

# CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM VÀ PHÁP LUẬT ĐIỀU CHỈNH HOẠT ĐỘNG ĐẠI DIỆN CÔNG ĐOÀN TRONG QUAN HỆ LAO ĐỘNG

*Nguyễn Hữu Chí\**

## 1. Bối cảnh ra đời của công đoàn Việt Nam và sự thay đổi nhận thức về vai trò của công đoàn

Ra đời cùng với sự ra đời của Đảng Cộng sản Việt Nam, Đảng mang bản chất giai cấp công nhân, tính quần chúng và tính quốc tế với mục tiêu xây dựng chủ nghĩa xã hội ở Việt Nam, công đoàn cách mạng dưới sự lãnh đạo của Đảng là một tổ chức thống nhất, duy nhất 80 năm đại diện cho giai cấp công nhân và những người lao động Việt Nam.

Để pháp định hóa vị trí, vai trò của tổ chức công đoàn, năm 1957, Quốc hội nước Việt Nam Dân chủ cộng hoà thông qua Luật Công đoàn khẳng định các quyền rộng lớn của tổ chức công đoàn - cả ở khu vực Nhà nước và khu vực tư nhân. Địa vị làm chủ của giai cấp công nhân thông qua tổ chức công đoàn được khẳng định cả trong lĩnh vực chính trị, kinh tế và xã hội. Điều kiện hoạt động của tổ chức công đoàn về tổ chức, cán bộ và tài chính được pháp luật khẳng định và đảm bảo. Trong suốt giai đoạn này cho đến những năm 1990, công đoàn được hiểu là một tổ chức của mọi người làm việc trong khu vực công (cơ quan nhà nước, doanh nghiệp nhà nước) và tổ chức chính trị - xã hội mà không có sự phân biệt người lao động và người sử dụng lao động. Đây cũng là một trong những nhân tố ảnh hưởng tiêu cực đến cơ cấu tổ chức và hoạt động công đoàn hiện nay.

Năm 1990, Luật Công đoàn được ban hành trong điều kiện đã có sự thay đổi lớn

về tư duy phát triển kinh tế, căn bản khẳng định các quyền của công đoàn trong đời sống chính trị, kinh tế, xã hội.

Đại hội Đảng Cộng sản Việt Nam qua các thời kỳ đều khẳng định: Đảng của giai cấp công nhân; Đảng mang bản chất giai cấp công nhân để thực hiện đường lối chính trị của mình; Đảng cam kết tôn trọng Điều lệ và tính độc lập của tổ chức công đoàn. Đảng coi xây dựng giai cấp công nhân và tổ chức công đoàn vừa là mục tiêu vừa là động lực của cách mạng Việt Nam.

Đảng lãnh đạo tổ chức công đoàn bằng đường lối, bằng việc cử cán bộ có uy tín trong giai cấp công nhân giới thiệu ứng cử vào các cương vị lãnh đạo công đoàn các cấp. Tám mươi năm qua, các lãnh tụ của phong trào công nhân và công đoàn cũng là những lãnh tụ xuất sắc của Đảng Cộng sản Việt Nam, tiêu biểu là các ông Nguyễn Đức Cảnh, Tôn Đức Thắng, Nguyễn Đức Thuận, Hoàng Quốc Việt, Nguyễn Văn Linh và nhiều người khác. Quy luật vận động và phát triển của Đảng Cộng sản Việt Nam gắn bó chặt chẽ với quy luật vận động và phát triển của giai cấp công nhân và Công đoàn Việt Nam. Điều này hiện vẫn còn thể hiện ở một mức độ đáng kể trong các công đoàn cấp cao (Tổng liên đoàn, Liên đoàn lao động cấp tỉnh...). Tuy nhiên, nó không có ý nghĩa nhiều lắm với hệ thống công đoàn cơ sở nhất là với khu vực kinh tế tư nhân.

Từ 1957 đến nay, Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam hoạt động theo Hiến pháp và pháp luật về lao động và công đoàn, là thành viên của hệ thống chính trị do Đảng Cộng sản Việt Nam cầm quyền và lãnh đạo.

\* TS. Luật học, Trường bộ môn Luật Lao động, Trường Đại học Luật Hà Nội.

Đến đại hội X Công đoàn Việt Nam (11/2008), Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam tập hợp hơn 6 triệu người là cán bộ, công chức, viên chức và những người lao động làm công hưởng lương thuộc giai cấp công nhân và các tầng lớp lao động chân tay, trí óc thuộc mọi thành phần kinh tế. Với một Điều lệ công đoàn được dân chủ thông qua, công đoàn là một tổ chức thống nhất, đoàn kết, cả trong tư tưởng tổ chức và hoạt động theo đúng quy định của pháp luật, có quan hệ hợp tác, đoàn kết với phong trào công đoàn các nước trên thế giới.

Phong trào công đoàn trong điều kiện mới đang tự đổi mới tư duy, đổi mới nội dung và phương thức hoạt động, đang hết sức cố gắng để phát triển đoàn viên, xây dựng công đoàn các cấp vững mạnh và xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn vì quyền và lợi ích của người lao động.

Tuy nhiên, thực tế cho thấy đã có sự thay đổi rõ nét và ngày càng sâu sắc về hoạt động của các cấp công đoàn Việt Nam và có thể tiếp cận nó như là những thách thức với tổ chức công đoàn trong giai đoạn hiện nay:

i/ Khu vực hoạt động truyền thống của công đoàn (khu vực quốc doanh) đã bị thu hẹp lại (vì nhiều nguyên nhân khác nhau, trong đó có nguyên nhân khách quan là việc cổ phần hóa doanh nghiệp nhà nước), trong khi khu vực tư nhân đang lớn mạnh, dẫn đến số lượng người lao động gia tăng nhanh chóng. Từ đó dẫn đến nhu cầu phải đổi mới phương thức thành lập công đoàn, thu hút đoàn viên và tổ chức, hoạt động của công đoàn<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Sau đại hội X Công đoàn Việt Nam, Tổng liên đoàn đã xây dựng và ban hành Chương trình phát triển 1,5 triệu đoàn viên công đoàn giai đoạn 2008 – 2010. Năm 2008, các cấp công đoàn đã kết nạp mới 451.047 đoàn viên và thành lập mới 4327 công đoàn cơ sở (Báo cáo sơ kết 1 năm triển khai Chương trình hành động của Tổng liên đoàn thực hiện Nghị quyết Trung ương VI khóa X về “Tiếp tục xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa – hiện đại hóa đất nước” tháng 6/2009, tr. 6).

ii/ Xung đột về lợi ích giữa người sử dụng lao động và người lao động ngày càng lan rộng và đã xuất hiện hàng loạt cuộc đình công tự phát. Trong khi không phải ở đâu cũng có tổ chức công đoàn, thậm chí những nơi đã có công đoàn thì vì nhiều lý do không thể đứng ra quy tụ, khởi xướng và lãnh đạo đình công theo đúng các quy định của pháp luật. Từ đó xuất hiện nhu cầu đại diện cho người lao động. Thêm nữa, vấn đề thương lượng tập thể, đối thoại xã hội... hiện đang dành được sự quan tâm từ nhiều phía và được coi là một trong những giải pháp quan trọng để tạo ra sự hài hòa, ổn định của quan hệ lao động ở Việt Nam. Theo đó, nhu cầu đại diện, vai trò của công đoàn lại càng trở nên bức thiết.

iii/ Với tính cách là một tổ chức chính trị - xã hội, theo cách hiểu truyền thống, công đoàn thực hiện nhiều chức năng, nhiệm vụ gắn bó mật thiết với việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ của Nhà nước<sup>2</sup>, điều đó dẫn đến trong nhiều trường hợp chức năng chính của công đoàn (đại diện) không được thực hiện thỏa đáng. Vấn đề này hiện có sự thay đổi rất lớn về nhận thức trong chính tổ chức công đoàn. Điều lệ công đoàn năm 2008 xác định chức năng đại diện bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động của công đoàn hiện nay là chức năng trọng tâm.

iv/ Mỗi quan hệ giữa công đoàn và các đối tác xã hội: Chính phủ, đại diện giới sử dụng lao động đã có sự chuyển biến tích cực cả về chất và lượng. Những vấn đề này không chỉ dừng lại ở mức quan điểm, chính sách mà đã được ghi nhận bằng các quy định của pháp luật. Đây chính là những tiền đề hết sức quan trọng để tạo ra những chuyển biến theo hướng tích cực hoạt động của công

<sup>2</sup> Ví dụ: Công đoàn Việt Nam là thành viên của Ủy ban quốc gia về phòng, chống HIV/AIDS, ma túy và mại dâm. Công đoàn chịu trách nhiệm về tuyên truyền, cung cấp thông tin và hướng dẫn cho thành viên về phòng, chống HIV/AIDS.

đoàn với tư cách là đại diện cho người lao động trong quan hệ lao động<sup>3</sup>.

v/ Thực tế giải quyết các vấn đề nảy sinh trong quan hệ lao động cho thấy, một cách tự nhiên đã xuất hiện các tổ chức (người) đại diện khi có xung đột trong quá trình lao động, đặc biệt là khi có đình công. Các tổ chức (người) đại diện này thường không ra đời theo các trình tự, thủ tục đã được pháp luật quy định (xem Điều 172a Bộ luật Lao động). Tuy nhiên, trong quá trình giải quyết xung đột thì cơ quan chức năng (ví dụ: Tổ công tác giải quyết đình công) và người sử dụng lao động phải giải quyết thông qua những đại diện không chính thức này và như vậy mặc nhiên tư cách của họ được công nhận trong thực tế. Quá trình thảo luận về sửa đổi Bộ luật Lao động và Luật công đoàn đã có rất nhiều tranh luận về việc tổ chức công đoàn Việt Nam là tổ chức đại diện duy nhất hay bên cạnh đó cần thừa nhận tổ chức đại diện lao động? Điều đó cho thấy, đã có sự chuyển biến về nhận thức của xã hội trong vấn đề này và là một áp lực đáng kể cho công đoàn trong hoạt động với tư cách là người đại diện cho dù tính đại diện của công đoàn có còn “độc quyền” nữa hay không?

## 2. Pháp luật điều chỉnh chức năng đại diện của công đoàn Việt Nam

Hiện nay điều chỉnh hoạt động của công đoàn có các văn bản chủ yếu sau đây:

- Hiến pháp;
- Luật Công đoàn;
- Bộ luật Lao động;
- Các văn bản nội bộ của tổ chức công đoàn: Ví dụ “Điều lệ công đoàn”<sup>4</sup>.

<sup>3</sup> Ví dụ: Quyết định của Thủ tướng Chính phủ số 68/2007/QĐ-TTg ngày 17/5/2007 về việc thành lập Ủy ban quan hệ lao động.

- Quyết định của Thủ tướng Chính phủ số 1129/2008/QĐ-TTg ngày 18/08/2008 về tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ doanh nghiệp.

Ngay từ Hiến pháp đầu tiên của Nhà nước ta – Hiến pháp năm 1946 thì quyền thành lập và tổ chức công đoàn của giới lao động nằm trong quyền “*tự do tổ chức và lập hội*” đã được ghi nhận ở Điều 10. Đây là cơ sở pháp lý đầu tiên cho hoạt động Công đoàn Việt Nam. Ngay sau đó, vào ngày 12-3-1947 Hồ Chủ Tịch ban hành Sắc lệnh số 29/SL có một chương gồm 22 điều quy định về “*Việc lập đoàn thể công nhân*”.

Những quy định trên chứng tỏ ngay từ khi Nhà nước Dân chủ nhân dân non trẻ được thành lập, đã thấy vai trò của công đoàn trong đời sống xã hội. Vì vậy, bằng pháp luật, Nhà nước quy định cho công đoàn có quyền bảo vệ quyền lợi của người lao động.

Nhưng do điều kiện lịch sử lúc bấy giờ, việc thực hiện Sắc lệnh 29/SL còn nhiều hạn chế. Tiếp sau đó, Chính phủ ban hành Sắc lệnh số 118/SL ngày 18-10-1949 cho công nhân các xí nghiệp quốc gia quyền cử Ủy ban xí nghiệp để quản lý xí nghiệp của quốc gia bên cạnh tổ chức Công đoàn xí nghiệp. Tháng 5/1950, Chính phủ ban hành Sắc lệnh số 76/SL và Sắc lệnh 77/SL quy định quyền làm việc, tiền lương, tiền công cho công chức và công nhân giúp việc Chính phủ, trong đó xác định công chức Việt Nam có quyền gia nhập công đoàn và quy định quyền đại diện công đoàn trong xí nghiệp, cơ quan nhà nước tham gia các Hội đồng trong đơn vị để bảo vệ quyền lợi cho người lao động.

Sau khi miền Bắc giải phóng được ba năm, ngày 14-9-1957 Quốc hội khóa I đã thông qua Luật Công đoàn đầu tiên ở nước ta. Sau khi có Luật Công đoàn, Thủ tướng Chính phủ ban hành Nghị định số 188/TTg ngày 9-4-1958 quy định chi tiết thi hành Luật Công đoàn.

Luật Công đoàn 1957 quy định nhiệm vụ, quyền hạn của công đoàn trong các cơ quan, xí nghiệp nhà nước, trong xí nghiệp tư doanh; quy định quyền công đoàn thay mặt

<sup>4</sup> Cần lưu ý các văn bản của tổ chức công đoàn không phải là văn bản pháp luật.

cho công nhân viên chức tham gia các hội nghị của cơ quan nhà nước, của ban lãnh đạo xí nghiệp khi bàn về thực hiện kế hoạch nhà nước, bảo vệ các chính sách, chế độ có liên quan đến quyền lợi của công nhân, viên chức trước toà án.

Hiến pháp 1980 đã dành hẳn một điều (Điều 10) ghi nhận vị trí, vai trò của công đoàn. Song do nằm trong khuôn khổ của cơ chế quản lý kinh tế, xã hội của thời kỳ cũ nên địa vị pháp lý của công đoàn còn chung chung, mang tính hình thức, chưa có các quy định về quyền hạn, trách nhiệm của công đoàn cũng như quan hệ phối hợp giữa công đoàn với các cơ quan nhà nước và các đơn vị tổ chức khác.

Với cái nhìn toàn diện hơn, đầy đủ hơn về vị trí, vai trò của tổ chức công đoàn trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, một đạo luật mới về công đoàn được ban hành vào ngày 7-7-1990 thay thế Luật Công đoàn 1957. Luật Công đoàn lần này quy định cụ thể chức năng, quyền hạn và trách nhiệm của công đoàn cũng như các biện pháp đảm bảo hoạt động công đoàn.

Trong Hiến pháp 1992, vai trò, vị trí của công đoàn được quy định tại Điều 10: *“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”*.

Bộ luật Lao động được ban hành đã tiếp tục khẳng định vị trí pháp lý của công đoàn trong nền kinh tế thị trường, tạo thêm những điều kiện để công đoàn hoạt động trong điều kiện kinh tế thị trường nhằm đáp ứng các nhu cầu của người lao động và xã hội trong điều tiết các quan hệ lao động. Các quy định của Bộ luật Lao động năm 1994

(sửa đổi, bổ sung các năm 2002, 2006) về công đoàn được quy định tập trung tại Chương XIII, từ Điều 153 đến Điều 156.

Ngoài ra, còn có một số nghị định, thông tư hướng dẫn thực hiện các văn bản nói trên.

Điều lệ công đoàn được thông qua tại Đại hội lần thứ X năm 2008 cũng ghi nhận: *“Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam là tổ chức chính trị - xã hội rộng lớn của giai cấp công nhân, đội ngũ trí thức và những người lao động tự nguyện lập ra ... có chức năng: Đại diện bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của công nhân, viên chức, người lao động (CNVCLĐ); tham gia quản lý nhà nước, quản lý kinh tế - xã hội, tham gia kiểm tra, giám sát hoạt động của cơ quan nhà nước, tổ chức kinh tế; giáo dục, động viên CNVCLĐ phát huy quyền làm chủ đất nước, thực hiện nghĩa vụ công dân, xây dựng và bảo vệ tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa”*.

Thông qua các quy định của pháp luật và Điều lệ công đoàn nói trên, có thể rút ra một số nhận xét sau:

- Công đoàn được thừa nhận là tổ chức duy nhất đại diện cho người lao động trong quan hệ lao động và tham gia vào một số lĩnh vực khác.

- Pháp luật Việt Nam thừa nhận công đoàn là tổ chức chính trị - xã hội nằm trong hệ thống các tổ chức chính trị - xã hội hợp pháp ở Việt Nam do Đảng Cộng sản lãnh đạo. Với quy định này, công đoàn có một vị trí đặc biệt vì nó không chỉ là một tổ chức của người lao động có nghĩa rằng nó không phải là một tổ chức xã hội thuần túy. Ở khía cạnh tích cực, nếu tổ chức công đoàn phát huy được thế mạnh này sẽ có khả năng đại diện và bảo vệ người lao động với mức độ rất cao. Tuy nhiên, ở mặt trái của vấn đề thì rất có thể với tư cách là tổ chức nằm trong hệ thống tổ chức chính trị - xã hội cầm quyền thì các yếu tố chính trị, hành chính của tổ chức công đoàn sẽ ảnh hưởng đến yếu tố đại diện. Thực tiễn cũng cho thấy tính hành chính trong hoạt động của công đoàn

cấp trên là một rào cản đáng kể đến hiệu quả hoạt động của công đoàn với tính cách là tổ chức đại diện<sup>5</sup>.

- Các quy định của pháp luật có tính chất định khung, tạo tiền đề cũng như một số biện pháp đảm bảo cho việc thực hiện chức năng đại diện của công đoàn. Các quy định này với tư cách là quyền của công đoàn chủ yếu là các quyền tham gia. So với pháp luật một số nước, pháp luật Việt Nam có nhiều quy định để đảm bảo các hoạt động cho công đoàn. Tuy nhiên, thực tế cho thấy hiệu quả hoạt động của công đoàn dưới góc độ đại diện bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động còn hạn chế. Câu hỏi đặt ra là: Hệ thống pháp luật về công đoàn có phải là nguyên nhân của sự hạn chế này không? Và nó cần được thay đổi như thế nào?

- Các quy định về quyền của công đoàn cũng như một số bảo đảm để công đoàn hoạt động với tư cách là người đại diện cho quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động không có nhiều thay đổi từ năm 1990 đến nay (trong Luật Công đoàn và Luật Lao động). Chủ yếu là sự thay đổi về tư cách đại diện, mặc dù ở cấp độ văn bản luật phải đến Bộ luật Lao động sửa đổi năm 2006 mới quy định những nơi chưa có công đoàn thì tập thể lao động có quyền bầu đại diện để tổ chức, lãnh đạo đình công. Song ở cấp độ văn bản dưới luật đã có những quy định thừa nhận tổ chức đại diện của người lao động mà

không nhất thiết phải là công đoàn. Trong Quy chế lao động đối với các xí nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài ban hành kèm theo Nghị định số 233/HĐBT ngày 22/6/1990 của Hội đồng Bộ trưởng (nay là Chính phủ) khoản 2, Điều 2 quy định: "*Đại diện lao động là chủ tịch hoặc người được ủy quyền của Ban Chấp hành công đoàn thuộc hệ thống Tổng liên đoàn lao động Việt Nam; hoặc là người được đại diện tập thể lao động trong xí nghiệp cử ra thay mặt cho họ, khi trong xí nghiệp chưa có tổ chức công đoàn*". Vấn đề đại diện lao động còn được quy định trong Bản quy định về thoả ước lao động tập thể, ban hành kèm theo Nghị định số 18/CP ngày 26/12/1992 của Chính phủ. Theo Bản quy chế này thì: "*Ban đại diện lao động có ít nhất là 3 người, do tập thể lao động trong doanh nghiệp bầu ra và được cơ quan lao động cấp tỉnh xác nhận*". Việc bầu ban đại diện lao động được tiến hành trong các doanh nghiệp "*chưa có tổ chức công đoàn*" (điểm b, khoản 1, Điều 6). Nếu doanh nghiệp đã có tổ chức công đoàn nhưng số lượng đoàn viên công đoàn chiếm dưới 50% số lượng người lao động thì "*Ban Chấp hành công đoàn nơi đó phải tổ chức bầu thêm đại diện của những người lao động chưa là đoàn viên công đoàn*" (điểm a, khoản 1, Điều 6). Hoặc tại Thông tư số 05/LĐTBXH ngày 22/5/1995 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội "Hướng dẫn nâng bậc lương đối với công nhân, viên chức trong các doanh nghiệp" quy định: "*Các doanh nghiệp không áp dụng hệ thống thang lương, bảng lương Nhà nước ban hành thì hàng năm người sử dụng lao động thoả thuận với đại diện công đoàn cơ sở hoặc đại diện người lao động thực hiện nâng bậc lương cho người lao động*" (điểm 2, phần B, mục III). Văn bản gần đây nhất là Nghị định số 80/2005/NĐ-CP ngày 22/06/2005 Về giao, bán, khoán kinh doanh, cho thuê công ty nhà nước, tại Điều 3, khoản 14 quy định: "*Tập thể người lao động*" là toàn bộ số lao động

<sup>5</sup> Theo Điều 19 dự thảo Luật Công đoàn sửa đổi lần thứ 4 (2009): *Công đoàn cấp trên cơ sở sẽ là người đại diện bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động ở những nơi chưa có tổ chức công đoàn cơ sở. Đây có thể coi là một giải pháp để duy trì vị trí đại diện duy nhất của công đoàn Việt Nam. Tuy nhiên, đã có những lo ngại và nghi ngờ tính khả thi và hiệu quả của công đoàn cấp trên cơ sở (công đoàn cấp quận, huyện) với tư cách đại diện bởi tính hoạt động hành chính lâu nay của các cơ quan này như là một cơ quan nhà nước chứ không phải là một tổ chức đại diện thuần túy (chưa kể đến các yếu tố khác như: Nguồn nhân lực, trình độ chuyên môn, thời gian đầu tư và sự gắn bó với tập thể lao động...).*

hiện có trong danh sách thường xuyên của công ty hoặc tập thể những người lao động tự nguyện thực hiện nghị quyết Đại hội công nhân, viên chức công ty, bộ phận của công ty về nhận giao, mua, khoán hoặc thuê công ty, bộ phận của công ty tại thời điểm có hiệu lực của quyết định phê duyệt phương án sắp xếp lao động do Ban Chấp hành Công đoàn công ty làm đại diện hoặc người được Đại hội toàn thể công nhân, viên chức công ty bầu làm đại diện để thực hiện việc nhận giao, mua, nhận khoán, thuê công ty hoặc mua bộ phận của công ty”. Điều 4 khoản 1 quy định: “Đối tượng được giao công ty là tập thể người lao động đang làm việc tại Công ty đáp ứng các điều kiện quy định tại Điều 10 của Nghị định này và do Ban Chấp hành công đoàn công ty làm đại diện hoặc người được Đại hội công nhân, viên chức công ty bầu làm đại diện”.

Hiện nay, mặc dù các văn bản nói trên đều đã không còn hiệu lực áp dụng (trừ Nghị định 80) nhưng cho thấy pháp luật đã từng thừa nhận và quy định đại diện lao động bao gồm: Tổ chức công đoàn cơ sở hoặc đại diện do tập thể lao động bầu nên.

### 3. Kết luận

Như vậy, thực tiễn ban hành và thực hiện pháp luật lao động và công đoàn ở nước ta cho thấy tính chất đa công đoàn ở một khía cạnh nào đó đã được thừa nhận và thực hiện trong vấn đề đại diện lao động. Tuy nhiên, vì nhiều lí do khác nhau mà hiện nay các quy định hiện hành của pháp luật lao động và một số văn bản liên quan nói chung chỉ thừa nhận tổ chức công đoàn là tổ chức duy nhất đại diện cho người lao động, tập thể lao động<sup>6</sup> (trừ quyền tổ chức, lãnh đạo

đình công ở những nơi chưa có tổ chức công đoàn cơ sở)<sup>7</sup>. Tuy nhiên, như đã trình bày, trong quá trình sửa đổi, bổ sung Bộ luật Lao động và Luật Công đoàn hiện nay các tranh luận về vấn đề đại diện lao động vẫn đang tiếp tục với nhiều suy tư, trăn trở. Song, cả về lý luận và thực tiễn<sup>8</sup> cho thấy rằng: Quyền có đại diện là một quyền tự nhiên, tất yếu của người lao động trong thị trường, ở đâu có lao động làm thuê ở đó nảy sinh nhu cầu liên kết và yêu cầu có đại diện<sup>9</sup>. Điều này không phụ thuộc vào pháp luật có quy định hay không? Và nếu tiếp cận ở khía cạnh chức năng rằng pháp luật là công cụ của Nhà nước có trách nhiệm phúc đáp các nhu cầu khách quan của đời sống xã hội thì việc quy định tổ chức đại diện là cần thiết và không thể thiếu của pháp luật điều chỉnh quan hệ lao động. Vấn đề ai sẽ là đại diện của người lao động? Điều đó phụ thuộc rất nhiều vào cách tiếp cận vấn đề này và sự giải quyết các mối tương quan về chính trị, xã hội và kinh tế. Với người lao động, ai đại diện có lẽ không phải là điều quá quan trọng mà điều họ quan tâm là tổ chức (người) đại diện có đủ khả năng, điều kiện để đại diện cho họ trong mối quan hệ lao động với rất nhiều sức ép của thị trường hay không?

<sup>7</sup> Điều 172a Bộ luật Lao động (sửa đổi, bổ sung năm 2006).

<sup>8</sup> Ở nước ta, trước và sau khi có Bộ luật Lao động (sửa đổi, bổ sung năm 2006) vấn đề đại diện lao động vẫn cứ tồn tại và được thừa nhận trong thực tế như là một chủ thể có tư cách trong quan hệ lao động, đặc biệt là trong các cuộc đình công, mặc dù không thỏa mãn các điều kiện về mặt pháp lý.

<sup>9</sup> Xem thêm: Công ước số 87 năm 1948 của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) về Quyền tự do liên kết và về việc bảo vệ quyền được tổ chức.

<sup>6</sup> Khoản 2 Điều 7, khoản 2 Điều 17, Điều 38, Điều 45, Điều 57, Điều 60, Điều 64, Điều 69, Điều 76, Điều 82, Điều 95, Điều 153, Điều 163, Điều 169, khoản 2 Điều 173... Bộ luật Lao động (sửa đổi các năm 2002, 2006); Luật Công đoàn ngày 30/6/1990 và Phần mở đầu của Điều lệ công đoàn Việt Nam ngày 05/11/2008.