

# **PHÁP LUẬT CÔNG ĐOÀN MỘT SỐ NƯỚC VÀ KINH NGHIỆM VỚI VIỆT NAM**

**TS. NGUYỄN HỮU CHÍ \***

**ThS. ĐÀO MỘNG ĐIỆP \*\***

Công đoàn Việt Nam với tư cách là một tổ chức chính trị-xã hội được pháp luật thừa nhận là tổ chức duy nhất đại diện cho người lao động. Tuy nhiên, trong thực tế đã xuất hiện các đại diện lao động ở những nơi không có tổ chức công đoàn (thậm chí là có tổ chức công đoàn) khi xảy ra các xung đột trong quan hệ lao động, nhất là các cuộc đình công. Các tổ chức (người) đại diện này thường là xuất hiện mà không đảm bảo các điều kiện pháp lý song lại vẫn được thừa nhận tính thực tế của nó. Hiện nay, trong quá trình dự thảo để sửa đổi, bổ sung Bộ luật lao động và Luật công đoàn đã xuất hiện các tranh luận về vấn đề đại diện lao động: Tổ chức công đoàn Việt Nam là đại diện duy nhất hay bên cạnh đó còn có tổ chức (người) đại diện lao động; các đảm bảo để công đoàn hoạt động...

Bài viết này nhằm cung cấp một số thông tin có tính chất tham khảo về pháp luật một số nước khi điều chỉnh hoạt động công đoàn.

Vấn đề có cần 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 (Án 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 của 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 thể 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.

Pháp luật điều chỉnh hoạt động công đoàn thường hướng đến các nội dung chính sau đây:

- Tổ chức, thành lập công đoàn;
- Địa vị pháp lý của công đoàn trong quan hệ lao động;
- Đảm bảo hoạt động công đoàn;

Hiện nay, tổ chức lao động quốc tế (ILO) đã ban hành một số công ước liên quan đến vấn đề đại diện lao động có giá trị tham chiếu với các quốc gia thành viên khi quy định về vấn đề này. Cụ thể:

\* Giảng viên chính Khoa pháp luật kinh tế Trường Đại học Luật Hà Nội

\*\* Khoa luật - Trường đại học Huế

- Công ước số 87 về quyền tự do liên kết và về việc bảo vệ quyền được tổ chức, năm 1948.

- Công ước số 98 về áp dụng những nguyên tắc của quyền tổ chức và thương lượng tập thể, năm 1949.

- Công ước số 135 về việc bảo vệ những thuận lợi dành cho đại diện người lao động trong các cơ sở công nghiệp, năm 1971.

- Công ước số 154 về xúc tiến thương lượng tập thể, năm 1981.

**1. Tổ chức, thành lập công đoàn**

Công ước số 87<sup>(1)</sup> quy định:

*“Điều 2: Những người lao động và những người sử dụng lao động, không hề phân biệt, đều không phải xin phép trước mà vẫn có quyền hợp thành những tổ chức theo sự lựa chọn của mình, có quyền ra nhập các tổ chức đó với một điều kiện duy nhất là theo đúng điều lệ của tổ chức hữu quan.*

*Điều 3 - 1: Các tổ chức của người lao động và của người sử dụng lao động có quyền lập ra điều lệ, những quy tắc quản lí, tự do bầu các đại diện, tổ chức việc điều hành hoạt động và soạn thảo chương trình hoạt động của mình.*

*2. Các nhà chức trách phải tránh mọi sự can thiệp có tính chất hạn chế quyền đó, hoặc cản trở việc thi hành hợp pháp quyền đó”.*

Như vậy, theo quy định của Công ước số 87, việc thành lập, gia nhập công đoàn là sự tự nguyện của người lao động. Tuy nhiên, các nước thành viên của ILO dù đã phê chuẩn hay chưa phê chuẩn Công ước này đều thể hiện vấn đề này trong pháp luật quốc gia song có sự khác nhau về mức độ và cách thức thực hiện.

Luật cơ bản về quan hệ lao động của Hoa Kỳ là Luật quan hệ lao động quốc gia (NLRA) được ban hành bởi một cơ quan độc lập - Ủy ban quan hệ lao động quốc gia (NLRB). NLRA chủ yếu bao gồm các quy tắc điều chỉnh hoạt động của các liên đoàn và người sử dụng lao động trong mối quan hệ công việc, chứ không phải nội dung kết quả của mối quan hệ này, điều này phần nào giải thích cho việc người sử dụng lao động được linh hoạt hơn trong pháp luật Hoa Kỳ. Một tác dụng nữa của luật này là việc các liên đoàn lao động có thể kêu gọi thành viên gia nhập bằng cách đưa ra những hứa hẹn sẽ yêu cầu bảo hộ cao hơn trong thoả thuận tập thể so với các luật lao động khác, ví dụ chỉ cho phép sa thải vì “lí do chính đáng”; yêu cầu rằng việc giã thọt phải chủ yếu hoặc chỉ được tiến hành dựa trên thâm niên của người lao động; ban hành các biện pháp để giảm thiểu tác động của việc giã thọt...

Người lao động có quyền tổ chức và tham gia các công đoàn lao động. Họ không bị yêu cầu trở thành thành viên đầy đủ của công đoàn, tuy nhiên họ có thể bị yêu cầu như vậy theo các điều khoản để tính toán và trả chi phí cơ bản cho việc đại diện công đoàn của một thoả ước lao động tập thể. Để trở thành đại diện thương lượng tập thể, công đoàn phải được chọn bởi đa số người lao động của một đơn vị thương lượng phù hợp, thông thường bao gồm những người lao động được coi là có chung “nhóm lợi ích” trong quan hệ lao động.

Hoa Kỳ cũng gần như là quốc gia duy nhất áp dụng học thuyết về “đại diện độc

quyền,” và “nhiệm vụ đại diện công bằng.” Nghĩa là, một khi một tổ chức lao động duy nhất được chỉ định làm đại diện đa số của người lao động của một người sử dụng lao động tại một hoặc nhiều nơi làm việc, hoặc thông qua việc công nhận tự nguyện của người sử dụng lao động hoặc xác nhận của chính quyền sau khi bỏ phiếu kín, tổ chức lao động đó được pháp luật coi là đại diện duy nhất của toàn bộ người lao động hợp pháp. Ở một số quốc gia khác, người lao động tại một đơn vị nào đó có thể được nhiều liên đoàn đại diện và mỗi liên đoàn đều có quyền thương lượng tập thể với người sử dụng lao động. Ở các quốc gia khác, khái niệm “công đoàn đại diện nhiều nhất (duy nhất)” dẫn đến việc công đoàn đó nắm giữ các quyền thương lượng tập thể và loại trừ các liên đoàn khác khỏi việc nắm giữ các quyền đó.

Tại Hàn Quốc, Luật điều chỉnh các quan hệ lao động và công đoàn (TULRAA) là đạo luật chính điều chỉnh các quan hệ lao động. Luật quy định về việc thành lập và hoạt động của tổ chức công đoàn - cơ quan đại diện chủ yếu cho người lao động trong các mối quan hệ lao động tập thể và các nội dung khác về quan hệ lao động.

TULRAA đảm bảo quyền tự do thành lập công đoàn. Chỉ cần từ 2 nhân viên trở lên trong một công ti là có thể thành lập tổ chức công đoàn trong công ti và có thể xác định quyền hạn của công đoàn theo địa bàn, loại hình kinh doanh hoặc ngành nghề.

Người lao động muốn thành lập công đoàn chỉ cần nộp đơn lên Bộ lao động hoặc

các cơ quan chính quyền địa phương và giấy chứng nhận thành lập công đoàn sẽ được cấp trong vòng 3 ngày sau đó. Bằng một nội dung sửa đổi TULRAA ban hành năm 1996, song bị hoãn tới tận năm 2010 mới có hiệu lực, một đơn vị có thể được phép thành lập nhiều tổ chức công đoàn khác nhau như áp dụng hiện nay ở cấp ngành và nhà nước.

Có thể phân loại các tổ chức công đoàn theo loại hình kinh doanh, loại hình doanh nghiệp và pháp nhân có tổ chức. Hầu hết công đoàn đều được tổ chức theo doanh nghiệp. Công đoàn của một doanh nghiệp sẽ gia nhập tổ chức công đoàn ngành. Các tổ chức liên công đoàn ngành sẽ liên kết với nhau trong liên đoàn quốc gia. Ở Hàn Quốc, có hai tổ chức liên đoàn quốc gia là Liên đoàn công đoàn Hàn Quốc (FKTU) và Liên minh công đoàn Hàn Quốc (KCTU), tương ứng bao gồm 28 và 15 tổ chức công đoàn ngành.

FKTU được Chính phủ quy định là liên đoàn lao động duy nhất trong những năm 1950. Các biện pháp kiểm soát mang tính hạn chế theo pháp luật đối với việc thành lập các tổ chức công đoàn cũng đã được nới lỏng trong năm 1987, điều đó dẫn tới việc thành lập các tổ chức công đoàn độc lập hơn đòi quyền đại diện cho một phong trào lao động dân chủ hơn và phê phán FKTU là quá hợp tác với các chính sách về lao động của Chính phủ. Năm 1995, liên đoàn công đoàn lao động quốc gia thứ hai ra đời đó là Liên minh công đoàn Hàn Quốc (KCTU), được Bộ lao động công nhận năm 1999.

Tại Trung Quốc, trong 15 năm qua, Luật lao động và Luật công đoàn của Cộng hoà

nhân dân Trung Hoa đã trải qua những biến đổi đáng kể nhằm theo sát công cuộc chuyển dịch từ nền kinh tế mệnh lệnh, tập trung sang nền kinh tế định hướng thị trường tự do.

Khác với các chuẩn mực quốc tế cơ bản, đạo luật hiện hành (Luật công đoàn nước Cộng hoà nhân dân Trung Hoa năm 2001), quy định rằng chỉ có các tổ chức công đoàn trực thuộc Tổng công hội Trung Quốc (ACFTU) mới được tồn tại (Điều 2). Tổng công hội sẽ kiểm soát toàn bộ các tổ chức và các hoạt động của liên đoàn lao động kể cả các tổ chức công đoàn ở cấp doanh nghiệp và yêu cầu Tổng công hội phải "... *Ứng hộ đường lối xã hội chủ nghĩa, chế độ chuyên chính dân chủ nhân dân, sự lãnh đạo của Đảng cộng sản Trung Quốc, chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Mao Trạch Đông và học thuyết Đặng Tiểu Bình, kiên định chính sách cải cách và mở cửa, tiến hành công việc độc lập theo Điều lệ công đoàn...*" (Điều 4) và "... *công đoàn hỗ trợ chính quyền nhân dân trong công tác và bảo vệ quyền lực nhà nước xã hội chủ nghĩa dưới chế độ chuyên chính dân chủ nhân dân do giai cấp công nhân lãnh đạo và dựa trên liên minh công nông*" (Điều 5).

Luật công đoàn trao cho toàn bộ những người lao động mà nguồn thu nhập chủ yếu của họ là lương quyền gia nhập tổ chức công đoàn (chính thức) hoặc quyền hình thành tổ chức công đoàn ở cấp doanh nghiệp hoặc đơn vị cho dù quốc tịch, dân tộc, giới tính, nghề nghiệp, tín ngưỡng hay trình độ học vấn của họ là khác nhau (Điều 3). Việc gia nhập tổ chức công đoàn không phải là nghĩa

vụ, vì thế 'đòi hỏi người lao động phải là thành viên công đoàn như là điều kiện tiên quyết để tuyển dụng như quy định trong luật của một số quốc gia không tồn tại theo quy định của luật pháp Trung Quốc.

Luật công đoàn có một số chương quy định cụ thể về tổ chức và hoạt động của công đoàn (Chương II: Tổ chức công đoàn, Chương IV: Công đoàn cơ sở). Trong đó bao gồm một số vấn đề như: thành lập ban chấp hành công đoàn cơ sở, tư cách pháp nhân, nhiệm kì công đoàn, đại hội công đoàn...

Mặc dù lãnh đạo của Tổng công hội yêu cầu các hoạt động công đoàn mang tính toàn ngành hoặc toàn khu vực song các tổ chức công đoàn lao động thường là các hiệp hội ở cấp công ti chỉ hoạt động trong phạm vi doanh nghiệp cụ thể nào đó. Luật pháp không yêu cầu các doanh nghiệp phải thành lập tổ chức công đoàn cơ sở cho người lao động của mình mặc dù một số quy định ở địa phương yêu cầu phải thành lập các tổ chức công đoàn doanh nghiệp sau một thời gian nhất định kể từ khi doanh nghiệp được thành lập. Luật công đoàn quy định rằng doanh nghiệp không được cản trở việc thành lập tổ chức công đoàn của người lao động và quy định các biện pháp chế tài đối với các hành vi phân biệt đối xử của người sử dụng lao động đối với người lao động mang tính chống đối công đoàn. Tổng công hội đã và đang ủng hộ rất tích cực cho việc thành lập công đoàn của các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và thành công đáng ghi nhận nhất là việc thành lập công đoàn của các cửa hàng Wal-Mart. Tuy nhiên, có vẻ đây là

trường hợp ngoại lệ và đa số các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài dường như không có công đoàn. Phòng thương mại Mỹ ở Trung Quốc cũng báo cáo rằng đây là thực tế phổ biến trong các thành viên của họ.

Về cơ cấu số lượng cán bộ công đoàn, có những nước quy định cụ thể vấn đề này trong luật. Chẳng hạn, Điều 4 Luật quan hệ lao động ở Nam Phi ghi nhận:

Số lượng cán bộ công đoàn tại nơi làm việc:

- Từ 10 đoàn viên: 1 cán bộ công đoàn;
- Từ 10 đến 50 đoàn viên: 2 cán bộ công đoàn;
- Từ 50 đến 300 đoàn viên: 2 cán bộ cho 50 đoàn viên đầu tiên và bổ sung 1 cán bộ cho 50 đoàn viên tiếp theo (tối đa 7);
- Từ 300 đến 600 đoàn viên: 7 cán bộ công đoàn cho 300 đoàn viên đầu tiên và thêm 1 cán bộ cho 100 đoàn viên tiếp theo (tối đa 10);
- Từ 600 đến 1000 đoàn viên: 10 cán bộ cho 600 đoàn viên đầu tiên và cộng 1 cán bộ cho 200 đoàn viên (tối đa 12);
- Từ 1000 đến 5000 đoàn viên: 12 cán bộ cho 1000 lao động đầu tiên cộng 1 cho 500 lao động tiếp theo (tối đa 20).

Đối với cán bộ công đoàn, quy định ở các quốc gia là khác nhau, chúng ta có thể tìm thấy nguyên tắc chung trong những quy định đó là: Người quản lý, thừa hành chức năng quản lý đối với người lao động thường không thuộc công đoàn của người lao động, mặc dù cán bộ quản lý có quyền tổ chức hiệp hội của chính họ nếu họ muốn làm như vậy. Tại Singapore và Philippines, các quy định pháp luật về thành viên công đoàn cấm đưa các cán bộ quản lý và điều hành vào

công đoàn mà thành viên của nó chủ yếu là những người lao động bình thường. Tuy nhiên, người lao động nắm giữ các vị trí quản lý và điều hành có thể tổ chức công đoàn riêng của họ.

Điều này là nhằm đảm bảo công đoàn phục vụ người lao động với tư cách đại diện trước người sử dụng lao động và cán bộ quản lý có quyền thay mặt người sử dụng lao động thừa hành chức năng quản lý đối với người lao động. Luật công đoàn năm 2001 của Trung Quốc cũng quy định rằng “... *Người nhà của những cán bộ chủ chốt của một doanh nghiệp không được ứng cử để làm ủy viên Ban chấp hành công đoàn trong doanh nghiệp...*” (Điều 9). Như vậy, quy định này cấm người thân của chủ sử dụng lao động trở thành lãnh đạo công đoàn nhưng cho phép cán bộ quản lý trở thành lãnh đạo công đoàn. Ngày càng nhận thức rõ ràng công đoàn tại những doanh nghiệp bị thao túng bởi các cán bộ quản lý sẽ không thể đại diện hiệu quả cho người lao động, một số chính quyền địa phương (cấp tỉnh) ở Trung Quốc đã thông qua các nguyên tắc về cấm cán bộ quản lý trở thành lãnh đạo công đoàn.

## **2. Địa vị pháp lý của công đoàn trong quan hệ lao động**

Địa vị pháp lý của công đoàn là tập hợp các quyền hạn, nghĩa vụ và trách nhiệm của công đoàn được pháp luật quy định để thực hiện chức năng đại diện.

Quyền hạn và trách nhiệm của công đoàn có thể được pháp luật quy định cụ thể song cũng có thể thông qua cơ chế thỏa thuận và được pháp luật ghi nhận.

Điều 2 Luật công đoàn nước Cộng hoà nhân dân Trung Hoa quy định: “... *Tổng công hội Trung Quốc và tất cả các công đoàn trực thuộc đại diện cho quyền lợi người lao động và đoàn viên, bao vệ các quyền và lợi ích chính đáng của người lao động và đoàn viên theo luật pháp quy định*”. Ngoài ra, Chương III: Quyền và nghĩa vụ của công đoàn. Trong đó, dưới góc độ đại diện cho người lao động, công đoàn có những quyền chủ yếu như: Quyền đảm bảo cho người lao động tham gia quản lí dân chủ, quyền kí kết thoả ước lao động tập thể, quyền kiểm tra an toàn lao động, điều tra các vụ tai nạn lao động, quyền yêu cầu cơ quan có thẩm quyền giải tranh chấp lao động...

Các quy định nói trên của Luật công đoàn Trung Quốc là những tiền đề pháp lí quan trọng để các quyền của công đoàn được thực thi dưới sự bảo hộ của pháp luật. Về mặt hình thức, pháp luật lao động và công đoàn Việt Nam cũng có nhiều quy định tương tự nhằm tạo lập nên các quyền hạn cho công đoàn để thực hiện chức năng đại diện cho người lao động. Nhưng rõ ràng từ thực tiễn thực hiện cho thấy yếu tố hiệu quả của các quy định nói trên là rất đáng lo ngại. Và kinh nghiệm ở đây với Việt Nam là nếu như tổ chức công đoàn trông chờ quá nhiều vào các quy định của pháp luật hoặc chính sách của Nhà nước với hi vọng thông qua đó vai trò của công đoàn được nâng lên trong xã hội cũng như với người lao động thì rõ ràng là thụ động và không thiết thực. Bởi vì, xét cho cùng pháp luật chỉ là công cụ hỗ trợ còn

việc sử dụng nó hiệu quả đến đâu phụ thuộc rất nhiều vào năng lực của chủ thể thực hiện.

Tuy nhiên, khi quy định về địa vị pháp lí của công đoàn, pháp luật nhiều nước không quan tâm đến nhiều vấn đề như Trung Quốc, Việt Nam mà thường chỉ chú ý đến quyền của tổ chức công đoàn trong lĩnh vực thương lượng tập thể, thoả ước lao động tập thể, đối thoại xã hội vì cho rằng đây là lĩnh vực quan trọng nhất, trung tâm của quan hệ lao động. Tại Hoa Kỳ, khi Uỷ ban quan hệ lao động quốc gia cấp giấy chứng nhận cho một tổ chức công đoàn thì chỉ duy nhất công đoàn đó có thể đại diện cho đơn vị của người lao động để thương lượng, kí kết thoả ước lao động tập thể và khi đạt được thoả ước lao động tập thể, các điều khoản việc làm trong đó sẽ áp dụng đối với toàn bộ đơn vị thương lượng, bao gồm cả những người lao động không ủng hộ công đoàn. Quy trình này được nêu như là chế độ “đại diện độc quyền” đã nói ở phần trên. Tương tự như vậy, pháp luật Hàn Quốc quy định chỉ có tổ chức công đoàn hợp pháp mới có thể đại diện cho người lao động thương lượng, kí kết thoả ước lao động tập thể. Cũng cần chú ý ngay cả khi tổ chức công đoàn chỉ đại diện cho một nửa hoặc hơn một nửa nhân viên làm công việc tương tự tại đơn vị thì mọi người lao động vẫn đều phải thực hiện thoả ước.

Địa vị pháp lí của công đoàn cũng có thể được xác lập thông qua sự thoả thuận giữa công đoàn với người sử dụng lao động. Thoả

thuận này sẽ khác với thoả ước tập thể thực chất vì nó sẽ không chứa đựng những vấn đề quan trọng như điều kiện làm việc hay tiền lương mà nó trao cho công đoàn (ví dụ công đoàn cấp trên) quyền đàm phán với chủ sử dụng lao động về các quyền cơ bản của người lao động tại doanh nghiệp, vì công đoàn cơ sở ngay từ những ngày đầu đã quá yếu để có thể đảm bảo các quyền cơ bản nhất cho hoạt động của mình.. Thoả thuận này sẽ giống với tập quán “các thoả thuận thừa nhận” ở các nước như Anh quốc và Nam Phi hoặc thực tế ở Ý và Thụy Điển... Thoả thuận này sẽ đặt ra những đảm bảo cơ bản để công đoàn cơ sở hoạt động có hiệu quả. Thoả thuận mang tính hình thức này có thể được giao kết giữa công đoàn cấp huyện và tổ chức của người sử dụng lao động trong cùng một huyện. Thông qua thoả thuận này, công đoàn huyện có thể đảm bảo các quyền cơ bản như quyền của cán bộ công đoàn, cơ sở vật chất cho công đoàn hoạt động, kể cả thời gian không làm việc mà vẫn được trả lương để đi họp công đoàn, văn phòng làm việc cho công đoàn... để giúp công đoàn cơ sở đi vào hoạt động, tạo môi trường thuận lợi, sử dụng ảnh hưởng của mình vốn đã mạnh hơn công đoàn cơ sở.

Việc quy định của những nước nói trên cho chúng ta gợi ý là phải chăng pháp luật chỉ nên quy định những vấn đề trọng tâm, chính yếu nhằm tạo lập nên các quyền của công đoàn với tư cách tổ chức đại diện bảo vệ người lao động chứ không nên quy định dàn trải quá nhiều nội dung, thậm chí có những vấn đề chỉ thuần túy là tổ chức nội

bộ của công đoàn. Và cần đa dạng hoá các hình thức tạo lập nên các quyền cho tổ chức công đoàn.

Một trong những quyền quan trọng của tổ chức công đoàn là tổ chức đình công. Vấn đề này pháp luật các nước cũng có những cách tiếp cận khác nhau.

Pháp luật Hoa Kỳ cho rằng quyền đình công, cho dù là nhằm giải quyết tranh chấp quyền hay tranh chấp lợi ích, là quyền cơ bản trong luật. Một số hình thức đình công, ví dụ tẩy chay thứ cấp (secondary boycotts) là bị cấm, cũng như hình thức đình công bằng cách giảm tốc độ sản xuất và đình công ngồi chiếm xưởng. Người sử dụng lao động có quyền tương ứng để ngăn người lao động tham gia tranh chấp được làm việc – được gọi là “không cho làm việc” (lockout) – cho đến khi tranh chấp đó được giải quyết. Việc thuê người thay thế những người tham gia đình công trong các tranh chấp lợi ích cũng được phép thực hiện trong một số trường hợp và quy tắc “không làm việc, không có lương” áp dụng đối với những người tham gia đình công. Trong trường hợp đình công để phản đối các hành vi không công bằng của người sử dụng lao động về lao động thì người lao động tham gia đình công thường được phục hồi công việc và phần lương bị mất theo quyết định của NLRB. Đình công do tranh chấp về quyền liên quan đến các vi phạm bất kì điều khoản nào của thoả ước lao động tập thể là hợp pháp nhưng hầu như chưa bao giờ xảy ra. Trên thế giới, các tranh chấp này hầu hết thường được giải quyết bằng thủ tục “khiếu kiện-trọng tài” gồm

nhiều bước mà các bên tự nguyện chấp thuận trong thoả ước lao động tập thể. Việc xét xử trọng tài chung thẩm và có giá trị ràng buộc được thực hiện bởi các trọng tài tư được lựa chọn theo phương thức các bên thoả thuận.

Pháp luật Hàn Quốc quy định theo hướng chỉ thừa nhận quyền đình công sau khi đã qua các thủ tục giải quyết khác theo quy định của pháp luật (hoà giải không thành và một trong hai bên từ chối giải quyết tranh chấp bằng trọng tài) thì công đoàn có thể bắt đầu tiến hành một hành động có tính tập thể, chẳng hạn như đình công song hành động này sẽ chỉ được tiến hành nếu đa số công đoàn viên đồng tình với đề xuất hành động này bằng cách bỏ phiếu kín. Người sử dụng lao động được phép cấm người lao động đến làm việc như một hành vi trả đũa, việc này chỉ được áp dụng đối với cuộc đình công do công đoàn tiến hành. Nếu các điều kiện tiên quyết này đã được đáp ứng thì phải tuân thủ các quy tắc nhất định về việc ngừng làm việc. Luật cấm/các hành vi đe dọa hoặc dùng bạo lực trong quá trình ngăn cản đình công và cấm các hành vi lôi kéo những công nhân không có liên quan tham gia đình công. Trong thời gian đình công, các công đoàn viên có thể từ chối đi làm song không được phép chiếm nhiệm sở hoặc ngăn cản những công nhân hoặc cán bộ quản lý khác làm việc hoặc ra vào địa điểm làm việc hoặc trụ sở văn phòng, cho dù bằng bất cứ hình thức gì (vũ lực hay đe dọa bằng lời nói). Luật cũng quy định về các nghiệp vụ bảo trì để tránh nguyên liệu, sản phẩm bị hư hỏng trong quá trình đình công và các động thái của tập thể

lao động đình công không được cản trở quá trình vận hành bình thường của các trang thiết bị an ninh tại nơi làm việc. Tương tự, luật không cho phép các hành vi cản trở việc duy trì và vận hành bình thường các thiết bị an toàn. Căn cứ vào các quy định này, nếu các hoạt động của công đoàn được thực hiện trong trụ sở của công ti làm ảnh hưởng tới hoạt động bình thường của công ti trong quá trình thực hiện một hành động tập thể sẽ bị coi là trái pháp luật. Trong các tình huống đình công, nguyên tắc áp dụng là “không làm việc không trả lương” và các công ti không có nghĩa vụ thanh toán cho những người lao động tham gia đình công. Người sử dụng lao động chỉ được thay thế những người lao động đang đình công bằng cách điều chuyển những người lao động khác làm việc trong cùng một doanh nghiệp. Việc thay thế này chỉ mang tính chất tạm thời chứ không phải là vĩnh viễn (như ở Mỹ) và không được phép kí hợp đồng phụ mới.

Tại Trung Quốc, Hiến pháp năm 1975 và 1978 đã quy định rằng người lao động có quyền đình công nhưng quyền này lại không được quy định trong Hiến pháp 1982. Theo quy định tại Điều 20 Luật công đoàn năm 2001: Nếu một doanh nghiệp vi phạm các quyền và lợi ích của người lao động hay đoàn viên trong hợp đồng lao động tập thể thì được giải quyết thông qua cơ chế tham khảo ý kiến hoặc trọng tài lao động hoặc toà án nhân dân. Như vậy, Luật công đoàn Trung Quốc không thừa nhận quyền đình công của người lao động.

Điều cần suy ngẫm thông qua các quy



định của một số nước về đình công là việc hầu hết các nước đều thừa nhận quyền đình công của người lao động và đình công không phải là tranh chấp lao động mà nó là phương thức để giải quyết tranh chấp lao động tập thể sau khi đã sử dụng các cách thức khác mà không đạt kết quả. Nhìn chung, dù được pháp luật thừa nhận hay không nhưng trong thực tế đình công thường chỉ xuất hiện trong những tranh chấp về lợi ích. Hơn nữa, với tư cách là quyền thì tương ứng với nó là các trách nhiệm và nghĩa vụ, do đó tập thể lao động khi tiến hành đình công phải tuân thủ các quy định của pháp luật và nếu vi phạm nhất thiết phải chịu các hậu quả bất lợi về việc làm, tiền lương, thu nhập, bồi thường thậm chí là nhân thân...

### **3. Đảm bảo hoạt động của công đoàn**

Điều 1 - 1 Công ước số 98 quy định: *“Người lao động phải được hưởng sự bảo vệ thích đáng đối với mọi hành vi phân biệt đối xử chống lại công đoàn trong việc làm của họ...”;* Điều 2 - 1 quy định: *“Các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động phải được hưởng sự bảo vệ thích ứng chống lại mọi hành vi của những phái viên hay thành viên của mỗi bên để can thiệp vào việc tổ chức điều hành và quản lý nội bộ của phía bên kia...”*.

Điều 1 Công ước số 135 quy định: *“Các đại diện người lao động trong cơ sở phải được bảo vệ hữu hiệu chống mọi biện pháp có thể gây thiệt hại cho họ, kể cả việc sa thải, vịn vào tư cách hoặc hoạt động đại diện người lao động của họ, hoặc họ gia*

*nhập hay tham gia các hoạt động công đoàn, một khi họ hoạt động theo đúng luật, pháp quy, thoả ước tập thể hoặc theo những dàn xếp khác đã được thoả thuận đang tồn tại được thi hành”*.

Tuy nhiên, Điều 8 - 1 Công ước số 87 cũng quy định: *“Trong khi thi hành những quyền mà Công ước này đã thừa nhận cho mình, người lao động, người sử dụng lao động và các tổ chức tương ứng của họ, cũng như mọi người và mọi tập thể có tổ chức khác đều phải tôn trọng pháp luật trong nước...”*.

Như vậy, các Công ước của ILO đều ghi nhận quyền được bảo vệ của người lao động cũng như tổ chức đại diện của họ song cũng lưu ý rằng phải tuân thủ và tôn trọng pháp luật quốc gia.

Vấn đề này nói chung pháp luật các nước đều quy định, chỉ khác nhau ở phương pháp tiếp cận và mức độ bảo vệ.

Pháp luật Hoa Kỳ quy định người sử dụng lao động không được phép ngăn cản hoặc can thiệp vào việc thành lập hoặc quản lý liên đoàn lao động, hoặc đóng góp tài chính vào liên đoàn; hoặc từ chối thương lượng tập thể theo thiện chí với đại diện thương lượng do người lao động lựa chọn. NLRA quy định cho phép các bang cấm người sử dụng lao động và công đoàn tham gia các thoả thuận bảo đảm công đoàn trong đó yêu cầu người lao động phải trả phí cho liên đoàn như là điều kiện để có được hoặc duy trì việc làm.

Luật điều chỉnh các quan hệ lao động và công đoàn (TULRAA) của Hàn Quốc đã quy định cụ thể một số hành động của người sử

dụng lao động đối với người lao động hoặc tổ chức công đoàn bị coi là các thông lệ lao động không lành mạnh chẳng hạn như sa thải hoặc phân biệt đối xử với người lao động vì việc họ tham gia công đoàn hoặc cố gắng tổ chức công đoàn, từ chối đàm phán hoặc kí kết thoả ước thương lượng tập thể mà không có lí do chính đáng và can thiệp vào việc quản lí tổ chức công đoàn. Mục đích của cơ chế bảo vệ là đảm bảo các quyền tổ chức và hành động tập thể của người lao động vốn đã được hiến pháp bảo đảm. Bất cứ người lao động hay tổ chức công đoàn nào bị ảnh hưởng bởi thông lệ lao động không lành mạnh có thể nộp đơn khiếu nại lên Ủy ban quan hệ lao động (LRC) yêu cầu có biện pháp chế tài chẳng hạn như phục hồi vị trí công tác của công đoàn viên bị sa thải hoặc yêu cầu trả số tiền mà lẽ ra người sử dụng lao động phải trả nếu như không có thực tiễn lao động không lành mạnh đó.

Luật công đoàn Trung Quốc quy định người sử dụng lao động “không được tùy tiện chuyển chuyên chủ tịch công đoàn hay phó chủ tịch công đoàn sang đơn vị khác trước khi họ kết thúc nhiệm kì. Khi việc chuyển chuyên xuất phát từ yêu cầu công việc, cần phải có sự đồng ý của Ban chấp hành công đoàn cấp tương ứng và công đoàn cấp trên trực tiếp” (Điều 17) và “thời gian của hợp đồng lao động đối với chủ tịch, phó chủ tịch hay cán bộ chuyên trách của công đoàn cơ sở sẽ tự động gia hạn kể từ ngày họ đảm nhận vị trí đó và thời gian gia hạn bằng với nhiệm kì của họ...” (Điều 18). Ngoài ra, Luật công

đoàn Trung Quốc còn có nhiều quy định bảo vệ hoạt động công đoàn, cán bộ công đoàn thông qua việc áp dụng các loại trách nhiệm khi cá nhân, tổ chức có sự vi phạm ảnh hưởng đến hoạt động công đoàn, nội dung này được quy định tại Chương VI Luật công đoàn: Trách nhiệm pháp lí. Tương tự như vậy, pháp luật Thụy Điển quy định: Điều kiện làm việc hay điều khoản việc làm của đại diện công đoàn không thể bị thay đổi xấu hơn sau khi họ được bổ nhiệm. Sau khi hoàn thành nhiệm kì làm đại diện công đoàn, người lao động có quyền trở lại vị trí làm việc cũ hay tương đương về điều kiện làm việc và điều khoản việc làm. Trong trường hợp chủ sử dụng lao động thông báo chấm dứt hợp đồng lao động do thiếu việc hay do dư thừa lao động, đại diện công đoàn phải được ưu tiên tiếp tục làm việc.

Một số nước khác cũng có những quy định liên quan đến việc đảm bảo các quyền lao động cho công đoàn thông qua việc xác định các hành vi bị coi là bất bình đẳng trong quan hệ lao động. Ví dụ:

Theo pháp luật Philippines quy định đó là các hành vi:

- Can thiệp, hạn chế hoặc cưỡng chế người lao động trong việc thực hiện quyền tự tổ chức của họ.
- Thuê ngoài các dịch vụ hay chức năng vốn do đoàn viên thực hiện nếu việc đó can thiệp, hạn chế hay cưỡng chế người lao động thực hiện quyền tự tổ chức của mình.

(Xem tiếp trang 31)

(1). Việt Nam chưa phê chuẩn