

CÁC YẾU TỐ TÁC ĐỘNG TỚI VAI TRÒ ĐẠI DIỆN CỦA TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN

TỔNG THỊ HUỆ*

Ngày nhận: 06/5/2024

Ngày phản biện: 30/5/2024

Ngày duyệt đăng: 18/6/2024

Tóm tắt: Công đoàn là tổ chức chính trị - xã hội rộng lớn của giai cấp công nhân và người lao động, đại diện cho cán bộ, công chức, viên chức, công nhân và những người lao động khác. Là thành viên trong hệ thống chính trị của xã hội Việt Nam, dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam, công đoàn đã luôn làm tốt mọi vai trò, chức năng của mình. Tuy nhiên, quy luật vận động của nền kinh tế và quá trình hội nhập đã đặt ra yêu cầu của sự đổi mới về tổ chức và hoạt động của Công đoàn Việt Nam nhằm phát huy vai trò đại diện của mình. Việc xác định các yếu tố tác động đến vai trò đại diện của tổ chức công đoàn và đề xuất một số giải pháp nâng cao vai trò đại diện của tổ chức công đoàn sẽ góp phần định hướng đúng đắn cho yêu cầu đổi mới hiện nay.

Từ khóa: công đoàn; vai trò; đại diện; yếu tố tác động; tổ chức.

IMPROVE SKILLS FOR TRADE UNION OFFICERS IN PARTICIPATING IN DIALOGUE AT ENTERPRISES

Abstract: Trade unions are large socio-political organizations of the working class and workers, representing officials, civil servants, public employees, workers and other workers. As a member of the political system of Vietnamese society, under the leadership of the Communist Party of Vietnam, the union has always performed all its roles and functions well. However, the laws of economic movement and the integration process have required innovation in the organization and operation of the Vietnam Trade Union to promote its representative role. Identifying factors affecting the representative role of trade unions and proposing some solutions to improve the representative role of trade unions will contribute to the right direction for current innovation requirements.

Keywords: trade unions, role, representative, influencing factor, organization.

1. Đặt vấn đề

Việc tham gia các Hiệp định thương mại tự do thế hệ mới, cùng việc phê chuẩn công ước 98 của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) về quyền tổ chức và thương lượng tập thể, chuẩn bị cho việc tiến tới phê chuẩn công ước 87, đặt ra vấn đề về sự ra đời của các tổ chức của người lao động, điều này sẽ có tác động, ảnh hưởng trực tiếp đến tổ chức Công đoàn Việt Nam. Khi đó, người lao động sẽ đặt ra yêu cầu cao hơn đối với tổ chức đại diện của mình. Vì vậy, để đón đầu tình thế, tổ chức công đoàn cần có sự đổi mới, phát huy mạnh mẽ hơn nữa vai trò của mình trong việc đại diện, chăm lo, bảo vệ người lao động, góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hòa - ổn định - tiến bộ, đưa kinh tế đất nước phát triển, bảo vệ an ninh chính trị quốc gia. Để làm được điều đó,

điều quan trọng là cần xác định rõ các yếu tố tác động đến vai trò đại diện của tổ chức công đoàn, để từ đó có những định hướng, chủ trương đúng đắn nhằm xây dựng nên tổ chức vững mạnh, phát triển.

2. Nội dung

2.1. Cơ sở lý luận và cơ sở pháp lý về vai trò đại diện của tổ chức công đoàn

Theo từ điển tiếng Việt, “vai trò” là tác dụng, chức năng trong sự hoạt động, sự phát triển của cái gì đó; “đại diện” là thay mặt cho cá nhân hoặc tập thể. Vai trò đại diện của công đoàn tại doanh nghiệp nghĩa là công đoàn thực hiện được chức năng của mình thay mặt cho đoàn viên và người lao động tại doanh nghiệp, vì mục tiêu cuối cùng

* Viện Công nhân và Công đoàn.

là việc làm và đời sống của đoàn viên và người lao động ngày một tốt hơn, và đoàn viên và người lao động có vị thế tại nơi làm việc và có địa vị trong xã hội.

Điều 10 Hiến pháp nước CHXHCN Việt Nam đã nêu: “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 quyền lợi của cán 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 đó, Luật Công đoàn 2012 quy định: công đoàn có quyền và trách nhiệm đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động (Điều 10). Điều lệ Công đoàn Việt Nam cũng nhấn mạnh ba chức năng của công đoàn gồm: (1) Đại diện bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng; (2) Tham gia quản lý; và (3) Tuyên truyền vận động, giáo dục người lao động xây dựng và bảo vệ Tổ quốc.

Từ vị trí, trách nhiệm và chức năng được pháp luật quy định, tổ chức công đoàn có vai trò đại diện cho đoàn viên và người lao động tại doanh nghiệp, thực hiện chức năng thay mặt cho đoàn viên và người lao động tại doanh nghiệp trong các hoạt động mà đã được pháp luật trao.

2.2. Các yếu tố tác động tới vai trò đại diện của tổ chức công đoàn và thực trạng tác động

Hệ thống pháp luật đảm bảo đầy đủ các quyền cơ bản và được thực thi

Bộ luật Lao động 2019 quy định công đoàn cơ sở là một tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp (Khoản 3, Điều 3) và quy định khá đầy đủ các quyền của tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp, bao gồm quyền thành lập, gia nhập và hoạt động của tổ chức, quyền tự chủ và không bị can thiệp thao túng trong thực hiện hoạt động, quyền bầu cử người đại diện cho

mình, quyền tự chủ trong xây dựng điều lệ, nội dung và chương trình nghị sự của tổ chức, quyền đối thoại và thương lượng tập thể, quyền đình công, quyền được bảo vệ khi bị phân biệt đối xử và can thiệp thao túng, quyền được giải quyết khi xuất hiện tranh chấp lao động, v.v...

Thực thi pháp luật nghiêm là yếu tố quan trọng để công đoàn phát huy được vai trò đại diện của mình tại doanh nghiệp. Ví dụ: nếu cán bộ công đoàn và người lao động bị phân biệt đối xử trong tổ chức đình công, họ sẽ không dám dùng quyền đình công, hay nếu người sử dụng lao động can thiệp vào bầu cử công đoàn cơ sở, người lao động sẽ không thể chọn được đúng người đại diện cho quyền lợi của mình, v.v... Có nhiều lý do cho việc thanh tra lao động chưa hiệu quả, bao gồm: quy trình thanh tra kéo dài, lực lượng cán bộ thanh tra mỏng, việc thay đổi nhân sự mới làm ảnh hưởng tới năng lực thanh tra... Trong thực tế, với chính sách kêu gọi đầu tư, thanh tra lao động bị hạn chế can thiệp vào hoạt động của doanh nghiệp và việc thanh kiểm tra thường chỉ được thực hiện khi thấy có dấu hiệu vi phạm. Doanh nghiệp thường rất bí mật thông tin, nên khi dấu hiệu vi phạm đã phát lộ, nghĩa là thanh tra lao động chỉ có thể thanh tra xử lý hậu quả chứ không thể thực hiện thanh tra ngăn chặn và phòng ngừa vi phạm.

Một yếu tố nữa cho thấy sự hạn chế trong phát huy vai trò của thanh tra là vai trò người đứng đầu chưa mạnh mẽ trong xử phạt vi phạm. Sự hạn chế sử dụng quyền của thanh tra lao động khiến cho pháp luật nhiều khi không nghiêm nhiên được thực thi nếu không có sức ép từ các bên liên quan, ví dụ: đình công tự phát của công nhân, vai trò giám sát của công đoàn buộc doanh nghiệp thực thi pháp luật, v.v... Tuy nhiên, trong giai đoạn hội nhập hiện nay, hệ thống pháp luật Việt Nam sẽ tiếp tục được hoàn thiện và thúc đẩy thực thi hiệu quả để phù hợp với yêu cầu của hội nhập theo các cam kết quốc tế của Việt Nam.

Năng lực và nhận thức của cán bộ công đoàn

Năng lực và nhận thức của cán bộ công đoàn đóng vai trò quan trọng trong đổi mới vai trò đại diện của công đoàn. Hoạt động công đoàn trong cơ chế kinh tế kế hoạch hóa tập trung hoàn toàn khác so với hoạt động công đoàn trong cơ chế thị trường. Nếu nhận thức không thay đổi và cán bộ công đoàn không được đào tạo để thay đổi trong hành động, công đoàn sẽ tiếp tục mô hình hoạt động cũ trong một nền kinh tế mới. Điều này sẽ làm cho công đoàn trở nên lạc hậu và sẽ không tiếp tục được đoàn viên và người lao động đón nhận trong bối cảnh mới.

Để thay đổi nhận thức và nâng cao năng lực, công đoàn cấp trên đã có các chủ trương về xây dựng các chương trình đào tạo toàn diện để hỗ trợ cho công đoàn, đồng thời tăng cường tuyên truyền, phổ biến trên các phương tiện truyền thông đại chúng về nội dung và phương thức hoạt động công đoàn trong kinh tế thị trường định hướng XHCN để hỗ trợ cho sự chuyển đổi vai trò đại diện của công đoàn nhằm bảo vệ hiệu quả quyền lợi của đoàn viên và người lao động, đóng góp thực hiện các mục tiêu phát triển bền vững của đất nước.

Với tầm quan trọng của công đoàn cấp cơ sở, các lớp bồi dưỡng, đào tạo, các chương trình tập huấn cho cán bộ công đoàn mặc dù đã được tổ chức nhiều, nhân rộng, nhưng trên thực tế, các cán bộ công đoàn cơ sở hầu như kiêm nhiệm cả công việc chuyên môn lẫn công tác công đoàn. Vì vậy, năng lực của cán bộ công đoàn còn bị kìm hãm, chưa thực sự phát huy toàn bộ. Bên cạnh đó, với các cán bộ công đoàn kiêm nhiệm, hưởng lương do người sử dụng lao động trả cho công việc chuyên môn, nên đa số quan niệm rằng mình là “cầu nối” giữa 2 bên người sử dụng lao động và người lao động, chứ chưa thực sự là đại diện cho người lao động trong mọi hoạt động mà pháp luật cho phép. Hoặc trong nhiều trường hợp, mặc dù rất muốn bảo vệ người lao động, nhưng cán bộ công đoàn vẫn không thể làm trái ý muốn của

người sử dụng lao động, bởi vì khi đó, việc làm và đời sống của cá nhân họ bị ảnh hưởng trực tiếp. Quan niệm như vậy khiến cho công đoàn không thể thay đổi và chuyển sang dựa vào sức mạnh của tổ chức được pháp luật công nhận.

Sự cam kết của người sử dụng lao động

Sự cam kết của người sử dụng lao động tồn tại vai trò độc lập của công đoàn trong điều kiện mới sẽ hỗ trợ công đoàn chuyển đổi vai trò tại doanh nghiệp từ tham gia với người sử dụng lao động sang đại diện cho đoàn viên và người lao động trước người sử dụng lao động. Vai trò đại diện của công đoàn, nếu bị chi phối, kiểm soát bởi người sử dụng lao động, sẽ đánh mất niềm tin của đoàn viên và người lao động đối với tổ chức công đoàn, từ đó có thể nảy sinh những vấn đề tại nơi làm việc, làm ảnh hưởng tới chính lợi ích của người sử dụng lao động. Để công đoàn có thể hoạt động độc lập và tự chủ, đại diện cho đoàn viên và người lao động trước người sử dụng lao động, từ đó xây dựng mối quan hệ hài hòa, thỏa mãn cho cả hai bên, rất cần có sự hợp tác, sự thiện chí của người sử dụng lao động. Người sử dụng lao động cần thay đổi phương pháp quản lý từ mô hình quản trị nhân lực dựa trên đơn phương ra quyết định sang mô hình quan hệ lao động dựa trên đồng quyết định hai bên tại nơi làm việc, và thừa nhận vai trò độc lập của tổ chức đại diện người lao động với người sử dụng lao động để thực hiện mô hình quan hệ lao động. Điều này sẽ giúp cho đối thoại và thương lượng tập thể được phát huy đúng nghĩa, vừa giúp cho công đoàn cơ sở thực hiện vai trò đại diện được thuận lợi, vừa đóng góp cho sự hài hòa và ổn định thực chất tại nơi làm việc.

Trong trường hợp ngược lại, nếu người sử dụng lao động không thiện chí, gây khó khăn, cản trở người lao động tham gia công đoàn và cản trở hoạt động công đoàn, công đoàn sẽ phải thay đổi tư duy, phải dùng đến biện pháp đấu tranh và dùng đến vũ khí đình công. Trong trường hợp này, đình công là giải pháp cuối cùng

để thể hiện bản lĩnh, vai trò đại diện của công đoàn và xây dựng tính chính danh trong thực tiễn cho công đoàn trong tình hình mới.

Trên thực tế, đa số người sử dụng lao động đều chưa thực sự nhìn nhận và coi trọng thương lượng tập thể là công cụ để xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định. Ở nhiều doanh nghiệp, người sử dụng lao động sẵn sàng trả phúc lợi cao hơn cho người lao động nhưng lại không muốn đưa vào thỏa ước lao động tập thể để họ có thể dễ dàng cắt giảm khi có sự biến động của thị trường và ảnh hưởng tới doanh thu của doanh nghiệp. Tác động hay ảnh hưởng này như thế nào sẽ hoàn toàn do người sử dụng lao động nhận định và quyết định, sẽ không có căn cứ nào để người lao động và tổ chức công đoàn có thể đưa ra để bảo vệ quyền lợi chính đáng cho người lao động. Điều này cho thấy người sử dụng lao động vẫn muốn giữ lại quyền đơn phương ra quyết định thay vì đồng quyết định với tổ chức công đoàn.

Vai trò hòa giải, hỗ trợ của Nhà nước

Để thực hiện mô hình quan hệ lao động, các cơ chế tiến tư pháp như: tư vấn, hòa giải, trọng tài... cần được tăng cường để xử lý các tranh chấp lao động và hỗ trợ các bên đối thoại và thương lượng. Trong trường hợp không ngăn chặn được vi phạm của các bên, biện pháp khiếu nại hay khiếu kiện cần được sử dụng để ngăn ngừa và răn đe vi phạm.

Tuy nhiên, có một thực tế là Việt Nam đã chuyển sang cơ chế thị trường gần 40 năm, nhưng chưa xây dựng được văn hóa đối thoại và thương lượng. Tư tưởng ngại khiếu nại hay khiếu kiện vì sợ bị quy kết là “gây rối hay chống đối” vẫn ăn sâu trong suy nghĩ của nhiều người, bao gồm cả cán bộ công đoàn, cán bộ cơ quan quản lý nhà nước về lao động và các cơ quan khác như hòa giải, trọng tài, tòa án...

Hiện nay, cả chính phủ, người sử dụng lao động và công đoàn đều quan niệm hài hòa, ổn định là không được để đình công xảy ra. Vì vậy, khi có đình công, lập tức tổ công tác liên ngành

sẽ xuống giải quyết sao cho nhanh nhất có thể nhằm giải tỏa đình công. Tuy nhiên, sau đó, các bên không thiết lập được cơ chế đối thoại, thương lượng, dẫn đến đình công lại có thể xảy ra tự phát mỗi khi người lao động bị dồn nén, bức xúc. Đồng thời, vì quan niệm không được để đình công xảy ra, nên công đoàn là chủ thể tổ chức đình công phục vụ cho mục đích thương lượng tập thể lại không dám nghĩ tới tổ chức đình công. Vì vậy, vai trò hòa giải, hỗ trợ của Nhà nước đang chưa thực sự phát huy hiệu quả trong giải quyết đình công.

2.3. Một số giải pháp nâng cao vai trò đại diện của tổ chức công đoàn

Thứ nhất, tham gia xây dựng và thúc đẩy thực hiện pháp luật

Công đoàn Việt Nam cần tiếp tục tham gia xây dựng, hoàn thiện pháp luật liên quan và thúc đẩy thực thi để hỗ trợ cho công đoàn cơ sở thực hiện hiệu quả vai trò đại diện cho đoàn viên và người lao động:

Tham gia hoàn thiện pháp luật điều chỉnh hành vi thiếu thiện chí của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động, đặc biệt trong thương lượng tập thể. Thực tiễn thương lượng tập thể cho thấy các hành vi thiếu thiện chí của người sử dụng lao động trong quá trình thương lượng tập thể diễn ra rất phổ biến, làm cho quá trình thương lượng tập thể ở nhiều doanh nghiệp rơi vào bế tắc. Hiện tại, quy định của pháp luật Việt Nam về các hành vi thiếu thiện chí trong thương lượng tập thể còn chưa đầy đủ và chặt chẽ.

Tham gia xây dựng chế tài đủ mạnh để ngăn chặn sự vi phạm: Nguyên nhân sâu xa của việc không đại diện được cho đoàn viên và người lao động là công đoàn bị can thiệp, thao túng và cán bộ công đoàn cơ sở có nguy cơ cao bị phân biệt đối xử, dẫn tới cán bộ công đoàn không dám nói, không dám lên tiếng, không dám thương lượng và đấu tranh mạnh mẽ để bảo vệ quyền lợi đoàn viên và người lao động. Chế tài xử lý hành chính

và biện pháp khắc phục hậu quả liên quan tới hành vi phân biệt đối xử và can thiệp, thao túng ở Việt Nam còn quá nhẹ, không đủ sức nặng để ngăn chặn các hành vi phân biệt đối xử và can thiệp, thao túng diễn ra trong thực tiễn.

Tăng cường giám sát thực thi pháp luật: Mặc dù pháp luật đã quy định về cấm phân biệt đối xử, can thiệp, thao túng và thiếu thiện chí liên quan tới thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn, song việc thực thi trong thực tiễn còn gặp nhiều khó khăn. Các quy định pháp luật này chưa được nhận biết rõ ràng với các bên quan hệ lao động và rất khó chứng minh để có thể xử lý các vi phạm diễn ra trong thực tế.

Thứ hai, nâng cao năng lực hoạt động của cán bộ công đoàn và đoàn viên, người lao động

Xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn các cấp bảo đảm về số lượng và chất lượng, có trí tuệ, bản lĩnh, tâm huyết, trách nhiệm, uy tín, có kỹ năng, dẫn dắt, truyền cảm hứng, tập hợp, đoàn kết người lao động - xứng đáng đại diện cho giai cấp công nhân hiện đại, lớn mạnh. Xây dựng năng lực cán bộ là công việc cần làm thường xuyên, đều đặn và lâu dài. Xây dựng năng lực cho cán bộ công đoàn chính là vai trò của công đoàn các cấp trên cơ sở để thực hiện đổi mới hoạt động công đoàn tại cơ sở, góp phần truyền tải nâng cao hiểu biết đến người lao động.

Xây dựng năng lực hoạt động cho đoàn viên và người lao động và cán bộ công đoàn trong nền kinh tế thị trường cần tập trung vào hoạt động đối thoại và thương lượng tập thể. Bên cạnh đào tạo về kỹ năng thương lượng, công đoàn cần đào tạo cho đoàn viên và người lao động và cán bộ công đoàn về sử dụng quyền thương lượng tập thể với các kỹ năng liên quan như: tổ chức vì mục đích thương lượng tập thể; tập hợp các vấn đề thương lượng; phân tích môi trường kinh tế và lao động ở nơi làm việc; sử dụng các chiến thuật và chiến lược thương lượng; sử dụng hành động tập thể và đình công;

kỹ năng trao đổi và liên lạc với nhau; kỹ năng tuyên truyền, tổ chức, vận động đoàn viên và người lao động tham gia; kỹ năng xây dựng và phát triển tổ chức dựa vào đoàn viên và người lao động; kỹ năng giải quyết vấn đề tại nơi làm việc để đoàn viên và người lao động; kỹ năng đại diện cho đoàn viên và người lao động trước người sử dụng lao động; kỹ năng xây dựng mạng lưới liên lạc giữa đoàn viên và người lao động với công đoàn, v.v...

Thứ ba, tác động thay đổi nhận thức của người sử dụng lao động về vai trò của tổ chức công đoàn trong quan hệ lao động

Trong điều kiện hiện nay, để công đoàn thực hiện được vai trò đại diện của mình, người sử dụng lao động phải cam kết tôn trọng sự độc lập, tự chủ của công đoàn cơ sở để công đoàn tham gia đối thoại và thương lượng tập thể thực chất với người sử dụng lao động. Nếu người sử dụng lao động không thiện chí, không hợp tác, tìm cách cản trở sự tự chủ của công đoàn và can thiệp, thao túng, chi phối hoạt động của công đoàn, tổ chức công đoàn sẽ không thể đổi mới. Khi đó, đoàn viên và người lao động sẽ thiếu tin tưởng vào công đoàn trong việc đại diện cho quyền lợi của họ, dẫn tới môi trường quan hệ lao động phức tạp và ảnh hưởng tới lợi ích của chính người sử dụng lao động.

Hầu hết các doanh nghiệp hiện nay đều thiện chí theo nghĩa tuân thủ pháp luật liên quan tới các quy định về quyền lợi của người lao động, hơn là thiện chí trong đối thoại và đồng quyết định với công đoàn. Trong môi trường quan hệ lao động thay đổi, người sử dụng lao động cần thay đổi nhận thức về sự thiện chí này. Công đoàn, bằng sức mạnh của đoàn viên và người lao động, cần phải làm cho người sử dụng lao động thay đổi nhận thức để tạo điều kiện cho công đoàn đổi mới.

Hiện tại, việc ban hành các quy chế quản lý tại doanh nghiệp đang được người sử dụng lao

động thực hiện theo mô hình quản trị nhân lực, tức là Hội đồng quản trị ban hành theo đề nghị của tổng giám đốc hoặc do tổng giám đốc/ giám đốc ban hành, có thể có hoặc không tham khảo ý kiến của công đoàn cơ sở. Việc ban hành như vậy chưa phù hợp với quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 cũng như các cam kết về lao động của Việt Nam trong hội nhập, đặc biệt trong các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới mà Việt Nam tham gia.

Điều 67, Bộ luật Lao động 2019 quy định tiền lương, tiền thưởng và chế độ phúc lợi là một nội dung của thương lượng tập thể dựa trên thực tế điều kiện sản xuất kinh doanh và lợi nhuận của đơn vị. Vì vậy, phương pháp ra quyết định tại doanh nghiệp cần dựa trên thương lượng giữa người sử dụng lao động (tổng giám đốc hay ban lãnh đạo doanh nghiệp) với công đoàn về các mức tiền lương, tiền thưởng và mọi chế độ, chính sách, phúc lợi liên quan tới người lao động. Quy chế tiền lương, tiền thưởng và chế độ phúc lợi... phải là văn bản thỏa thuận giữa hai bên, trong đó tổng giám đốc thay mặt cho Hội đồng quản trị hoặc giám đốc doanh nghiệp là một bên và chủ tịch công đoàn thay mặt cho toàn thể người lao động là một bên cùng ký.

Thứ tư, tham gia với cơ quan nhà nước để thúc đẩy vai trò hòa giải, trọng tài hỗ trợ cho công đoàn trong thực hiện thương lượng tập thể

Hòa giải và trọng tài đóng vai trò vô cùng quan trọng trong thúc đẩy thương lượng tập thể. Tuy nhiên, hiện tại, công đoàn gần như không tận dụng được cơ chế hòa giải và trọng tài của Nhà nước để hỗ trợ cho công đoàn trong thực hiện thương lượng tập thể. Trong thực tế, vai trò của hòa giải và trọng tài của Nhà nước rất hạn chế, chủ yếu dừng ở hướng dẫn về thương lượng tập thể theo quy định pháp luật thông qua quá trình đăng ký thỏa ước, chứ chưa hỗ trợ về đào tạo, tư vấn, nâng cao năng lực cho các bên tham gia thương lượng tập thể cũng như chưa phát

huy được vai trò xúc tác để giúp cho các bên xử lý bế tắc trong thương lượng tập thể.

Công đoàn cần tham gia tích cực với Nhà nước để thúc đẩy hệ thống hòa giải và trọng tài phù hợp với tiêu chuẩn quốc tế, trở thành một cơ chế độc lập, vô tư và có thể tin cậy được để hỗ trợ công đoàn trong thương lượng tập thể. Công đoàn cần tận dụng cơ chế hòa giải và trọng tài trong các vụ việc liên quan tới phân biệt đối xử, can thiệp thao túng và thiếu thiện chí của người sử dụng lao động để phát huy hiệu quả công cụ thương lượng tập thể nhằm bảo vệ quyền và lợi ích cho đoàn viên và người lao động tại doanh nghiệp.

3. Kết luận

Việc hội nhập kinh tế quốc tế với sự phê chuẩn tham gia các hiệp định thương mại tự do và các điều ước quốc tế vừa là cơ hội, vừa là thách thức đối với toàn hệ thống chính trị - xã hội nước ta nói chung và đối với tổ chức công đoàn nói riêng. Vì vậy, để tiến tới sự hội nhập bền vững, công đoàn cần phải có sự đổi mới và phát huy hơn nữa hiệu quả hoạt động của mình, bắt đầu từ việc nhìn nhận và đánh giá các yếu tố tác động trực tiếp đến vai trò đại diện của tổ chức công đoàn. Đồng thời, nhất quán các giải pháp nhằm nâng cao vai trò đại diện của tổ chức công đoàn, có tiếng nói, có hiệu quả, từ đó tiếp tục nhận được sự tin tưởng Đảng, Nhà nước, người lao động và thu hút sự tham gia của đông đảo người lao động hơn nữa. □

Tài liệu tham khảo

1. Bộ luật Lao động 2019.
2. Luật Công đoàn 2012.
3. Điều lệ Công đoàn Việt Nam (khóa XII).
4. Khuyến nghị số 163, 1981 về thương lượng tập thể của Tổ chức Lao động Quốc tế.
5. ILO (2015), *Thực tiễn tốt và bài học kinh nghiệm từ hoạt động thí điểm của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về phát triển công đoàn và quan hệ lao động*, Dự án quan hệ lao động Việt Nam - ILO.
6. ILO (2019), *Thương lượng tập thể ở Việt Nam*, Tài liệu nghiên cứu, tác giả Phạm Thị Thu Lan, Tổ chức Lao động Quốc tế xuất bản.