nghiệp mà không đề cập đến thực trạng pháp luật về hoạt động của Công đoàn trong các doanh nghiệp ở Việt Nam.

Chính vì vậy, việc nghiên cứu một cách sâu sắc, hệ thống và đầy đủ về vấn đề: "Pháp luật bảo vệ người lao động trong doanh nghiệp của tổ chức Công đoàn" là việc làm mang ý nghĩa lý luận và thực tiễn sâu sắc.

### **3. Mục đích nghiên cứu và nhiệm vụ nghiên cứu**

#### **3.1. Mục đích nghiên cứu**

Luận văn nghiên cứu các vấn đề lý luận pháp luật điều chỉnh về bảo vệ người lao động trong doanh nghiệp của tổ chức Công đoàn và đánh giá thực trạng các quy định pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về bảo vệ người lao động của tổ chức Công đoàn, mục đích nhằm đề xuất một số giải pháp hoàn thiện pháp luật, tổ chức thực hiện pháp luật bảo vệ người lao động trong doanh nghiệp của tổ chức Công đoàn ở Việt Nam hiện nay.

#### **3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu**

Để đạt được mục đích trên, luận văn có các nhiệm vụ cụ thể sau:

*Một là*, luận văn khái quát chung về người lao động, bảo vệ người lao động và sự cần thiết về bảo vệ người lao động. Khái niệm, vị trí, vai trò, tính chất, chức năng, nhiệm vụ bảo vệ người lao động của tổ chức công đoàn

*Hai là*, luận văn đánh giá, phân tích các quy định của pháp luật về bảo vệ người lao động của tổ chức công đoàn theo Luật Công đoàn năm 2012 và Bộ luật lao động năm 2012.

*Ba là*, thống kê thực tiễn thực hiện pháp luật, chỉ ra những ưu điểm, hạn chế làm cơ sở cho việc xây dựng các nhóm giải pháp hoàn thiện pháp luật và tổ chức thực hiện pháp luật bảo vệ người lao động của tổ chức công đoàn.

*Bốn là, xây dựng các nhóm giải pháp hoàn thiện pháp luật bảo vệ người lao động của tổ chức công đoàn và tổ chức thực hiện pháp luật.*

#### **4. Đối tượng nghiên cứu và phạm vi nghiên cứu**

##### **4.1. Đối tượng nghiên cứu**

Luận văn nghiên cứu các quan điểm, quy định của Pháp luật Việt Nam và thực tiễn áp dụng pháp luật về bảo vệ người lao động của tổ chức Công đoàn.

##### **4.2. Phạm vi nghiên cứu**

###### **4.2.1 Không gian**

Luận văn nghiên cứu các văn bản Pháp luật như Luật Hiến pháp 2013, Bộ luật lao động năm 2012, Luật Công đoàn năm 2012 và các văn bản liên quan.

Phạm vi nghiên cứu được xác định như sau:

*Thứ nhất*, đối với vấn đề lý luận về pháp luật bảo vệ người lao động, luận văn chỉ nghiên cứu những nét chung nhất, từ đó làm rõ vai trò của tổ chức công đoàn trong vấn đề bảo vệ người lao động trong doanh nghiệp.

*Thứ hai*, phân tích nội dung pháp luật bảo vệ người lao động trong doanh nghiệp của tổ chức công đoàn, làm rõ những quy định của pháp luật hiện hành về vai trò, thẩm quyền, nhiệm vụ của tổ chức công đoàn trong việc bảo vệ người lao động trong doanh nghiệp. Phân tích tình hình thực tiễn bảo vệ người lao động trong doanh nghiệp của tổ chức công đoàn hiện nay.

*Thứ ba*, đưa ra các định hướng, giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả việc thực hiện pháp luật về bảo vệ người lao động trong doanh nghiệp của tổ chức công đoàn.

###### **4.2.2. Thời gian**

Luận văn nghiên cứu các quy định của pháp luật và tình hình thực hiện, áp dụng pháp luật về bảo vệ người lao động trong doanh nghiệp của tổ chức Công đoàn trong thời gian từ trước năm 2018.

### **4.2.3. Địa bàn**

Luận văn nghiên cứu các quy định của pháp luật và tình hình thực hiện, áp dụng pháp luật về bảo vệ người lao động trong doanh nghiệp của tổ chức Công đoàn trên lãnh thổ nước Việt Nam.

## **5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu**

### **5.1. Phương pháp luận**

Luận văn được thực hiện dựa trên cơ sở phương pháp luận của chủ nghĩa Mác – Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh, chủ trương, đường lối của Đảng Cộng sản Việt Nam về xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa.

### **5.2. Phương pháp cụ thể**

Trong quá trình nghiên cứu, luận văn sử dụng kết hợp các phương pháp nghiên cứu khoa học khác nhau bao gồm:

- Phương pháp phân tích: Phân tích các quy định của pháp luật Việt Nam về bảo vệ người lao động và quy định về bảo vệ người lao động trong doanh nghiệp của tổ chức công đoàn.

- Phương pháp tổng hợp: Vận dụng để tổng hợp những số liệu, kết quả phân tích từ đó đề xuất các giải pháp hoàn thiện pháp luật về bảo vệ người lao động trong doanh nghiệp của tổ chức công đoàn.

Ngoài ra, luận văn còn sử dụng những phương pháp nghiên cứu khác như phương pháp lịch sử, phương pháp so sánh, phương pháp so sánh luật học, phương pháp dự báo khoa học ... để phục vụ cho hoạt động nghiên cứu theo yêu cầu của đề tài.

## **6. Những kết quả mới của luận văn**

Luận văn tập trung nghiên cứu vấn đề lý luận về pháp luật bảo vệ người lao động trong doanh nghiệp của tổ chức công đoàn.

Đánh giá các quy định của pháp luật hiện hành cũng như thực tiễn việc thực hiện từ đó đưa ra các kiến nghị, giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật và tổ chức thực hiện hiệu quả pháp luật bảo vệ người lao động trong doanh nghiệp của tổ chức công đoàn. Đặc biệt đề xuất những giải pháp trong thời kỳ Việt Nam hội nhập quốc tế với cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 và ký kết Hiệp định đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP). Đó sẽ là những đóng góp của luận văn đối với công tác nghiên cứu khoa học, công tác lập pháp và việc áp dụng pháp luật vào thực tiễn.

## **7. Kết cấu của luận văn**

Ngoài mục lục, lời nói đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo, nội dung luận văn được kết cấu 3 chương như sau:

Chương 1: Một số vấn đề lý luận và pháp luật điều chỉnh về bảo vệ người lao động trong doanh nghiệp của tổ chức Công đoàn.

Chương 2: Thực trạng và thực tiễn thực hiện pháp luật về bảo vệ người lao động trong doanh nghiệp của tổ chức công đoàn.

Chương 3: Định hướng và một số giải pháp hoàn thiện pháp luật, tổ chức thực hiện pháp luật về bảo vệ người lao động của tổ chức công đoàn.

## CHƯƠNG 1

# MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VÀ PHÁP LUẬT ĐIỀU CHỈNH VỀ BẢO VỆ NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG DOANH NGHIỆP CỦA TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN

### 1.1. Khái quát pháp luật về bảo vệ người lao động

#### 1.1.1. Khái niệm về người lao động và bảo vệ người lao động

Người lao động là người từ đủ 15 tuổi trở lên, có khả năng lao động, làm việc theo hợp đồng lao động, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành của người sử dụng lao động” [3]. Người lao động theo quy định của pháp luật phải có điều kiện để đảm bảo các quyền, lợi ích của người lao động (*có thể nói là bên yếu thế*) không bị xâm phạm, hay bị lạm dụng thì luật phải quy định điều kiện tối thiểu về sức khỏe, sự hiểu biết thì mới tham gia vào quan hệ lao động. Các điều kiện đó thể hiện:

*Thứ nhất*, người lao động là người từ đủ 15 tuổi trở lên.

*Thứ hai*, có khả năng lao động.

*Thứ ba*, làm việc theo hợp đồng lao động, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành của người sử dụng lao động

Trong quan hệ lao động luôn tồn tại sự bất bình đẳng giữa người lao động và người sử dụng lao động. Bảo vệ người lao động bao gồm mọi quá trình nhằm phòng ngừa, chống lại các nguy cơ xâm hại đến con người và cuộc sống của họ. Trong phạm vi luật lao động, có thể hiểu bảo vệ người lao động là phòng ngừa và chống lại mọi sự xâm hại đến danh dự, nhân phẩm, tính mạng, quyền và lợi ích của người lao động, từ phía người sử dụng lao động và trong quá trình lao động.

#### 1.1.2. Khái niệm vị trí, vai trò của tổ chức công đoàn

*Thứ nhất*, vị trí của tổ chức Công đoàn

Theo Luật Công đoàn 2012 thì Công đoàn là tổ chức chính trị - xã hội rộng lớn của giai cấp công nhân và của người lao động, được thành lập trên cơ sở tự nguyện, là thành viên trong hệ thống chính trị

của xã hội Việt Nam, dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam; đại diện cho cán bộ, công chức, viên chức, công nhân và những người lao động khác (sau đây gọi chung là người lao động), cùng với cơ quan nhà nước, tổ chức kinh tế, tổ chức xã hội chăm lo và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động; tham gia quản lý nhà nước, quản lý kinh tế - xã hội, tham gia thanh tra, kiểm tra, giám sát hoạt động của cơ quan nhà nước, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp; tuyên truyền, vận động người lao động học tập nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp, chấp hành pháp luật, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa” [2].

*Thứ hai, vai trò của tổ chức công đoàn*

Trong lĩnh vực chính trị.

Trong lĩnh vực kinh tế.

Trong lĩnh vực văn hoá - tư tưởng.

Trong lĩnh vực xã hội.

#### **\* Đối với người lao động**

Pháp luật quy định Công đoàn bảo vệ người lao động trong doanh nghiệp trong các vấn đề như tham gia giám sát doanh nghiệp trong việc ký kết hợp đồng lao động cho người lao động; chủ động phối hợp cùng doanh nghiệp xây dựng thoả ước lao động tập thể, nội quy lao động, đơn đốc doanh nghiệp mua bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho người lao động; công đoàn là nơi giải quyết những khúc mắc của người lao động với doanh nghiệp...

#### **\* Đối với doanh nghiệp**

Pháp luật quy định công đoàn tham gia hỗ trợ người sử dụng lao động, chủ doanh nghiệp các vấn đề liên quan đến doanh nghiệp và người lao động như tham gia hỗ trợ người sử dụng lao động xây dựng nội quy lao động, bảng lương, thoả ước lao động tập thể; khi doanh nghiệp phải thay đổi cơ cấu hoặc cải tiến công nghệ, công đoàn có thể giúp doanh nghiệp sắp xếp lao động một cách hợp lý để phát huy tối

đa hiệu quả của nguồn lực lao động, cũng như chấm dứt hợp đồng lao động đối với những trường hợp không đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp.

## **1.2. Pháp luật điều chỉnh bảo vệ người lao động trong doanh nghiệp của tổ chức Công đoàn**

### ***1.2.1. Khái niệm, đặc điểm pháp luật về bảo vệ người lao động trong doanh nghiệp của tổ chức Công đoàn***

Pháp luật bảo vệ người lao động trong doanh nghiệp có thể hiểu là hệ thống các quy định pháp luật do các cơ quan nhà nước có thẩm quyền ban hành nhằm điều chỉnh các quan hệ xã hội phát sinh trong quá trình phòng ngừa và bảo vệ, bảo đảm các quyền của người lao động trong quan hệ lao động với người sử dụng lao động trong doanh nghiệp được thực hiện trên thực tế.

#### **\* Đặc điểm**

*Về đối tượng điều chỉnh:* là các quan hệ xã hội phát sinh trong quá trình bảo vệ người lao động trong doanh nghiệp được thực hiện trên thực tế.

*Về chủ thể:* Pháp luật bảo vệ người lao động trong doanh nghiệp của tổ chức Công đoàn có chủ thể là hai bên trong quan hệ lao động tại doanh nghiệp và tổ chức Công đoàn.

*Về nguồn của pháp luật bảo vệ người lao động trong doanh nghiệp của tổ chức Công đoàn*

Luật Hiến pháp điều chỉnh các quan hệ về bảo vệ người lao động trên những vấn đề mang tính nguyên tắc như là cơ sở cho tất cả các ngành luật khác.

Luật lao động là một trong những nguồn quan trọng của pháp luật bảo vệ người lao động trong doanh nghiệp của tổ chức Công đoàn.

Luật Công đoàn là cơ sở để tổ chức công đoàn phát huy tối đa vai trò, vị trí, trách nhiệm của mình trong việc thực hiện pháp luật bảo vệ người lao động trong doanh nghiệp của tổ chức Công đoàn.

### ***1.2.2. Nội dung pháp luật về bảo vệ người lao động trong doanh nghiệp của tổ chức Công đoàn***

Để bảo vệ lợi ích của người lao động, Công đoàn cùng với Nhà nước tìm việc làm và tạo điều kiện làm việc cho người lao động, tham gia vào lĩnh vực tiền lương, tiền thưởng, phân phối sử dụng quỹ phúc lợi tập thể; hướng dẫn, giúp đỡ người lao động ký kết hợp đồng lao động, đại diện cho người lao động thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể, thương lượng giải quyết tranh chấp lao động; kiểm tra, giám sát việc thực hiện các chính sách đối với người lao động; tham gia giải quyết khiếu nại, tố cáo của người lao động, phát huy dân chủ, bình đẳng và công bằng xã hội...

### ***1.2.3. Các yếu tố tác động đến pháp luật về bảo vệ người lao động trong doanh nghiệp của tổ chức Công đoàn***

*Thứ nhất*, sự tuân thủ pháp luật lao động của người lao động, người sử dụng lao động và tổ chức công đoàn

*Thứ hai*, chính sách pháp luật về lao động.

*Thứ ba*, quản lý nhà nước về lao động.

### ***1.2.4. Vai trò của Công đoàn trong pháp luật một số nước trên thế giới và kinh nghiệm cho Việt Nam***

Trên thế giới, vấn đề cần có một bộ luật riêng để điều chỉnh hoạt động công đoàn hay không được pháp luật các nước quan niệm khác nhau. Một số nước có pháp luật về quan hệ lao động chung mà không có luật Công đoàn riêng (Nhật bản, Hoa kỳ, Hàn Quốc, Anh, Nam Phi...). Một số nước khác có luật Công đoàn riêng bổ sung cho luật quan hệ lao động hoặc luật thương lượng tập thể (Ấn Độ, Singapore, Trung Quốc...). Tuy nhiên, không phân biệt có luật chung hay luật riêng về công đoàn thì dưới khía cạnh này pháp luật các nước nói



chung có ba thành phần chính: 1) Công đoàn; 2) Thương lượng tập thể; 3) Giải quyết tranh chấp lao động. Ngoài ra, một số nước có thêm hai thành phần là: 1) Cơ chế đối thoại xã hội; 2) Sự tham gia của người lao động/tham vấn giữa quản lý doanh nghiệp và người lao động/hợp tác tại nơi làm việc. Như vậy, điều chỉnh hoạt động công đoàn là nội dung chính của pháp luật về quan hệ lao động. Ở Việt Nam, tổ chức công đoàn với tư cách là tổ chức chính trị - xã hội, thành viên của hệ thống chính trị, ngoài vai trò là người bảo vệ quyền lợi người lao động trong các quan hệ lao động, công đoàn còn tham gia quản lý nhà nước, quản lý xã hội...

Hiện nay, Việt Nam đang trong quá trình hội nhập thế giới trong thời kỳ cách mạng công nghiệp 4.0 và việc ký kết Hiệp định đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP) đã đem lại nhiều lợi ích cho người lao động, bên cạnh tiềm ẩn nhiều nguy cơ ảnh hưởng trực tiếp đến người lao động. Vậy để bảo vệ người lao động trong giai đoạn này, tổ chức Công đoàn Việt Nam cần có sự chuẩn bị đầy đủ hơn nữa để thực hiện tốt chức năng Hiến định của mình là đại diện và bảo vệ người lao động.

## **TIÊU KẾT CHƯƠNG 1**

Qua chương 1, luận văn đã khái quát được một số vấn đề lý luận pháp luật về người lao động, bảo vệ người lao động; làm rõ vị trí, vai trò của tổ chức Công đoàn và khái niệm, đặc điểm, nội dung, các yếu tố tác động đến pháp luật về bảo vệ người lao động trong doanh nghiệp của tổ chức Công đoàn. Bên cạnh đó, chương 1 cũng đã nghiên cứu vai trò của tổ chức công đoàn trong pháp luật của một số nước trên thế giới và kinh nghiệm cho Việt Nam trong thời kỳ hội nhập kinh tế quốc tế, đặc biệt là trong thời kỳ cách mạng công nghiệp 4.0 hiện nay và việc ký kết hiệp định đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP).

## CHƯƠNG 2

### THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ BẢO VỆ NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG DOANH NGHIỆP CỦA TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN

**2.1. Thực trạng pháp luật về bảo vệ người lao động trong doanh nghiệp của tổ chức Công đoàn**

*2.1.1. Tham gia giải quyết vấn đề việc làm và tiền lương*

*Thứ nhất, vấn đề tham gia giải quyết việc làm*

*Thứ hai, vấn đề tiền lương*

**2.1.2. Đối thoại, thương lượng tập thể và ký kết thỏa ước lao động tập thể**

*2.1.3. Kỷ luật lao động*

*2.1.4. An toàn lao động, vệ sinh lao động*

*2.1.5. Giải quyết tranh chấp lao động*

*2.1.6. Lãnh đạo đình công*

**2.2. Thực tiễn và những vướng mắc thực hiện pháp luật về bảo vệ người lao động trong doanh nghiệp của tổ chức Công đoàn**

**2.2.1. Thực tiễn và thực hiện pháp luật trong quá trình tham gia giải quyết vấn đề việc làm và tiền lương**

**2.2.2. Thực tiễn thực hiện pháp luật đối thoại, thương lượng tập thể và ký kết thỏa ước lao động tập thể**

*2.2.3. Thực tiễn thực hiện pháp luật trong kỷ luật lao động*

**2.2.4. Thực tiễn thực hiện pháp luật trong an toàn lao động, vệ sinh lao động**

**2.2.5. Thực tiễn thực hiện pháp luật trong giải quyết tranh chấp lao động**

*2.2.6. Thực tiễn thực hiện pháp luật trong lãnh đạo đình công*

## **TIÊU KẾT CHƯƠNG 2**

Qua chương 2, luận văn đã làm rõ thực trạng pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về bảo vệ người lao động trong doanh nghiệp của tổ chức Công đoàn trong các khía cạnh như vấn đề việc làm và tiền lương; trong đối thoại xã hội, thương lượng tập thể và ký kết thỏa ước lao động tập thể; trong kỷ luật lao động; an toàn vệ sinh lao động; giải quyết tranh chấp lao động; lãnh đạo đình công.

Chương 2 đã chỉ rõ những quy định pháp luật phù hợp với thực tiễn thực hiện pháp luật, bên cạnh đó cũng chỉ ra những vướng mắc trong các quy định của pháp luật và trong thực hiện pháp luật bảo vệ người lao động của tổ chức Công đoàn để làm cơ sở cho các giải pháp hoàn thiện pháp luật và toote chức thực hiện pháp luật cho chương tiếp theo.

## CHƯƠNG 3

# ĐỊNH HƯỚNG VÀ MỘT SỐ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT, TỔ CHỨC THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ BẢO VỆ NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG DOANH NGHIỆP CỦA TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN

**3.1. Định hướng hoàn thiện pháp luật về bảo vệ người lao động trong doanh nghiệp của tổ chức Công đoàn.**

*3.1.1. Thử chế hóa đường lối của Đảng về pháp luật bảo vệ người lao động của tổ chức Công đoàn*

*3.1.2. Hoàn thiện, đồng bộ các quy định của pháp luật trong việc bảo vệ người lao động trong doanh nghiệp của tổ chức Công đoàn*

*3.1.3. Pháp luật bảo đảm vai trò, tăng cường trách nhiệm của Công đoàn trong việc bảo vệ người lao động trong doanh nghiệp*

*3.1.4. Mở rộng phạm vi điều chỉnh của Bộ luật lao động trong bối cảnh hội nhập quốc tế*

**3.2. Một số giải pháp hoàn thiện pháp luật và tổ chức thực hiện pháp luật về bảo vệ người lao động trong doanh nghiệp của tổ chức Công đoàn.**

*3.2.1. Nhóm giải pháp hoàn thiện pháp luật*

*Thứ nhất*, về trách nhiệm của công đoàn trong vấn đề giải quyết việc làm và tiền lương.

Cho đến thời điểm hiện tại chưa có một văn bản pháp lý nào quy định một cách cụ thể, rõ ràng trách nhiệm của công đoàn với vấn đề đảm bảo việc làm, giới thiệu việc làm cho người lao động. Pháp luật lao động về giải quyết việc làm vẫn còn nêu những nội dung mang nặng tính quan điểm, chủ trương, đạo lý hơn là tính pháp lý như “khuyến khích”, “quan tâm”, “hỗ trợ”... Do vậy, cần có quy định mạnh mẽ hơn như “cấm”, “phải”, “không được”... một cách cụ thể

tránh tình trạng quyền lợi chỉ là trên giấy, mang tính hình thức, khó khăn trong quá trình thực hiện trên thực tế.

Cần tập trung bổ sung, sửa đổi, sửa đổi các quy định bảo đảm thực hiện nghiêm các quy định về ký hợp đồng lao động để người lao động được đảm bảo quyền và lợi ích của mình, đồng thời có sự giám sát của tổ chức Công đoàn trong quá trình người lao động ký kết hợp đồng với người sử dụng lao động.

Trên lĩnh vực tiền lương, nghiên cứu ban hành Luật Tiền lương tối thiểu, nâng lương tối thiểu đối với khu vực sản xuất kinh doanh.

Quy định tại khoản 2 Điều 93 và khoản 1 Điều 188 Bộ luật lao động năm 2012 chưa thống nhất với nhau, dẫn đến có thể hiểu khác nhau về nội dung ... đề nghị sửa đổi, bổ sung hai quy định pháp luật nêu trên theo hướng như sau: *“Công đoàn có quyền thương lượng, ký kết, giám sát thang lương, bảng lương, định mức lao động ở doanh nghiệp”*.

*Thứ hai, trong đối thoại, thương lượng tập thể và ký kết thỏa ước lao động tập thể.*

Tại Mục 2, Mục 3 Chương V Luật Lao động 2012 đã quy định bắt buộc phải ký kết thỏa ước lao động tập thể đối với tất cả các doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế. Cần hoàn thiện, bổ sung các quy định về chế tài xử phạt đủ mạnh đối với các vi phạm trong thương lượng, ký kết và thực hiện thỏa ước lao động tập thể. Theo học viên nên quy định rõ doanh nghiệp bắt buộc phải ký kết thỏa ước lao động tập thể và thời hạn ký kết cụ thể là bao nhiêu ngày kể từ ngày các bên đã đạt được thỏa thuận tại phiên họp thương lượng tập thể.

*Thứ ba, trong kỷ luật lao động.*

Từ những phân tích trong mục 2.1.3, tác giả đề xuất nên bổ sung quy định tại Điều 123 Bộ luật lao động như sau: *“Việc xử lý kỷ luật lao động phải có sự tham gia của ít nhất 01 người là đại diện tổ chức*

*tập thể lao động tại cơ sở*”. Cần sửa đổi bổ sung hoàn thiện các quy định về quyền kiểm tra, giám sát việc xử lý kỷ luật lao động.

*Thứ tư*, trong an toàn, vệ sinh lao động.

Để đảm bảo tính nghiêm minh của pháp luật nên bổ sung hình thức xử phạt đủ nặng đối với những hành vi vi phạm quy định an toàn lao động vào Điều 16 của Nghị định số 95/2013/NĐ-CP ngày 22/8/2013 theo hướng như sau: “*Doanh nghiệp buộc phải đóng cửa trong 1 tháng khi vi phạm quy định về an toàn lao động để xảy ra tai nạn lao động nghiêm trọng, chết người; nếu trong cùng một năm, doanh nghiệp tiếp tục vi phạm sẽ buộc doanh nghiệp đóng cửa với thời gian 3 tháng, nếu vẫn tiếp tục vi phạm sẽ xem xét khả năng thu hồi giấy phép đầu tư*”.

*Thứ năm*, cần nghiên cứu để sửa đổi các quy định về trong việc giải quyết tranh chấp lao động.

Khoản 2 Điều 194 Bộ luật Lao động quy định Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội tổ chức việc tập huấn, nâng cao năng lực chuyên môn của hoà giải viên lao động, trọng tài viên lao động trong giải quyết tranh chấp lao động. Quy định này còn chung chung, đề nghị Luật cần quy định cụ thể về các điều kiện bắt buộc đối với hoà giải viên như trình độ, thời gian và kinh nghiệm công tác trong lĩnh vực hoà giải lao động.

Theo phân tích ở mục 2.1.5, học viên đề nghị cần bổ sung quy định về trình độ, năng lực của thành viên hội đồng trọng tài là đại diện của tổ chức công đoàn trong Bộ luật lao động.

*Thứ sáu*, trong lãnh đạo đình công.

Hiện nay, pháp luật chưa ghi nhận quyền tổ chức, lãnh đạo đình công của tập thể lao động nơi chưa có tổ chức công đoàn cơ sở. Như đã phân tích ở mục 2.26, tập thể lao động được ghi nhận tại khoản 3, Điều 3 Bộ luật lao động năm 2012. Bên cạnh đó, hiện nay Việt Nam đã tham gia vào một số Hiệp định thương mại tự do, trong đó có Hiệp

định Đối tác toàn diện và tiên bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP) quy định tổ chức đại diện tập thể lao động có thể không trực thuộc Tổng liên đoàn lao động Việt Nam. Vì vậy, việc trao quyền cho tập thể lao động ở những nơi chưa có tổ chức công đoàn được quyền tổ chức, lãnh đạo đình công không chỉ xuất phát từ thực tế ở cơ sở, mà còn phù hợp với xu thế hội nhập của đất nước. Chính vì thế, khoản 2 Điều 210 Bộ luật lao động năm 2012 nên được bổ sung như sau: “*Ở nơi chưa có tổ chức công đoàn cơ sở thì đình công do tổ chức công đoàn cấp trên hoặc tập thể lao động tổ chức, lãnh đạo đình công*”. Bộ luật Lao động năm 2012 quy định đình công sẽ bị coi là bất hợp pháp nếu những người lao động không cùng làm việc cho một người sử dụng lao động tiến hành đình công (khoản 2, Điều 215). Như đã phân tích trong mục 2.1.6, việc áp dụng quy định này trên thực tế sẽ gặp khó khăn do nội dung quy định này chưa phù hợp.

Cần quy định quyền hạn, trách nhiệm của tổ chức Công đoàn trong việc lãnh đạo công nhân đình công, biểu tình khi nguyên nhân không phải xuất phát từ tranh chấp lao động mà từ các nguyên nhân chính trị, xã hội khác.

Ngoài ra, học viên đề xuất một số giải pháp hoàn thiện pháp luật khác như 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 để cán bộ công đoàn có thể thực hiện tốt hơn vai trò của của tổ chức công đoàn đối với việc bảo vệ người lao động. Cần có những quy định pháp luật cụ thể về thành phần ban chấp hành công đoàn để Ban chấp hành công đoàn thực sự là người đại diện cho quyền lợi của công nhân lao động. Phải bảo đảm cán bộ công đoàn không bao gồm cán bộ quản lý, chủ doanh nghiệp hoặc người thân của họ, như vậy cán bộ công đoàn mới bảo vệ được người lao động, tránh bị uy hiếp khi thực thi quyền và trách nhiệm của mình vấn đề này luật vẫn chỉ nói chung chung chưa có quy định cụ thể.



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, cụ thể: Tại Khoản 1 Điều 31 chỉ quy định: Cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân có hành vi vi phạm quy định của Luật này và quy định khác của pháp luật có liên quan đến quyền công đoàn thì tùy theo tính chất, mức độ vi phạm mà bị xử lý kỷ luật, xử phạt vi phạm hành chính, bồi thường thiệt hại hoặc truy cứu trách nhiệm hình sự theo quy định của pháp luật [29]. Các quy định như vậy còn chung chung, không có tính khả thi, 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. Hiện nay, Chính phủ cũng chưa có quy định chi tiết việc xử phạt vi phạm hành chính đối với hành vi vi phạm pháp luật về Công đoàn.

### ***3.2.2. Nhóm các giải pháp tổ chức, thực hiện pháp luật***

*Thứ nhất*, đẩy mạnh hơn nữa việc thành lập công đoàn trong tất cả các doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế.

*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 (sửa đổi, bổ sung năm 2012) và điều lệ công đoàn.

*Thứ ba*, nâng cao vai trò của Công đoàn, trình độ và bản lĩnh cán bộ công đoàn trong các doanh nghiệp.

*Thứ tư*, xây dựng phát triển quan hệ hợp tác giữa công đoàn với người sử dụng lao động và các cơ quan, tổ chức hữu quan.

*Thứ năm*, tiếp tục cụ thể hóa và tổ chức thực hiện chính sách, pháp luật đối với người lao động.

### **TIÊU KẾT CHƯƠNG 3**

Pháp luật về bảo vệ người lao động của tổ chức Công đoàn đã được quy định trong nhiều đạo luật đã làm phát huy vai trò của tổ chức Công đoàn hiện nay. Tuy nhiên trong thời kỳ hội nhập quốc tế rộng mở, xuất phát từ thực tiễn, chương 3 đã đưa ra một số định hướng và một số giải pháp hoàn thiện pháp luật, tổ chức thực hiện pháp luật về bảo vệ người lao động của tổ chức Công đoàn. Các giải pháp mà tác giả đưa ra có thể chưa đáp ứng hết yêu cầu hoàn thiện và thực hiện trong thực tiễn pháp luật về bảo vệ người lao động của tổ chức Công đoàn nhưng phần nào đáp ứng được một số vấn đề trong quá trình áp dụng thực tiễn trong thời gian tới.

## KẾT LUẬN

Dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam, kể từ ngày thành lập đến nay, Công đoàn Việt Nam luôn trung thành với lợi ích của giai cấp công nhân và dân tộc, đã tổ chức, vận động người lao động đi đầu trong sự nghiệp đấu tranh vì độc lập, tự do của Tổ quốc, vì lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động.

Phát huy truyền thống tốt đẹp đó, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam tiếp tục tổ chức, động viên người lao động đi đầu trong sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước nhằm mục tiêu “dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh”.

Pháp luật của đa số các quốc gia trên thế giới cũng như pháp luật Việt Nam đều trao cho công đoàn những quyền năng nhất định. Tuy nhiên, ở mỗi quốc gia, mỗi vùng lãnh thổ khác nhau thì mức độ và phạm vi thực hiện quyền là khác nhau. Qua xem xét thực tiễn việc thực hiện các quyền của tổ chức công đoàn cho thấy công đoàn đã thể hiện khá tốt vai trò của mình cùng với các cơ quan nhà nước có thẩm quyền khác làm ổn định và phát triển thị trường lao động. Tuy nhiên, trong quá trình thực hiện quyền đó công đoàn cũng còn nhiều hạn chế đặc biệt là cấp công đoàn cơ sở. Thực tiễn này bắt nguồn từ nhiều nguyên nhân khác nhau như quy định của pháp luật còn nhiều bất cập, còn chung chung; chưa có các quy định cụ thể để bảo vệ cũng như có chính sách đãi ngộ hợp lý đối với cán bộ công đoàn; pháp luật trao quyền và trách nhiệm cho công đoàn rất lớn song điều kiện để thực hiện những quyền năng đó ở Việt Nam chưa được đảm bảo. Ngoài ra, bản thân tổ chức công đoàn cũng còn khá nhiều hạn chế trong tổ chức và đặc biệt là trong hoạt động như chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn còn thấp; cán bộ công đoàn chưa nhiệt tình với hoạt động ...

Nâng cao hiệu quả hoạt động Công đoàn là một trong những biện pháp hữu hiệu để phát triển sản xuất, kinh doanh, đồng thời góp

phân tích cực vào sự phát triển của phong trào công nhân, lao động và Công đoàn Việt Nam.

Trên cơ sở những phân tích pháp luật về bảo vệ người lao động trong doanh nghiệp của tổ chức công đoàn cũng như thực tiễn thực hiện, tác giả mạnh đưa ra những kiến nghị đồng bộ về quy định của pháp luật về tổ chức thực hiện với mong muốn rằng các cơ quan nhà nước có thẩm quyền, tổ chức công đoàn sẽ có những nghiêm cứu để sớm sửa đổi các quy định của pháp luật cũng như tổ chức và hoạt động của công đoàn để nâng cao hơn nữa hiệu quả việc thực hiện quyền của tổ chức công đoàn ở nước ta trong thời gian đến.