

Đại diện lao động trong Bộ luật lao động

Đào Mộng Điệp*

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

Nhận ngày 12 tháng 6 năm 2012

Tóm tắt. Hệ thống pháp luật lao động đang có cơ hội phát triển với việc ban hành Bộ luật lao động để điều chỉnh các quan hệ lao động nhằm khắc phục những hạn chế, bất cập trong thực tiễn áp dụng. Theo Bộ luật lao động, nội dung sửa đổi gồm rất nhiều vấn đề về thương lượng tập thể, thỏa ước lao động tập thể; hợp đồng lao động; tiền lương; kỷ luật lao động... đặc biệt là chế định đại diện lao động. Những cơ sở pháp lý điều chỉnh về đại diện lao động trong Bộ luật lao động tạo ra một “*rào chắn an toàn*” để bảo đảm quyền lợi của tập thể lao động trong quan hệ lao động, xác lập vị thế bình đẳng giữa người lao động và người sử dụng lao động. Tuy nhiên, nội dung của việc sửa đổi, bổ sung để đáp ứng được điều kiện hội nhập sâu rộng quốc tế với thị trường lao động đa dạng phong phú là một thách thức đặt ra trong giai đoạn hiện nay. Bài viết này bình luận một số điểm mới của Bộ luật lao động về chế định đại diện lao động và đề xuất giải pháp, kiến nghị với hy vọng Bộ luật lao động sẽ thực thi hiệu quả trong thời gian đến.

1. Đặt vấn đề

Đại diện lao động giữ vị trí, vai trò quan trọng đối với tập thể lao động nói riêng và đối với quan hệ lao động nói chung. Tuy nhiên, qua 18 năm thực hiện Bộ luật lao động, các quy định của pháp luật về đại diện lao động đã bộc lộ những khó khăn, vướng mắc nhất định. Để đáp ứng các yêu cầu mới và khắc phục những bất cập, Bộ luật lao động 2012 đã sửa đổi, bổ sung rất nhiều các quy định liên quan đến đại diện lao động. Ngoài việc đưa ra những bình luận đối với hình thức đại diện lao động đã được quy định trong Bộ luật lao động, xuất phát từ thực tế áp dụng pháp luật, bài viết đề xuất việc bổ sung một số nội dung với hy vọng góp phần hoàn thiện pháp luật về đại diện lao động trong bối cảnh điều kiện phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

2. Các hình thức đại diện lao động trong Bộ luật lao động

Đại diện lao động là sản phẩm của quan hệ mua bán sức lao động được xác lập trên cơ sở quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động. Xét về mối tương quan giữa các chủ thể trong quan hệ lao động, đại diện lao động phản ánh kết quả của sự liên kết nhau lại trên cơ sở sự tự do thỏa thuận giữa các bên hoặc theo pháp luật quy định nhằm bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của tập thể lao động. Ở đâu trong quan hệ lao động, khi mà người lao động ở vào vị trí bất lợi so với người sử dụng lao động xét về mối quan hệ kinh tế và địa vị của họ thì ở đó có đại diện lao động.

Đại diện lao động được hiểu là tổ chức được thành lập hợp pháp hoặc người đứng đầu do tập thể lao động bầu ra tham gia vào pháp luật lao động để bảo vệ quyền lợi hợp pháp chính đáng của tập thể lao động.

* ĐT: 84-916977567.

E-mail: diepluat76@yahoo.com

Theo quy định của pháp luật nước Cộng hòa liên bang Đức, các hình thức đại diện của tập thể lao động bao gồm 4 hình thức: i) Công đoàn; ii) Hội đồng xí nghiệp; iii) Hội đồng giám sát; iv) đại diện của nhóm người lao động.

Thứ nhất, hình thức công đoàn. Đây được xem là hình thức quan trọng nhất để bảo vệ người lao động chủ yếu thông qua việc ký kết thỏa ước lao động tập thể, xác lập các nội dung về tiền lương, điều kiện làm việc, điều kiện kinh tế ... hình thức này được áp dụng một cách triệt để trong việc duy trì, bảo vệ quyền lợi của tập thể lao động.

Thứ hai, hình thức Hội đồng xí nghiệp. Đây là hình thức tồn tại song song với hình thức công đoàn. Tuy nhiên không phải tất cả các doanh nghiệp đều tồn tại hình thức này vì những doanh nghiệp vừa và nhỏ không thành lập Hội đồng xí nghiệp. Hình thức này chủ yếu sử dụng trong trường hợp quyền lợi người lao động chưa được điều chỉnh bởi thỏa ước lao động tập thể.

Thứ ba, hình thức Hội đồng giám sát. Hội đồng giám sát có nhiệm vụ theo dõi hoạt động của Ban giám đốc, một phần trong số các thành viên Hội đồng giám sát do người lao động bầu ra. Đây là hình thức chủ yếu tác động vào đường lối kinh doanh của doanh nghiệp theo hướng bảo vệ quyền lợi người lao động thông qua Ban giám đốc điều hành.

Thứ tư, hình thức đại diện của nhóm người lao động. Hình thức này được thực hiện trên cơ sở tập thể người lao động hoặc một nhóm nhỏ của người lao động được quyền đình công mà không cần có sự tham gia của công đoàn. Tuy nhiên trên thực tế, hình thức này ít được sử dụng [1; 13-17].

Tại Việt Nam, trong Bộ luật lao động 2002, các hình thức đại diện lao động gồm hai hình thức: i) tổ chức công đoàn; ii) đại diện lao động do tập thể lao động cử ra [8; Điều 172].

Đối với hình thức đại diện lao động do tập thể lao động cử ra trong các doanh nghiệp chưa được thực hiện hoặc thực hiện hạn chế. Theo Dự thảo Bộ luật lao động, hình thức này vẫn

được giữ nguyên theo Điều 172 Bộ luật lao động sửa đổi, bổ sung 2006. Theo đó, pháp luật chỉ quy định thẩm quyền đại diện giới hạn trong lĩnh vực đình công mà không mở rộng trong suốt quá trình xác lập, thay đổi hay chấm dứt quan hệ lao động đặc biệt trong một số lĩnh vực cụ thể như thương lượng tập thể, thỏa ước lao động tập thể, giải quyết tranh chấp lao động, tiền lương... Điều 228 Dự thảo Bộ luật lao động quy định đình công phải do Ban chấp hành công đoàn cơ sở tổ chức và lãnh đạo. Đối với doanh nghiệp chưa có Ban chấp hành công đoàn cơ sở thì việc tổ chức và lãnh đạo phải do đại diện được tập thể lao động cử và việc cử này đã được thông báo với Công đoàn huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh hoặc tương đương. Trong Dự thảo Bộ luật lao động cũng mở rộng việc lấy ý kiến để đình công nơi chưa có công đoàn thì lấy ý kiến của tổ trưởng các tổ sản xuất hoặc trực tiếp của người lao động [2, Điều 231]. Bên cạnh đó, Dự thảo Bộ luật lao động giữ nguyên tinh thần Bộ luật lao động sửa đổi, bổ sung 2006 trong việc quy định đại diện tập thể lao động có quyền ra quyết định đình công; cử đại diện để trao quyết định đình công; tổ chức lãnh đạo đình công. [2, Điều 232]. Ngoài ra, pháp luật cũng quy định quyền của đại diện tập thể lao động trước và trong quá trình đình công [2, Điều 233], chế độ của đại diện tập thể lao động trong thời gian đình công. [2, Điều 235].

Tuy nhiên, Bộ luật lao động 2012 không thừa nhận hình thức đại diện lao động do tập thể lao động cử ra. Theo đó, pháp luật hiện hành chỉ thừa nhận các hình thức đại diện lao động gồm: “Tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở là BCHCĐCS hoặc BCHCĐ cấp trên trực tiếp cơ sở ở nơi chưa thành lập công đoàn cơ sở” [9, Điều 3].

Hình thức đại diện lao động trong Bộ luật lao động có những đặc trưng cơ bản: i) luôn phát sinh, tồn tại gắn liền với quan hệ lao động. Ở đâu có quan hệ lao động xác lập giữa người lao động và người sử dụng lao động ở đó có hình thức đại diện lao động. ii) hình thức này chứa đựng yếu tố tự nguyện. Yếu tố này

được xác lập cụ thể “*công đoàn là tổ chức chính trị- xã hội rộng lớn của giai cấp công nhân và người lao động, được thành lập trên cơ sở tự nguyện, là thành viên trong hệ thống chính trị của xã hội Việt Nam, lập ra dưới sự lãnh đạo của Đảng cộng sản Việt Nam; đại diện cho cán bộ, công chức, viên chức, công nhân và những người lao động khác (sau đây gọi chung là người lao động), cùng với cơ quan nhà nước, tổ chức kinh tế, tổ chức xã hội, chăm lo và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động*” [6, Điều 1].

iii) mục đích của hình thức đại diện lao động nhằm bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp chính đáng của tập thể lao động. Việc bảo vệ quyền lợi có thể trong phạm vi rộng liên quan đến các nội dung như thương lượng, ký kết thỏa ước, xây dựng nội quy, xử lý kỷ luật lao động, giải quyết tranh chấp lao động... hoặc cũng có thể chỉ trong phạm vi đình công. Bên cạnh đó, mục đích của hình thức đại diện lao động sẽ góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ [3].

Theo quy định của pháp luật hiện hành, có thể khẳng định tổ chức công đoàn là tổ chức chính trị-xã hội được nhà nước trao cho quyền năng pháp lý và là tổ chức duy nhất đảm nhận chức năng đại diện, bảo vệ quyền lợi ích hợp pháp chính đáng của tập thể lao động; tham gia quản lý kinh tế - xã hội, quản lý nhà nước và tổ chức, giáo dục, vận động người lao động.

Trong Bộ luật lao động, hình thức đại diện lao động thông qua tổ chức công đoàn đã được quy định từ Điều 188 đến Điều 193 tại Chương XIII trong đó tập trung chủ yếu vào các nội dung như: i) mở rộng thẩm quyền của công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở trong việc đại diện và bảo vệ quyền lợi hợp pháp của tập thể lao động, thẩm quyền hợp tác, đối thoại với người sử dụng lao động (Điều 188); ii) quy định vai trò của công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở nơi chưa thành lập công đoàn cơ sở; iii) quy định rõ thẩm quyền của cán bộ công đoàn (Điều 191); quy định rõ trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động đối với cán bộ công đoàn (Điều 192); iv) quy định chế độ đãi ngộ đối với cán bộ phụ trách công tác công đoàn (Điều 193).

Có thể khẳng định, những sửa đổi, bổ sung trong Bộ luật lao động về hình thức đại diện lao động thông qua tổ chức công đoàn là cơ sở pháp lý vững chắc trong việc bảo vệ quyền, lợi ích của tập thể lao động, củng cố xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, là yếu tố đề tăng tỷ lệ doanh nghiệp có tổ chức công đoàn cơ sở trong thực tế.

Bên cạnh đó, trong Bộ luật lao động, tổ chức công đoàn đã được sửa đổi, bổ sung để bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của tập thể lao động trên nhiều phương diện như: thương lượng tập thể, thỏa ước lao động tập thể; tiền lương; kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất; giải quyết tranh chấp lao động.

Thứ nhất, hình thức đại diện lao động thông qua tổ chức công đoàn trong thương lượng tập thể, thỏa ước lao động tập thể.

Thỏa ước lao động tập thể là một dạng “*hợp đồng đặc biệt*” xác lập quyền và nghĩa vụ của tập thể lao động. Thỏa ước lao động tập thể có ý nghĩa quan trọng trong quan hệ lao động, là cầu nối trung gian giữa quy phạm pháp luật lao động và điều kiện thực tế của doanh nghiệp. Với tầm quan trọng trong duy trì quan hệ lao động hài hòa, ổn định, Bộ luật lao động đã bổ sung những quy định mới về chủ thể có quyền đại diện thương lượng tập thể và ký kết đối với thỏa ước lao động ngành (Điều 69; Điều 87); bổ sung chủ thể có quyền thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể đối với công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở (Điều 74; Điều 83); bổ sung quy định trách nhiệm của tổ chức công đoàn trong thương lượng tập thể khi tổ chức huấn luyện kỹ năng thương lượng tập thể cho người tham gia thương lượng tập thể; tham dự phiên họp thương lượng nếu có đề nghị của một trong hai bên thương lượng tập thể (Điều 72).

Thứ hai, hình thức đại diện lao động thông qua tổ chức công đoàn trong chế độ tiền lương. Bộ luật lao động đã mở ra quyền tự chủ linh hoạt trong việc tự do thỏa thuận tiền lương, ưu tiên sự tự định đoạt của các bên. Khi xây dựng thang lương, bảng lương, Bộ luật lao động bổ quy định người sử dụng lao động phải đăng ký thang bảng lương với cơ quan nhà nước, đồng

thời quy định mới về Hội đồng tiền lương quốc gia trong đó xác định Tổng liên đoàn lao động Việt Nam là thành viên của Hội đồng tiền lương quốc gia (Điều 92). Bên cạnh đó, Bộ luật lao động cũng quy định công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở nơi chưa thành lập công đoàn cơ sở có thẩm quyền trong xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động (Điều 93) cũng như trong việc người sử dụng lao động tham khảo ý kiến khi quyết định và công bố quy chế thưởng (Điều 103).

Thứ ba, hình thức đại diện lao động thông qua tổ chức công đoàn trong kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất. Những quy định về kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất theo quy định của Bộ luật lao động 2002 [7, Điều 82 - Điều 89] trên thực tế còn gặp những khó khăn, hạn chế nhất định trong đó đặc biệt chú trọng đến việc lấy ý kiến của tổ chức công đoàn cơ sở trên thực tế gần như không thực hiện được vì nhiều doanh nghiệp chưa thành lập tổ chức công đoàn cơ sở, chưa quy định rõ chủ thể đại diện cho người lao động khi xử lý kỷ luật lao động tại doanh nghiệp nơi chưa có tổ chức công đoàn. Bộ luật lao động đã mở rộng thẩm quyền của công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở nơi chưa thành lập công đoàn cơ sở trong quá trình người sử dụng lao động ban hành nội quy lao động (Điều 119); trong việc xem xét xử lý vi phạm kỷ luật lao động (Điều 123); trong tạm đình chỉ công việc của người lao động (Điều 129).

Thứ tư, hình thức đại diện lao động thông qua tổ chức công đoàn trong giải quyết tranh chấp lao động. Tranh chấp lao động xảy ra gây ảnh hưởng không chỉ đối với người lao động, người sử dụng lao động mà còn ảnh hưởng đến tình hình an ninh, chính trị khi đỉnh cao tranh chấp lao động tập thể phát sinh. Trên thực tế, hiệu quả hoạt động của Hội đồng hòa giải còn hạn chế chỉ hòa giải được các tranh chấp lao động cá nhân do không có Hội đồng hòa giải ở những doanh nghiệp chưa thành lập tổ chức công đoàn hoặc do số lượng doanh nghiệp thành lập Hội đồng hòa giải còn ít [4]. Để giải quyết vấn đề này, Bộ luật lao động đã bỏ quy định về Hội đồng hòa giải cơ sở (Điều 200); mở rộng quyền của công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở đối với xử

lý trong trường hợp không tuân theo trình tự, thủ tục cuộc đình công (Điều 222).

3. Một số nhận xét về đại diện lao động trong Bộ luật lao động

Các quy định về hình thức đại diện lao động trong Bộ luật lao động đã thể hiện những nội dung sau: i) xác lập các hình thức đại diện lao động trong đó quy định công đoàn là tổ chức pháp lý duy nhất có quyền đại diện và bảo vệ quyền lợi ích hợp pháp của tập thể lao động; ii) quy định chế độ đãi ngộ, địa vị pháp lý của tổ chức công đoàn cũng như cán bộ công đoàn trong quan hệ lao động; iii) mở rộng thẩm quyền của công đoàn cấp trên công đoàn cơ sở trong các lĩnh vực thương lượng tập thể, thỏa ước lao động tập thể, tiền lương, xử lý kỷ luật lao động, giải quyết tranh chấp lao động; iv) quy định quyền, chế độ của đại diện lao động trong quá trình đình công... Những quy định này tạo ra “rào chắn an toàn” trong việc bảo vệ quyền lợi ích hợp pháp của tập thể lao động cũng như xây dựng một quan hệ lao động hài hòa ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp. Tuy nhiên, hình thức đại diện lao động trong Bộ luật lao động vẫn còn một số điểm cần phải xem xét lại như sau:

Thứ nhất, Bộ luật lao động chưa quy định cụ thể vai trò, quyền và nghĩa vụ của Ban chấp hành công đoàn cơ sở, của công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở trong đại diện thương lượng tập thể, trong quá trình thương lượng tập thể cũng như đại diện ký kết thỏa ước lao động tập thể những nơi chưa thành lập công đoàn cơ sở.

Không chỉ thế, Bộ luật lao động cũng thiếu vắng quy định quyền và nghĩa vụ của Công đoàn ngành khi đại diện thương lượng tập thể trong phạm vi ngành, đại diện ký kết thỏa ước lao động tập thể ngành.

Thứ hai, Bộ luật lao động chưa quy định cụ thể sự phối hợp giữa Ban chấp hành công đoàn cơ sở với người sử dụng lao động trong tổ chức đối thoại giữa tập thể lao động với người sử dụng lao động; vai trò của công đoàn ngành phối hợp với

công đoàn doanh nghiệp trong việc xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định, bình đẳng, hợp tác và phát triển.

Thứ ba, Bộ luật lao động cũng chưa quy định cụ thể quyền và nghĩa vụ công đoàn ngành trong việc phối hợp với công đoàn cơ sở, công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở để thực hiện chức năng đại diện lao động.

Thứ tư, theo pháp luật hiện hành chỉ quy định duy nhất một hình thức thực hiện quyền đại diện thông qua tổ chức công đoàn. Tuy nhiên, với quy định này, thực tế Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở sẽ gặp nhiều khó khăn trong quá trình áp dụng.

4. Những yêu cầu khi xây dựng, hoàn thiện các quy định về đại diện lao động và một số kiến nghị

Xây dựng và hoàn thiện các quy định về đại diện lao động là một tất yếu khách quan. Trong đó xây dựng và hoàn thiện các quy định về đại diện lao động phải bảo đảm việc duy trì mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định và phát triển, đồng thời tạo ra “*lưới đỡ an toàn*” bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của tập thể lao động. Để đáp ứng được mục tiêu trên, khi xây dựng và hoàn thiện các quy định về đại diện lao động cần bảo đảm các yêu cầu sau:

Thứ nhất, xây dựng và hoàn thiện các quy định về đại diện lao động phải đặt trong quá trình xây dựng và hoàn thiện các chế định khác của Bộ luật lao động như: thỏa ước lao động tập thể, kỷ luật lao động, tiền lương, tranh chấp lao động, giải quyết tranh chấp lao động... Trong đó việc xây dựng và hoàn thiện các quy định về đại diện lao động phải mang tính logic, tính hợp lý, tính khoa học và tính hệ thống.

Thứ hai, xây dựng và hoàn thiện các quy định về đại diện lao động đặt trong quá trình xây dựng và hoàn thiện các quy định về đại diện người sử dụng lao động. Yếu tố này đặt ra để nhằm ghi nhận sự bình đẳng giữa hai chủ thể tham gia trong quan hệ lao động, sự phối hợp giữa đại diện lao động và đại diện người sử

dụng lao động để hướng đến sự hợp tác lâu dài, phát triển trên cơ sở xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định. Trên con đường cùng hướng đến lợi ích kinh tế đòi hỏi sự thiện chí của hai bên được xác lập qua đối thoại, thương lượng thỏa thuận theo nguyên tắc tự nguyện, bình đẳng, hợp tác, tôn trọng quyền và lợi ích của nhau.

Thứ ba, xây dựng và hoàn thiện các quy định về đại diện lao động phải phù hợp với các quan điểm chủ trương của Đảng và pháp luật quốc tế. Để quan hệ lao động thực sự ổn định và phát triển trong đó quyền lợi của các bên đặt trong mối tương quan hợp lý, không bị xâm phạm thì định hướng cũng như cơ chế hoạt động của đại diện lao động phải phù hợp với đường lối, chủ trương của Đảng và pháp luật quốc tế. Trong đó, một mặt pháp luật tạo cơ sở cho các chủ thể những giới hạn nhất định trong việc thực hiện quyền đại diện của mình, mặt khác, pháp luật ấn định một cơ chế pháp lý để bảo vệ quyền lợi của tập thể lao động trong vị trí thế yếu khi tham gia vào quan hệ lao động. Ngoài ra, để hình thức đại diện lao động thực sự đạt hiệu quả trong thực tiễn thì việc xây dựng và hoàn thiện các quy định về đại diện lao động phải phù hợp với pháp luật quốc tế, phù hợp với các công ước quốc tế hiện nay (Công ước 87 năm 1948 về quyền tự do liên kết và việc bảo vệ quyền được tổ chức; Công ước 135 về việc bảo vệ những đại diện người lao động trong doanh nghiệp và những thuận lợi dành cho họ). Quan hệ lao động ngày càng phong phú, đa dạng, thị trường lao động Việt Nam ngày càng lớn mạnh hòa nhập vào thị trường lao động quốc tế thì những quy định về đại diện lao động đáp ứng với công ước quốc tế về lao động là một tất yếu khách quan.

Xây dựng và hoàn thiện các quy định về đại diện lao động trong Bộ luật lao động trên cơ sở xem xét bổ sung một số nội dung sau:

Bộ luật lao động cần xác định cụ thể địa vị pháp lý của BCHĐCS, công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở trong đại diện thương lượng tập thể, trong ký kết thỏa ước lao động tập thể. Bên cạnh đó, Bộ luật lao động cần xác định rõ

quyền và nghĩa vụ cụ thể của BCH công đoàn ngành đối với thỏa ước lao động tập thể ngành. Không chỉ thế, Bộ luật lao động làm rõ mối quan hệ giữa BCHĐCS với người sử dụng lao động trong tổ chức đối thoại giữa tập thể lao động với người sử dụng lao động; làm rõ sự phối hợp giữa công đoàn ngành với công đoàn doanh nghiệp trong xây dựng quan hệ lao động tập thể; quy định cụ thể thẩm quyền của công đoàn ngành trong việc phối hợp với công đoàn cơ sở khi thực hiện chức năng đại diện lao động.

Việc sửa đổi, bổ sung những quy định về đại diện lao động trong Bộ luật lao động là một tất yếu khách quan đáp ứng được những yêu cầu đòi hỏi của thị trường lao động đang ngày càng phát triển và hoàn thiện hòa nhập vào thị trường lao động quốc tế. Tuy nhiên, để những quy định về đại diện lao động có khả năng trở thành một chế định có sức sống trong thực tiễn hội nhập đang diễn ra sôi động thì việc xem xét hoàn thiện những quy định về đại diện lao động trong Bộ luật lao động có ý nghĩa quan trọng. Hy vọng rằng trong tương lai, những đổi mới về đại diện lao động trong Bộ luật lao động sẽ tạo ra bước đột phá trong việc khẳng định vị thế bình đẳng giữa tập thể lao động với người sử

dụng lao động trong quan hệ lao động cũng như khẳng định những giá trị cơ bản mà hình thức đại diện lao động đem lại trong quá trình xác lập, duy trì, xây dựng một quan hệ lao động hài hòa, ổn định và phát triển.

Tài liệu tham khảo

- [1] Wolfgang Werner Daeubler, *Đại diện quyền lợi người lao động tại Cộng hòa Liên bang Đức*, NXB Lao động, 2011.
- [2] *Hồ sơ trình Quốc hội về Dự án Bộ luật lao động sửa đổi của Chính phủ*, 2011
- [3] *Giáo trình Luật lao động Việt Nam*, Đại học Luật Hà Nội, NXB Công an Nhân dân, 2010.
- [4] Ý kiến chuyên gia về các quy định liên quan đến quan hệ lao động của Bộ luật lao động và Luật công đoàn (sửa đổi), 2011, Tài liệu thảo luận của ILO.
- [5] Công ước 135 về bảo vệ những đại diện người lao động trong doanh nghiệp và những thuận lợi dành cho họ.
- [6] Luật công đoàn 2012.
- [7] Bộ luật lao động sửa đổi, bổ sung 2002.
- [8] Bộ luật lao động sửa đổi, bổ sung 2006.
- [9] Bộ luật lao động 2012.

Labor Representatives in the Labor Code

Đào Mộng Điệp

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

The current system of labor law has an opportunity to develop with the promulgation of the Labour Code to regulate labor relations in order to overcome the limitations and inadequacies in labor practice. According to the Labour Code, amendments include many issues, such as collective bargaining, collective labor agreements; contract labor wages, labor discipline..., and especially the regulations on representatives labor. The legal basis on labor representatives in the Labour Code creates a kind of "safety barriers" to ensure the collective rights of employees in labor relations and the establishment of equal status between workers and employers. However, how to define the content of the amendments and supplements to meet the conditions of the country's increasing integration into the international labor market is a challenge. This article reviews some of the new points in the Labour Code on labor representatives and proposes solutions, and proposals, hoping to improve the effectiveness the Labour Code in the near future.