

Các căn cứ phân loại đại diện lao động

Đào Mộng Điệp*

Khoa Luật, Đại học Huế, Phường An Tây, Thành phố Huế, Việt Nam

Nhận ngày 15 tháng 8 năm 2013

Chỉnh sửa ngày 20 tháng 11 năm 2013; Chấp nhận đăng ngày 15 tháng 12 năm 2013

Tóm tắt: Đại diện lao động có thể phân ra thành các loại khác nhau căn cứ vào hệ thống pháp luật của mỗi quốc gia cũng như căn cứ vào hệ thống chính trị, kinh tế xã hội của từng nước. Bài viết đưa ra các căn cứ phân loại đại diện lao động trên cơ sở đó đánh giá các loại đại diện lao động trên thế giới và rút ra những kinh nghiệm khi xây dựng mô hình đại diện lao động của Việt Nam trong giai đoạn hiện nay.

Từ khóa: Đại diện lao động, căn cứ phân loại, quan hệ lao động.

1. Căn cứ vào chủ thể của đại diện lao động

Thứ nhất, đại diện lao động là tổ chức công đoàn: Có thể khẳng định trong quan hệ lao động, tất cả các quốc gia đều thừa nhận và bảo đảm cho đại diện lao động được thực hiện. Tuy nhiên, các quốc gia không có quan niệm thống nhất về đại diện lao động. Đa số các quốc gia đều thừa nhận đại diện lao động là tổ chức công đoàn nhưng thuộc nhóm này cũng tồn tại những quan niệm khác nhau. Có những quốc gia chỉ thừa nhận và cho phép loại đại diện là tổ chức công đoàn đơn nhất tham gia các mối quan hệ hai bên hay mối quan hệ ba bên để đại diện và đảm bảo quyền lợi cho người lao động, tập thể lao động như Việt Nam, Trung Quốc... Có nhiều quốc gia thừa nhận sự tồn tại đa hình thức công đoàn như: Nga, Anh, Sênêgan, Angieri, Hàn Quốc, Singapore... Nhiều quốc

gia khác lại thừa nhận song song cả hai loại đại diện lao động là công đoàn và các tổ chức, cá nhân không thuộc hệ thống công đoàn (những đại diện lao động do tập thể lao động bầu hoặc cử ra) như: Argentina, Australia, Áo, Brazil, Canada, Colombia, Cộng hòa Séc, Hungari, Malaysia, Mexico, Hà lan, Philippin, Thụy Điển, Thái Lan, Anh, Mỹ, Cameroun, Ecuador, Venezuela...

Đa số các quốc gia thừa nhận đại diện lao động đều thừa nhận tổ chức công đoàn. Việc thừa nhận tổ chức công đoàn là đại diện lao động ở các quốc gia mang tính phổ biến và mang tính rộng rãi. Tuy nhiên, tại các quốc gia thừa nhận hình thức này cũng có những quan niệm khác nhau về đại diện lao động trên các phương diện như: phạm vi các chủ thể được phép tham gia thành lập đại diện lao động, cách thức tổ chức hệ thống, sự thừa nhận của pháp luật cũng như chức năng của tổ chức đại diện lao động.

*ĐT: 84-916977567

Email: diepluat76@yahoo.com

Một là, về mặt phạm vi các chủ thể được phép tham gia thành lập đại diện lao động. Có quốc gia thừa nhận chủ thể được tham gia chỉ bao gồm những người lao động và cán bộ công nhân viên (Trung Quốc), cũng có quốc gia cho phép mọi công nhân được tham gia thành lập tổ chức đại diện lao động (Nga), có quốc gia lại quy định tổ chức đại diện lao động do người lao động tự nguyện lập ra (Singapore, Việt Nam, Campuchia). Cũng có những quốc gia quy định độ tuổi và các điều kiện khác khi tham gia thành lập đại diện lao động (Chi Lê, Thái Lan, Singapore). Có những quốc gia thừa nhận người lao động trong nước và nước ngoài đều được tham gia vào tổ chức đại diện lao động (Nga).

Hai là, về cách thức tổ chức hệ thống đại diện lao động: Có những quốc gia lựa chọn mô hình tổ chức đại diện lao động theo hệ thống hành chính khu vực, hoạt động theo chiều dọc, cấp dưới phục tùng cấp trên. Cách thức tổ chức này chủ yếu tồn tại trong các nước thuộc hệ thống xã hội chủ nghĩa (Việt Nam, Trung Quốc), nhưng cũng có quốc gia thiết lập hệ thống đại diện lao động theo ngành nghề, vùng lãnh thổ, khu vực (Nga, Đức, Đan Mạch, Mỹ, Pháp, Cộng hòa Séc, Cộng hòa Lat-via).

Ba là, sự thừa nhận của pháp luật về đại diện lao động: Hệ thống pháp luật của các quốc gia có sự khác nhau trong việc quy định về đại diện lao động. Có quốc gia quy định tổ chức công đoàn là tổ chức mang tính chất nghề nghiệp được thành lập ra để bảo vệ quyền lợi cho người lao động (Trung Quốc, Nga), nhưng cũng có những quốc gia lại xem xét đại diện lao động là tổ chức bảo vệ giới lao động (Mỹ, Đức, Pháp), trong khi đó, Việt Nam lại thừa nhận công đoàn là tổ chức chính trị - xã hội rộng rãi của giai cấp công nhân và của người lao động.

Bốn là, về chức năng của tổ chức đại diện lao động: Quyền đại diện lao động của tổ chức

công đoàn trong quan hệ lao động thường thể hiện trên các phương diện đàm phán, thương lượng, ký kết thỏa ước, giải quyết tranh chấp lao động hay trong lĩnh vực đình công. Và mục tiêu cao cả, thiêng liêng mà công đoàn của các quốc gia đều hướng đến nhằm: i) Đại diện và bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động; ii) Xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và phát triển; iii) Giải quyết các vấn đề khác liên quan đến mối quan hệ của tổ chức đại diện lao động với người sử dụng lao động cũng như đối với nhà nước, đặc biệt là các vấn đề về đối thoại xã hội, trách nhiệm xã hội...

Ở các nước Châu Phi, do đặc điểm là một châu lục kém phát triển nhất nên các công đoàn hoạt động hiệu quả đều chủ trương thực hiện các chức năng: Thúc đẩy phát triển kinh tế, bảo vệ quyền lợi của người lao động. Tương tự như vậy, hầu hết các tổ chức công đoàn Châu Mỹ La Tinh đều xác định chức năng bảo vệ quyền lợi của người lao động là chức năng chủ đạo của công đoàn [1; tr.2].

Ở các nước xã hội chủ nghĩa trước đây, vấn đề đại diện lao động khá mờ nhạt vì chức năng chính của công đoàn được xác định là giáo dục giai cấp, tuyên truyền về mặt chính trị và tổ chức đại diện lao động được xem là “Trường học xã hội chủ nghĩa của người lao động”. Các chức năng này mang màu sắc chính trị, hành chính là chủ yếu. Tuy nhiên, khi chuyển sang nền kinh tế thị trường, các chủ thể tham gia quan hệ lao động có địa vị pháp lý độc lập với nhau nhưng lại ẩn chứa các mâu thuẫn về lợi ích rất rõ nét cùng với sự thay đổi phong phú, đa dạng, linh hoạt của quan hệ lao động nên các tổ chức đại diện lao động tập trung hướng đến việc bảo vệ quyền lợi của người lao động và đây được xem là mục đích tồn tại trong tổ chức và hoạt động của tổ chức đại diện người lao động.

Thứ hai, đại diện lao động không thuộc hệ thống công đoàn: Bên cạnh loại đại diện lao động là tổ chức công đoàn, có một số quốc gia còn cho phép, thừa nhận loại đại diện lao động không thuộc tổ chức công đoàn. Đó là các tổ chức, cá nhân do tập thể lao động bầu hoặc cử ra, ở nơi không có tổ chức công đoàn hoặc tồn tại độc lập, song song với tổ chức công đoàn, được thừa nhận là đại diện lao động. Nhóm đại diện lao động không thuộc tổ chức công đoàn cũng được phân thành hai loại nhỏ:

Một là, tổ chức hoặc cá nhân đại diện trong khoảng thời gian ngắn, trước khi thành lập công đoàn hoặc để đại diện cho tập thể lao động trong từng vụ việc, nơi không có tổ chức công đoàn. Pháp luật Việt Nam đã điều chỉnh cụ thể về trường hợp này. Những nơi doanh nghiệp chưa thành lập được tổ chức công đoàn thì pháp luật cho phép người lao động ở doanh nghiệp đó được cử ra người đại diện cho tập thể lao động để khởi xướng, lãnh đạo đình công. Có thể nói, loại đại diện lao động này thường là đại diện không chính thức, chỉ mang tính thời điểm, giải quyết đơn lẻ các vụ việc để bảo vệ quyền lợi cho tập thể lao động.

Hai là, loại tổ chức đại diện lao động hoạt động lâu dài, tồn tại song song với tổ chức công đoàn. Các quốc gia thừa nhận loại đại diện này đều quy định cụ thể việc lập ra một tổ chức đại diện cho tập thể lao động như Hội đồng xí nghiệp. Mô hình Hội đồng xí nghiệp là mô hình tổ chức do tập thể lao động bầu ra, đại diện tập thể lao động trong quan hệ lao động tại các xí nghiệp đó. Các quốc gia tồn tại mô hình này là Đức, Áo, Bỉ, Đan Mạch, Pháp, Ý... đều quy định những yêu cầu chung và những nguyên tắc khi thiết lập Hội đồng xí nghiệp, Hội đồng lao động trong đó Đức, Áo là hai nước điển hình.

Về phạm vi các chủ thể được phép tham gia thành lập đại diện lao động: Hội đồng xí

ngiệp của Đức được bầu ra bởi toàn thể người lao động trong các xí nghiệp có từ 5 lao động trở lên. Pháp luật của Áo cũng quy định Hội đồng lao động là cơ quan của người lao động do người lao động bầu chọn, đại diện và bảo vệ quyền lợi cho người lao động.

Về cách thức tổ chức hệ thống đại diện lao động: Hội đồng xí nghiệp, Hội đồng lao động tồn tại song song với tổ chức công đoàn và được thành lập trong các doanh nghiệp, xí nghiệp. Hệ thống đại diện lao động này hoạt động gắn liền với doanh nghiệp nhất định. Pháp luật quy định Hội đồng xí nghiệp, Hội đồng lao động là cơ quan của người lao động, được thành lập ở các doanh nghiệp có từ 5 lao động trở lên và thực hiện chức năng đại diện, bảo vệ quyền lợi cho người lao động. Số lượng thành viên hội đồng phụ thuộc vào quy mô của xí nghiệp, doanh nghiệp.

Về sự thừa nhận của pháp luật đối với đại diện lao động: Hội đồng xí nghiệp, Hội đồng lao động không nằm trong hệ thống công đoàn. Pháp luật quy định cụ thể quyền đại diện, cách thức tổ chức, điều kiện hoạt động của Hội đồng. Mặc dù pháp luật có quy định về sự tự chủ của Hội đồng nhưng về nguyên tắc Hội đồng hoạt động gắn với hoạt động của tổ chức công đoàn.

Về chức năng của tổ chức đại diện lao động: Hội đồng xí nghiệp, Hội đồng lao động bảo vệ tập thể lao động thông qua các hình thức và mức độ khác nhau như: Thu thập ý kiến của người lao động để tiến hành đàm phán với người sử dụng lao động; Tư vấn; Tham quyết về các vấn đề như: nội quy xí nghiệp; thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; về thời gian, địa điểm, hình thức trả công lao động; về nghỉ phép năm; về phòng ngừa tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp, bảo vệ sức khỏe người lao động; về tổ chức và quản lý các

cơ sở xã hội; về xây dựng tiền lương, tiền thưởng; tham quyết trong kế hoạch nhân sự.

Hội đồng xí nghiệp, Hội đồng lao động của Đức và Áo là một tổ chức giữ vai trò độc lập với công đoàn nhưng vẫn có những mối quan hệ tương tác với tổ chức công đoàn trong một số lĩnh vực nhất định. Trên thực tế, mối quan hệ giữa công đoàn với hội đồng thể hiện thông qua thành viên hội đồng thuộc về một tổ chức công đoàn; công đoàn cử một hoặc một số đại diện tham dự hội đồng; công đoàn có thể khiếu nại các cuộc bầu cử hội đồng; công đoàn có quyền thực hiện những biện pháp chống lại người sử dụng lao động nếu người sử dụng lao động vi phạm nghiêm trọng nghĩa vụ; công đoàn thực hiện chức năng dịch vụ (tư vấn, tổ chức tập huấn, bồi dưỡng) cho các thành viên Hội đồng.

Từ những khảo sát nêu trên, có thể đưa ra một số nhận định:

i) Có một số quốc gia chỉ thừa nhận một loại đại diện lao động duy nhất là tổ chức công đoàn; trong đó có cả mô hình đa công đoàn, có cả mô hình một tổ chức công đoàn duy nhất - đại diện độc quyền.

ii) Một số quốc gia thừa nhận hai/nhiều loại đại diện lao động cùng song song tồn tại, trong đó có tổ chức công đoàn. Nhà nước quy định rõ chức năng đại diện của từng loại đại diện trong việc tham gia vào quan hệ lao động nhưng công đoàn vẫn là tổ chức đại diện chủ yếu, được thừa nhận rộng rãi, có tác động lớn đến việc bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động.

iii) Thẩm quyền đại diện lao động của tổ chức không thuộc công đoàn như Hội đồng xí nghiệp, Hội đồng lao động hoặc các hình thức đại diện khác bị hạn chế hơn so với tổ chức công đoàn, chỉ tham gia trong một số lĩnh vực nhất định. Một mặt, tổ chức công đoàn có những tầm ảnh hưởng nhất định, trở thành một

lực lượng chính trị xã hội nhất định, có mối quan hệ với các đảng phái và giữ vai trò nhất định trong hệ thống chính trị. Mặt khác, tổ chức công đoàn được thành lập trên cơ sở tự nguyện, ra đời và tồn tại gắn với sứ mệnh “thiên liêng” là bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động, tập thể lao động, có mạng lưới tổ chức rộng rãi và được pháp luật quốc gia và quốc tế ghi nhận những quyền năng pháp lý trong việc đại diện lao động. Ngoài ra, tổ chức công đoàn cũng có phần ảnh hưởng quan trọng trong suốt quá trình thực hiện quan hệ lao động, mức độ can thiệp sâu, rộng trong các lĩnh vực chủ chốt, liên quan trực tiếp, ảnh hưởng mật thiết đến người lao động như thương lượng tập thể, việc làm, tiền lương, đặc biệt trong lĩnh vực đình công.

iv) Các quốc gia đã xây dựng và tạo điều kiện hướng đến mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định, phát triển trên cơ sở sự tham vấn, đối thoại giúp đỡ lẫn nhau thông qua việc tạo hành lang pháp lý cho sự dung hòa, hợp tác giữa các hình thức đại diện lao động cùng tồn tại song hành trong việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của tập thể lao động.

v) Sự khác nhau về phạm vi chủ thể, cách thức tổ chức hệ thống, sự thừa nhận của hệ thống pháp luật và chức năng của tổ chức đại diện lao động trong các quốc gia xuất phát từ điều kiện kinh tế xã hội chính trị của các quốc gia đó.

Qua sự phân loại về chủ thể và những nhận định trên, chúng tôi rút ra một số kinh nghiệm trong việc xây dựng mô hình chủ thể đại diện lao động của Việt Nam như sau:

Thứ nhất, thừa nhận mô hình công đoàn vừa theo hệ thống hành chính lãnh thổ vừa theo hệ thống ngành và khu vực. Bởi lẽ hệ thống tổ chức đại diện lao động theo sự kết hợp này vừa tạo ra sự quản lý cần thiết nhưng

đồng thời cũng bảo vệ người lao động theo nhóm ngành nghề nhất định. Đây là căn cứ để xây dựng thỏa ước lao động tập thể ngành trong thời gian tới.

Thứ hai, mở rộng phạm vi chủ thể đại diện. Sự kết hợp nhiều chủ thể cùng thực hiện chức năng đại diện vừa tạo ra sự đối trọng, vừa tạo ra tính cạnh tranh, vừa tạo ra sự hợp tác, phối hợp trong việc bảo vệ quyền lợi người lao động. Việc xây dựng mô hình Hội đồng xí nghiệp hay Hội đồng lao động cũng là những vấn đề cần tiếp tục nghiên cứu. Mức độ của việc mở rộng chủ thể tham gia thực hiện chức năng đại diện lao động phải căn cứ vào từng giai đoạn lịch sử nhất định cũng như điều kiện kinh tế xã hội và chính trị của Việt Nam.

2. Căn cứ tính chất của loại đại diện lao động

Nếu căn cứ vào tính chất của đại diện lao động, có thể chia thành đại diện lao động trực tiếp và đại diện lao động gián tiếp.

Đại diện lao động trực tiếp là hình thức, loại đại diện lao động do tổ chức hoặc người được bầu, cử ra thay mặt người lao động can thiệp ý chí trực tiếp với các chủ thể hữu quan (nhà nước, người sử dụng lao động) thông qua đó các quyền và lợi ích hợp pháp của tập thể lao động được bảo vệ một cách tối ưu.

Đối với loại đại diện do tổ chức công đoàn thực hiện, hình thức tổ chức công đoàn can thiệp trực tiếp vào quan hệ lao động trong những trường hợp: i) Thành lập tổ chức đại diện lao động; ii) Thương lượng tập thể; iii) Hành động tập thể. Đây là ba lĩnh vực chính mà tổ chức công đoàn của các quốc gia tham gia với tư cách là một bên của quan hệ lao động với người sử dụng lao động.

Đối với loại đại diện do tập thể người lao động bầu, cử ra, mức độ tham gia chủ yếu

thông qua các hoạt động tham quyết về các nội dung cốt lõi trong quan hệ lao động như tham quyết về vấn đề tiền lương; về thời giờ làm việc, nghỉ ngơi; về an toàn lao động, vệ sinh lao động; về việc làm, đào tạo nghề; về chính sách xã hội...

Đại diện lao động gián tiếp là hình thức, loại đại diện lao động do tổ chức hoặc người được bầu, cử ra thay mặt người lao động can thiệp ý chí một cách gián tiếp với các chủ thể hữu quan (nhà nước, người sử dụng lao động) nhằm bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp của tập thể lao động.

Đối với loại đại diện do tổ chức công đoàn thực hiện, hình thức đại diện gián tiếp chủ yếu thông qua các hoạt động như: i) quản lý nhà nước về lao động; ii) quản lý sản xuất kinh doanh; iii) kiểm tra, giám sát thực thi pháp luật lao động; iv) quyền quản lý của người sử dụng lao động; v) tổ chức các lớp tập huấn, khóa bồi dưỡng, tư vấn về lao động...

Đối với loại đại diện do tập thể lao động bầu, cử ra, hình thức đại diện gián tiếp chủ yếu thông qua bằng con đường: i) tham gia trong kế hoạch nhân sự, nhân viên; ii) tham vấn trong hệ thống đào tạo của doanh nghiệp, kiến nghị bảo đảm việc làm cho người lao động; iii) tham gia vào lĩnh vực kinh tế, đền bù lợi ích và kế hoạch xã hội; iv) tiếp nhận các thông tin về các vấn đề kinh tế; v) tham vấn trong tổ chức công việc, điều kiện làm việc, đào tạo nghề, thay đổi cơ cấu doanh nghiệp; vi) thực hiện giám sát việc áp dụng các quy định về quan hệ lao động và xã hội; vi) nâng cao hiểu biết của người lao động về tình hình hoạt động của doanh nghiệp;...

Đại diện lao động trực tiếp có vai trò ảnh hưởng quan trọng tới đời sống của người lao động. Hình thức này có thể làm phát sinh, thay đổi hay chấm dứt một quan hệ pháp luật lao động hay nó có thể phát sinh, thay đổi hoặc

chấm dứt quyền và nghĩa vụ cụ thể của tập thể lao động.

So với đại diện lao động trực tiếp, mặc dù không có tầm ảnh hưởng một cách sâu rộng tới đời sống của người lao động nhưng rõ ràng đại diện lao động gián tiếp đã có vai trò không nhỏ trong việc can thiệp làm cho quyền của tập thể người lao động tăng lên, nghĩa vụ của người lao động giảm đi, đồng nghĩa với việc mức độ ảnh hưởng gián tiếp đến đời sống của tập thể lao động mà trong một số lĩnh vực nhất định, tính chất đại diện này không thể bị xem nhẹ.

Pháp luật các quốc gia đã quy định một cách cụ thể những lĩnh vực mà tổ chức đại diện lao động được can thiệp ý chí một cách trực tiếp hay gián tiếp với nhà nước, người sử dụng lao động trong vấn đề bảo vệ quyền lợi của người lao động. Đối với các vấn đề liên quan mật thiết, ảnh hưởng trực tiếp đến quyền lợi, đời sống của người lao động như quyền thành lập, thương lượng và hành động công nghiệp, pháp luật cho phép, thừa nhận tổ chức đại diện lao động được quyền thể hiện ý chí của mình tác động một cách trực tiếp đến nhà nước, người sử dụng lao động. Sự can thiệp của tổ chức đại diện lao động trong trường hợp này được thực hiện chủ yếu thông qua loại quyền tham gia (tổ chức đại diện lao động có quyền ngang nhau với cơ quan Nhà nước, người sử dụng lao động lao động trong khi quyết định một vấn đề nào đó), quyền độc lập (tổ chức đại diện lao động có quyền quyết định còn nghĩa vụ thuộc về Nhà nước, người sử dụng lao động). Trong các lĩnh vực khác của quan hệ lao động, tổ chức đại diện được thể hiện ý chí thông qua việc tham vấn, trao đổi và giám sát. Sự can thiệp của tổ chức đại diện lao động trong trường hợp này được thực hiện chủ yếu thông qua loại quyền chung (tổ chức đại diện lao động chỉ được tham gia góp ý kiến hoặc được hỏi ý kiến, còn quyền quyết định do cơ quan Nhà nước, người sử dụng lao động). Pháp

luật các quốc gia quy định về các lĩnh vực, phạm vi mà tổ chức đại diện lao động được can thiệp một cách trực tiếp hay gián tiếp là việc làm cần thiết. Bởi lẽ, nếu pháp luật mở rộng các lĩnh vực, phạm vi đại diện lao động trực tiếp thì quyền lợi của tập thể lao động sẽ được đảm bảo hiệu quả tuy nhiên quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động, doanh nghiệp sẽ bị ảnh hưởng. Người sử dụng lao động sẽ bị hạn chế quyền tự chủ trong quá trình sản xuất, kinh doanh. Và hệ quả ảnh hưởng đến quan hệ lao động hài hòa, ổn định. Ngược lại, nếu pháp luật thừa nhận quá nhiều lĩnh vực tổ chức đại diện lao động được can thiệp một cách gián tiếp thì một góc độ nào đó, quyền và lợi ích của người lao động sẽ bị ảnh hưởng. Người sử dụng lao động lại có quá nhiều quyền tự chủ và đồng nghĩa với việc “lạm quyền” gây bất lợi đến đời sống của người lao động.

Để quản lý lao động hiệu quả, nâng cao đời sống của người lao động, pháp luật Việt Nam cũng xem xét các lĩnh vực, phạm vi mà tổ chức công đoàn được can thiệp ý chí một cách trực tiếp hoặc gián tiếp với nhà nước, người sử dụng lao động trong quan hệ lao động.

Đối với phạm vi quốc gia, pháp luật quy định quyền của tổ chức đại diện lao động chủ yếu ở loại quyền chung. Trong đó, tổ chức đại diện lao động được quyền đại diện một cách gián tiếp thông qua cơ chế ba bên.

Trong phạm vi này, tổ chức đại diện lao động cùng với người sử dụng lao động tham gia với nhà nước khi xây dựng pháp luật và chính sách liên quan đến công tác bảo hộ lao động, bảo hiểm xã hội, tiền lương, việc làm... hoặc thảo luận các vấn đề liên quan đến việc xây dựng quan hệ lao động. Ngoài ra, tổ chức đại diện lao động tham gia quản lý nhà nước, quản lý kinh tế xã hội... Sự tham gia một cách gián tiếp của tổ chức đại diện lao động trong góc độ này là cần thiết và phù hợp để tạo cơ sở nền

tăng trong việc bảo vệ “từ xa” quyền và lợi ích của người lao động.

Đối với phạm vi doanh nghiệp, pháp luật quy định quyền của tổ chức đại diện lao động chủ yếu ở loại quyền tham gia và quyền độc lập. Một mặt nhà nước tôn trọng quyền quản lý, tôn trọng quyền tự chủ trong quá trình sản xuất kinh doanh của người sử dụng lao động, mặt khác đảm bảo tính hiệu quả trong việc bảo vệ một cách trực tiếp quyền lợi của người lao động, pháp luật vẫn thừa nhận tổ chức đại diện lao động được tác động, can thiệp ý chí của mình một cách trực tiếp hoặc gián tiếp với nhà nước và người sử dụng lao động.

Trong các nội dung liên quan đến việc thương lượng tập thể, xây dựng nội quy, xử lý kỷ luật người lao động, xây dựng thang lương, bảng lương, tổ chức và lãnh đạo đình công... nhất thiết phải là sự tham gia trực tiếp của tổ chức đại diện lao động trong trường hợp này. Trong các nội dung như quản lý doanh nghiệp, vấn đề nhân sự, tham gia kiểm tra, giám sát việc thực hiện pháp luật lao động, tuyên truyền, giáo dục người lao động, xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định... mức độ tham gia của tổ chức đại diện lao động mang tính gián tiếp.

Tùy vào từng trường hợp cụ thể mà pháp luật điều chỉnh việc can thiệp, tác động ý chí của tổ chức đại diện lao động đối với nhà nước, người sử dụng lao động trong quan hệ lao động một cách trực tiếp hay gián tiếp để đảm bảo việc bảo vệ người lao động hiệu quả nhất.

3. Căn cứ vào cấp độ đại diện lao động

Căn cứ vào cấp độ, đại diện lao động được phân thành ba loại: đại diện lao động cấp quốc gia; đại diện lao động cấp vùng, ngành; đại diện lao động cấp đơn vị sử dụng lao động.

Đại diện lao động cấp quốc gia: Đây là loại đại diện lao động do nhà nước thừa nhận, quy định hoặc do các tổ chức đại diện lao động

hiệp thương cử ra. Phạm vi đại diện lao động cấp quốc gia có quy mô và tầm ảnh hưởng sâu rộng đến các loại đại diện lao động khác đặc biệt là đại diện lao động cấp vùng, ngành. Hầu hết các quốc gia đều thành lập tổ chức đại diện lao động cấp quốc gia. Có nhiều quốc gia chỉ có một tổ chức đại diện lao động cấp quốc gia (Trung Quốc, Việt Nam, Cu Ba, Malaysia, Singapore...) nhưng cũng có nhiều quốc gia thành lập nhiều tổ chức đại diện lao động cấp quốc gia (Thái Lan, Philippin, Nhật Bản, Cộng hòa Séc...).

Trong phạm vi quốc gia, tổ chức đại diện lao động thay mặt người lao động thể hiện ý chí của mình trong việc tham gia vào các lĩnh vực xây dựng, sửa đổi, bổ sung các chính sách pháp luật liên quan đến lợi ích của người lao động, tham gia việc xây dựng các chế độ cho người lao động, thành lập các trung tâm, tham gia quản lý về lao động, đề xuất các giải pháp giải quyết các cuộc đình công, tham gia xây dựng các chiến lược về việc làm, an toàn lao động, vệ sinh lao động... Ngoài ra, tổ chức đại diện lao động thay mặt người lao động tham gia vào diễn đàn của Tổ chức lao động quốc tế (ILO), tham gia báo cáo thực hiện các Công ước của Tổ chức lao động quốc tế. Hoạt động đại diện trong phạm vi quốc gia có tầm ảnh hưởng đến các hoạt động đại diện lao động phạm vi cấp ngành, vùng và đơn vị sử dụng lao động. Mặc dù, mức ảnh hưởng không phải là sự tác động trực tiếp nhưng xét ở góc độ nào đó, đại diện lao động phạm vi quốc gia là những định hướng, làm nền cho đại diện lao động phạm vi ngành, vùng hoặc đơn vị sử dụng lao động. Khi tốc độ kinh tế phát triển, quan hệ lao động mang tính hài hòa, ổn định và tiến bộ, các quốc gia sẽ tập trung phát triển loại đại diện lao động này trong quan hệ lao động. Thông qua loại đại diện lao động này, thỏa ước lao động cấp quốc gia sẽ được ký kết.

Hiệu quả đại diện và bảo vệ người lao động sẽ được nâng cao trong thực tế. Đây cũng là hướng đến trong việc xây dựng mô hình đại diện lao động ở Việt Nam thời gian tới.

Đại diện lao động cấp vùng, ngành: Đây được xem là loại đại diện lao động mang tính chất nghề nghiệp, địa phương với chức năng đại diện và bảo vệ quyền lợi của người lao động trong một lĩnh vực ngành nghề cụ thể hoặc phạm vi khu vực, địa phương cụ thể. Ưu điểm của mô hình đại diện lao động mang tính trung gian này là sự thống nhất về lợi ích, quyền lợi của những người lao động cùng làm trong một ngành nghề nhất định hoặc khu vực nhất định. Sự tác động, can thiệp từ phía nhà nước hay người sử dụng lao động đối với loại đại diện lao động cấp ngành, khu vực mang tính gián tiếp. Mức độ ảnh hưởng từ phía nhà nước hay người sử dụng lao động đến loại đại diện lao động này không cao. Tuy nhiên, loại đại diện lao động này lại không bao phủ, thống nhất giữa các ngành nghề còn lại. Và loại đại diện lao động này cũng không có vai trò ảnh hưởng lớn, trực tiếp đến loại đại diện lao động cấp doanh nghiệp. Các quốc gia áp dụng phổ biến loại đại diện lao động này chủ yếu là các nước có điều kiện kinh tế phát triển như: Đan Mạch (18 công đoàn ngành); Đức, Hợp chủng quốc Hoa Kỳ, ...

Đối với Việt Nam, việc xây dựng mô hình đại diện lao động phải vừa theo cấp khu vực vừa theo cấp ngành. Điều này tạo ra sự chủ động trong hoạt động ngành nghề và sự độc lập trong quá trình hoạt động. Sự tham gia đại diện lao động ở cấp độ này tổ chức đại diện lao động không chịu sự tác động, ảnh hưởng trực tiếp từ phía người sử dụng lao động. Trên cơ sở đó, tổ chức đại diện lao động được chủ động trong vai trò bảo vệ quyền lợi cho tập thể lao động. Mô hình đại diện lao động này sẽ cho ra đời thỏa ước lao động tập thể cấp ngành. Đây cũng là hướng đi trong thời gian

tới của Việt Nam trong việc xây dựng đại diện lao động cấp ngành và phát triển thỏa ước lao động tập thể ngành.

Đại diện lao động cấp đơn vị sử dụng lao động: Đây là loại đại diện lao động mà tổ chức đại diện tham gia với người sử dụng lao động trong phạm vi doanh nghiệp để bảo vệ quyền lợi cho người lao động.

Tổ chức công đoàn cơ sở là tổ chức đại diện lao động mang tính phổ biến nhất tham gia bảo vệ người lao động trong phạm vi doanh nghiệp. Lĩnh vực đại diện và bảo vệ chủ yếu của tổ chức công đoàn cơ sở là tham gia thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể, xây dựng nội quy, xử lý kỷ luật lao động, đối thoại xã hội, tiền lương, giải quyết tranh chấp lao động, tổ chức và lãnh đạo đình công... Trong đó, quyền tổ chức, thương lượng và hành động tập thể là ba loại quyền cơ bản của đa số các tổ chức công đoàn của các quốc gia.

Tổ chức hoặc cá nhân do người lao động cử ra là hình thức đại diện lao động chỉ trong thời gian ngắn, cho những nơi chưa thành lập tổ chức công đoàn cơ sở hoặc tổ chức công đoàn cơ sở hoạt động yếu, kém. Lĩnh vực đại diện đối với chủ thể này trong phạm vi hẹp.

Hội đồng xí nghiệp, Hội đồng lao động là tổ chức đại diện lao động tồn tại song song bên cạnh tổ chức công đoàn. Hội đồng xí nghiệp, Hội đồng lao động là tổ chức của người lao động, đại diện và bảo vệ người lao động được pháp luật thừa nhận. Tuy nhiên, pháp luật chỉ giới hạn cho hình thức đại diện lao động này một số quyền cơ bản như: quyền thông tin, quyền tham vấn và quyền tham quyết. Trong một số quốc gia, quyền hành động công nghiệp bị hạn chế đối với đại diện lao động này.

Đại diện lao động cấp đơn vị sử dụng lao động được áp dụng phổ biến và có hiệu quả trong một số nước như: Hàn Quốc, Nhật Bản... Đối với Hàn Quốc, là một trong bốn con hổ

của Châu Á, xếp thứ 12 trên thế giới về phát triển kinh tế, Hàn Quốc được đánh giá là một trong những nước có nền kinh tế công nghiệp hiện đại bậc nhất. Ở Hàn Quốc, pháp luật cho phép thành lập công đoàn tự do, cứ có từ 2 người lao động trở lên có thể thành lập công đoàn với bất cứ hình thức nào [2, tr.47-48]. Pháp luật quy định mỗi xí nghiệp chỉ được phép tồn tại một công đoàn, chỉ có các công đoàn ở xí nghiệp mới được phép đàm phán với người sử dụng lao động không có sự can thiệp của bên thứ ba. Các tranh chấp được giải quyết trực tiếp giữa công đoàn và người sử dụng lao động [3, tr.99]. Điểm thành công trong mô hình đại diện lao động cấp doanh nghiệp của Hàn Quốc là ở chỗ tổ chức công đoàn đã quan tâm đến những yêu cầu, đòi hỏi, những lợi ích của các công đoàn viên căn cứ vào điều kiện, hoàn cảnh thực tế trong từng thời kỳ. Công đoàn đã chú trọng vấn đề về tiền lương thâm niên cũng như thương lượng, thỏa ước lao động tập thể, nơi mà đa số các thương lượng tập thể xuất phát từ doanh nghiệp. Ngoài ra, công đoàn mang tính tự chủ về tổ chức và hoạt động. Điều đó dẫn đến mô hình đại diện lao động cấp doanh nghiệp tại Hàn Quốc đạt hiệu quả cao.

Cũng giống như Hàn Quốc, Nhật Bản là một quốc gia có tiềm năng phát triển mạnh về kinh tế trên thế giới. Trong lĩnh vực đại diện lao động, pháp luật quy định mỗi xí nghiệp đều tổ chức một công đoàn cơ sở trong đó tổ chức đại diện lao động thỏa thuận với người sử dụng lao động về thương lượng tập thể, thỏa ước lao động tập thể, tiền lương và các nội dung khác của quan hệ lao động. Điểm thành công của tổ chức đại diện lao động cấp doanh nghiệp ở Nhật Bản là do sự tham gia của công đoàn trong các vấn đề cải thiện điều kiện làm việc, bảo vệ về tiền lương cho công nhân trong chiến dịch tăng lương vào mùa xuân (Shunto),

chế độ lương theo thâm niên, giảm giờ làm hay chế độ làm việc suốt đời của người lao động. Điều đó đã tạo ra sự ổn định các mối quan hệ lao động - quản lý giữa người lao động, tổ chức công đoàn với người sử dụng lao động. Đó chính là nền tảng bền vững để tổ chức công đoàn thương lượng với người sử dụng lao động trong việc ký kết thỏa ước lao động tập thể.

Xuất phát từ sự thành công của mô hình đại diện lao động cấp đơn vị sử dụng lao động của Nhật Bản và Hàn Quốc, Việt Nam trong quá trình xây dựng và phát triển mô hình tổ chức đại diện lao động cấp doanh nghiệp cần phải chú ý đến tính tự chủ trong tổ chức hoạt động của công đoàn cơ sở, cách thức xây dựng thỏa ước cấp doanh nghiệp, việc bảo vệ tiền lương, điều kiện làm việc của người lao động trong doanh nghiệp...

Ngoài các cách phân loại nêu trên, đại diện lao động còn có thể được phân thành đại diện lao động theo pháp luật; đại diện lao động theo thỏa thuận; đại diện lao động trước quan hệ lao động; đại diện lao động trong quan hệ lao động và đại diện lao động sau quan hệ lao động. Tùy mục đích, căn cứ mà đại diện lao động có các cách tiếp cận khác nhau với những ý nghĩa khác nhau.

Tài liệu tham khảo

- [1] Nguyễn Thị Kim Phụng, Tổ chức và hoạt động công đoàn ở một số nước và kinh nghiệm đối với Việt Nam trong bối cảnh gia nhập WTO, Hội nhập WTO: Thực trạng và một số kinh nghiệm hoàn thiện chính sách và pháp luật lao động - Văn phòng Quốc hội - Trung tâm thông tin thư viện và nghiên cứu khoa học, 10/2007
- [2] Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam, Công đoàn Na Uy, (2009), Ký kết thỏa ước lao động tập thể ở một số nước trên thế giới và kinh nghiệm đối với Việt Nam, NXB Lao động.
- [3] Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam, (1999), Các tổ chức công đoàn trên thế giới, NXB lao động.

Basis to Classify Representatives of Labor

Đào Mộng Điệp

Faculty of Law, Huế University, An Tây Ward, Huế City, Vietnam

Abstract: Representatives of workers can be divided into different types based on the legal system of each country as well as the political, economic and social system of each country. The paper proposes the basis of classifying labor representatives on the basis of the assessment of labor representatives in the world and draws experiences while building the model of representatives of Vietnam's labor in the current stage.

Keywords: Labor representatives, basis for classification, labor relations.