

BẢO VỆ QUYỀN VÀ LỢI ÍCH HỢP PHÁP CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG TRONG CÁC CUỘC ĐÌNH CÔNG BẤT HỢP PHÁP

ThS. NGUYỄN HẰNG HÀ *

Quyền đình công là một trong những quyền cơ bản của người lao động, ở nước ta, ngay sau Cách mạng tháng Tám thành công, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã ký Sắc lệnh số 29/SL trong đó có ghi nhận quyền đình công của người lao động. Tuy nhiên, trong cơ chế quản lý kinh tế tập trung bao cấp, người lao động được phát huy quyền làm chủ một cách tối đa nên quyền đình công của họ đã không được sử dụng. Trên thực tế ở nước ta, cho đến năm 1986 người lao động cũng chưa lần nào phải sử dụng tới quyền này.

Từ năm 1986, Đảng ta đề ra cơ chế quản lý nền kinh tế theo hướng thị trường, năm 1992, Hiến pháp thời kỳ đổi mới ra đời, nền kinh tế thị trường được củng cố. Các quan hệ lao động không mang tính hành chính như trước mà đã mang màu sắc của các quan hệ kinh tế thị trường, có sự đấu tranh về lợi ích giữa các bên trong quan hệ lao động. Các tranh chấp lao động, đặc biệt là tranh chấp lao động tập thể xảy ra ngày càng nhiều. Do cơ chế giải quyết tranh chấp phức tạp, không hiệu quả và mất nhiều thời gian nên trong nhiều trường hợp người lao động phải dùng đến biện pháp cuối cùng, đó là đình công. Từ năm 1989, các cuộc đình công đã liên tiếp diễn ra tại các doanh nghiệp, các khu công nghiệp, khu chế xuất trên khắp cả nước.

Thời gian này, các quy phạm pháp luật điều chỉnh quan hệ lao động nói chung và đình công nói riêng còn đang trong quá trình hình thành nên các cuộc đình công của người lao động chủ yếu diễn ra một cách tự phát và thiếu tính tổ chức.

Năm 1994, Bộ luật lao động đầu tiên của nước ta được ban hành, khẳng định lại quyền đình công của người lao động, quy định cụ thể điều kiện, thủ tục đình công. Tuy nhiên, sau 10 năm áp dụng vào giải quyết các cuộc đình công thì đã bộc lộ nhiều bất cập như: Tập thể lao động không có tổ chức đại diện hợp pháp để tổ chức đình công do không thành lập được công đoàn hoặc ban chấp hành công đoàn lâm thời ở các doanh nghiệp hoặc thành lập được thì hoạt động yếu kém và lệ thuộc vào người sử dụng lao động; các cơ quan quản lý nhà nước về lao động thiếu thông tin, chưa kiên quyết trong việc xử lý các vi phạm pháp luật lao động của các bên trong quan hệ lao động; việc xác định các trường hợp đình công bất hợp pháp chưa hợp lý; thiếu hẳn các quy định về bảo vệ người sử dụng lao động bị thiệt hại do tập thể người lao động tổ chức các cuộc đình công bất hợp pháp...

Để khắc phục các thiếu sót, bất cập của

* Giảng viên Học viện hậu cần

các quy phạm pháp luật lao động nói chung và các quy phạm trong việc giải quyết đình công nói riêng, Quốc hội nước ta khoá XI (2002 - 2007) đã sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật lao động vào các năm 2002, 2006 và 2007. Vấn đề đình công, giải quyết đình công và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động được tập trung sửa đổi, bổ sung nhiều và rõ nét thành một mục lớn (Mục IV - Chương XIV Bộ luật lao động) gồm 24 điều, góp phần đảm bảo sự công bằng, bình đẳng cho người sử dụng lao động và người lao động trong quan hệ lao động.

Vậy để tìm hiểu về đình công bất hợp pháp với vấn đề bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động, cần phải hiểu đình công là gì và thế nào là đình công bất hợp pháp?

Đình công được hiểu là sự ngừng việc tạm thời, tự nguyện và có tổ chức của tập thể lao động để giải quyết tranh chấp lao động tập thể (Điều 172 BLLĐ).

Đình công bất hợp pháp là đình công rơi vào một trong các trường hợp được quy định tại Điều 173 Bộ luật lao động. Căn cứ vào yêu cầu xem xét tính hợp pháp của cuộc đình công do ban chấp hành công đoàn cơ sở, đại diện tập thể lao động hoặc người sử dụng lao động, căn cứ vào 7 trường hợp bị coi là đình công bất hợp pháp quy định tại Điều 173 Bộ luật lao động năm 1994 sửa đổi, bổ sung năm 2006, toà án nhân dân cấp tỉnh nơi xảy ra đình công sẽ quyết định một cuộc đình công là hợp pháp hay bất hợp pháp. Quyết định của toà án kết luận cuộc đình công là bất hợp pháp thì phải nêu rõ trường hợp bất

hợp pháp của cuộc đình công đó. Các trường hợp đình công bị toà án tuyên là bất hợp pháp bao gồm:

Thứ nhất, đình công không phát sinh từ tranh chấp lao động tập thể. Tranh chấp lao động tập thể là tranh chấp giữa tập thể lao động với người sử dụng lao động về quyền và lợi ích phát sinh trong quan hệ lao động. Trong thực tế có một số tranh chấp lao động tập thể phát sinh từ tranh chấp lao động cá nhân, tức là giữa cá nhân (hoặc một vài cá nhân lẻ tẻ) người lao động với người sử dụng lao động nhưng do yếu thế hoặc do quá bức xúc, người lao động đã lôi kéo, kích động tập thể lao động vào cuộc tranh chấp và dẫn tới đình công. Trường hợp này nếu xác định được nguyên nhân đình công là từ tranh chấp lao động cá nhân thì toà án cũng có thể tuyên là đình công bất hợp pháp.

Thứ hai, đình công không do những người lao động cùng làm việc trong một doanh nghiệp tiến hành. Việc đình công phải do tập thể lao động hoặc một bộ phận của doanh nghiệp tiến hành khi có tranh chấp lao động tập thể với chính người sử dụng lao động nơi họ đang làm việc. Như vậy, đình công chỉ được chấp nhận trong phạm vi doanh nghiệp đồng thời chỉ những người lao động trong một doanh nghiệp nhất định có tranh chấp lao động tập thể mới có quyền đình công chứ người thân của họ hoặc người lao động thuộc các doanh nghiệp khác không được tổ chức đình công đối với doanh nghiệp đó.

Thứ ba, khi vụ tranh chấp lao động tập thể chưa được hoặc đang được cơ quan, tổ chức giải quyết theo quy định của Bộ luật lao

động. Theo quy định của Bộ luật lao động, trước khi tập thể lao động tiến hành đình công thì tranh chấp lao động tập thể bắt buộc phải được giải quyết bởi các cơ quan, tổ chức có thẩm quyền do Bộ luật quy định như:

+ Đối với tranh chấp lao động tập thể về quyền do hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động, chủ tịch uỷ ban nhân dân cấp huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh giải quyết;

+ Đối với tranh chấp lao động tập thể về lợi ích do hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động, hội đồng trọng tài lao động có thẩm quyền giải quyết.

Khi các cơ quan, tổ chức có thẩm quyền nói trên chưa giải quyết hoặc đang giải quyết tranh chấp giữa hai bên thì tập thể lao động không được tổ chức đình công. Trên thực tế, người lao động dù nắm được quy định bắt buộc này nhưng vẫn không tuân thủ. Thông thường khi cho rằng có sự vi phạm hoặc tranh chấp về quyền, về lợi ích, tập thể lao động của doanh nghiệp đã ngay lập tức rời bỏ vị trí làm việc, tụ tập với số lượng lớn và đưa ra các yêu cầu, yêu sách đối với người sử dụng lao động. Các cuộc đình công như vậy đương nhiên là bất hợp pháp.

Thứ tư, không lấy ý kiến người lao động về đình công theo quy định tại Điều 174a Bộ luật lao động hoặc vi phạm các thủ tục quy định tại khoản 1 và khoản 3 Điều 174b Bộ luật lao động. Việc lấy ý kiến tập thể lao động để tổ chức đình công là rất quan trọng, thông qua đó, từng người lao động riêng rẽ sẽ biết được các quyền và lợi ích mà mình bị vi phạm hoặc cần đòi hỏi để đưa ra quyết

định có tham gia vào đình công hay không. Mặt khác, nó cũng giúp tập thể lao động phát huy khả năng đoàn kết, thống nhất được ý chí trong quá trình đấu tranh đòi hỏi các quyền và lợi ích hợp pháp, tăng cường tính hợp pháp và tính tổ chức của cuộc đình công. Tuy nhiên, hầu hết các cuộc đình công ở nước ta đều không tuân theo thủ tục này, có hai khó khăn khi thực hiện việc lấy ý kiến người lao động, đó là:

+ Người lao động là tổ trưởng, tổ phó tổ sản xuất trong doanh nghiệp thường là người được người sử dụng lao động chỉ định chứ không do tập thể lao động bầu, do vậy có thể được hưởng rất nhiều quyền và lợi ích từ phía người sử dụng lao động, rất khó để họ đưa ra ý kiến đồng ý cuộc đình công;

+ Người lao động với tâm lý sợ mất việc, mất mọi chế độ nên thường không muốn công khai bằng văn bản thể hiện sự đồng ý tổ chức, tham gia đình công mà thường lôi kéo, kích động nhau bằng lời nói, hành động, thậm chí đe dọa lẫn nhau để một số lao động dù không muốn cũng phải tham gia đình công.

Thứ năm, việc tổ chức và lãnh đạo đình công không tuân theo quy định tại Điều 172a Bộ luật lao động. Theo khoản 1 Điều 172 Bộ luật lao động năm 1994, nếu tập thể lao động không đồng ý với quyết định của hội đồng trọng tài lao động thì có quyền yêu cầu toà án nhân dân giải quyết hoặc đình công. Việc đình công do ban chấp hành công đoàn cơ sở quyết định sau khi được quá nửa tập thể lao động tán thành bằng cách bỏ phiếu kín hoặc lấy chữ kí. Ban chấp hành công đoàn cơ sở cử đại diện, nhiều nhất là ba người để *trao*

bản yêu cầu cho người sử dụng lao động đồng thời gửi một bản thông báo cho cơ quan lao động cấp tỉnh, một bản thông báo cho liên đoàn lao động cấp tỉnh. Trong bản yêu cầu và bản thông báo phải nêu rõ các vấn đề bất đồng, nội dung yêu cầu giải quyết, kết quả bỏ phiếu hoặc lấy chữ kí tán thành đình công và thời điểm bắt đầu đình công (khoản 2 Điều 173 BLLĐ).

Trên thực tế, tập thể lao động ở các doanh nghiệp không thành lập được tổ chức công đoàn hoặc ban chấp hành công đoàn lâm thời thì dù có bầu được đại diện tập thể lao động để tổ chức và lãnh đạo đình công thì cuộc đình công của họ vẫn bị coi là bất hợp pháp vì theo Bộ luật lao động năm 1994, chỉ duy nhất công đoàn hoặc ban chấp hành công đoàn cơ sở tại doanh nghiệp mới có quyền tổ chức và lãnh đạo đình công. Để khắc phục tình trạng trên, Điều 172a Bộ luật lao động năm 1994 sửa đổi, bổ sung năm 2006 quy định: *“Đối với doanh nghiệp chưa có ban chấp hành công đoàn cơ sở thì việc tổ chức và lãnh đạo đình công 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”*.

Như vậy, việc quy định về quyền thành lập, gia nhập, hoạt động công đoàn của người lao động theo Bộ luật lao động (khoản 2 Điều 7) và theo Luật công đoàn (Điều 1) thì bắt buộc doanh nghiệp có trên 10 lao động phải thành lập tổ chức công đoàn hoặc ban chấp hành công đoàn lâm thời nhưng việc này vẫn chưa được thực hiện trên thực

tế và cũng chưa có chế tài đối với các đối tượng có liên quan đến việc thực thi quy định này (các cơ quan, tổ chức có thẩm quyền, người sử dụng lao động...).

Thứ sáu, đình công được tiến hành tại doanh nghiệp không thuộc danh mục đình công do Chính phủ quy định. Tập thể lao động ở các doanh nghiệp không được tổ chức đình công thường là những doanh nghiệp phục vụ công cộng và doanh nghiệp thiết yếu cho nền kinh tế quốc dân hoặc an ninh, quốc phòng theo danh mục do Chính phủ quy định. Theo quy định, các cơ quan quản lý nhà nước phải định kì tổ chức nghe ý kiến của đại diện tập thể lao động và người sử dụng lao động ở các doanh nghiệp này để kịp thời giúp đỡ và giải quyết những yêu cầu chính đáng của tập thể lao động. Trong trường hợp có tranh chấp lao động tập thể thì do hội đồng trọng tài lao động cấp tỉnh giải quyết. Nếu một trong hai bên không đồng ý với quyết định của hội đồng trọng tài lao động thì có quyền yêu cầu toà án nhân dân giải quyết, nếu tập thể lao động không đồng ý với quyết định của toà án cấp sơ thẩm thì tiến hành kháng cáo hoặc yêu cầu cấp có thẩm quyền kháng nghị chứ không được tổ chức đình công. Trên thực tế thì chưa từng có đình công ở các doanh nghiệp trong danh sách cấm đình công của Chính phủ.

Thứ bảy, đình công khi đã có quyết định hoãn hoặc ngừng đình công. Thẩm quyền quyết định hoãn hoặc ngừng đình công thuộc Thủ tướng Chính phủ trong trường hợp xét thấy đình công có nguy cơ xâm hại nghiêm trọng cho nền kinh tế quốc dân, lợi ích công

cộng. Các cơ quan được Thủ tướng Chính phủ giao thi hành quyết định hoãn, ngừng đình công phải bằng mọi biện pháp, từ giáo dục, thuyết phục đến cưỡng chế để cuộc đình công phải hoãn hoặc ngừng lại. Tuy nhiên, nếu các yếu tố buộc cuộc đình công phải hoãn hoặc ngừng đó không còn nữa thì tập thể lao động có quyền được tiếp tục đình công hay không và ai sẽ quyết định cho tiếp tục tiến hành đình công hiện vẫn chưa có quy định cụ thể.

Các cuộc đình công bất hợp pháp thường để lại những hậu quả tiêu cực về kinh tế, xã hội và chính trị đối với người sử dụng lao động, trong đó có thể là:

+ Các thiệt hại về kinh tế (nhà, xưởng, máy móc thiết bị bị hư hỏng do hành vi đập phá bởi sự quá khích của người lao động; máy móc, thiết bị bị hư hỏng bởi yếu tố hoá học và vật lí do không được sử dụng trong thời gian diễn ra đình công bất hợp pháp; chi phí đào tạo, tái đào tạo người lao động; các khoản thu nhập lẽ ra có được nhưng đã bị mất do đình công bất hợp pháp; các khoản phạt hợp đồng và bồi thường thiệt hại cho bên thứ ba...);

+ Sự bất ổn trong quan hệ lao động (thiếu hụt lao động cho dây chuyền sản xuất; khó khăn trong tuyển dụng mới, trong bố trí, sử dụng lao động...);

+ Sự bất bình đẳng giữa người lao động và người sử dụng lao động về quyền và nghĩa vụ;

+ Tái đình công, đình công bất hợp pháp gia tăng về số lượng và quy mô;

+ Tính khả thi của pháp luật yếu (nhất là

các quy định về giải quyết tranh chấp lao động tập thể, trình tự, thủ tục đình công và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động...) làm cho người sử dụng lao động cảm thấy như không được bảo vệ trong quan hệ lao động.

Kể từ khi Bộ luật lao động năm 1994 có hiệu lực đến khi được sửa đổi, bổ sung năm 2006 mới có quy định: Nếu cuộc đình công bị toà án tuyên là bất hợp pháp, gây thiệt hại cho người sử dụng lao động thì tổ chức, cá nhân tham gia đình công phải bồi thường thiệt hại theo quy định của pháp luật (khoản 1 Điều 179). Tuy nhiên, vẫn thiếu các quy định về phương thức, thủ tục kiện đòi bồi thường; cách xác định thiệt hại; cách thức bồi thường và các chế tài khác đối với tập thể lao động, công đoàn hoặc ban chấp hành công đoàn lâm thời đã tổ chức và tiến hành đình công bất hợp pháp... Trên thực tế, chưa có người sử dụng lao động nào khởi kiện yêu cầu toà án buộc tập thể lao động phải bồi thường thiệt hại khi quyền và lợi ích hợp pháp của mình bị xâm phạm do bị đình công bất hợp pháp.

Như vậy, từ thực tiễn các cuộc đình công bất hợp pháp và một số tồn tại, thiếu sót của pháp luật, cần có các quy định mới điều chỉnh một số vấn đề sau:

Một là, xác định cụ thể hơn cách thức bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động trong các cuộc đình công bất hợp pháp. Theo đó, cần quy định người sử dụng lao động có quyền đưa yêu cầu bồi thường thiệt hại trong quá trình thực hiện quyền yêu cầu toà án xem xét tính hợp pháp

của cuộc đình công. Hai quyền này cần phải được quy định song hành với nhau, người sử dụng lao động có thể sử dụng đồng thời nếu xét thấy có nguy cơ thiệt hại xảy ra bởi cuộc đình công mà người sử dụng lao động cho là bất hợp pháp. Trong quá trình toà án thụ lí giải quyết, sẽ căn cứ vào các quy định của pháp luật để xác định tính hợp pháp của cuộc đình công và xác định luôn trách nhiệm của tập thể lao động (nếu có), việc này tiết kiệm thời gian và thủ tục đối với toà án đồng thời tránh cho người sử dụng lao động phải tham gia vào vòng tố tụng tư pháp nhiều lần, khó khăn trong việc đòi bồi thường, nếu được.

Hai là, cần có các quy định cụ thể để xác định thiệt hại của người sử dụng lao động trong cuộc đình công bất hợp pháp. Câu hỏi đặt ra là có coi các thiệt hại xảy ra trong cuộc đình công bất hợp pháp như các thiệt hại trong chế độ trách nhiệm bồi thường thiệt hại ngoài hợp đồng của luật dân sự không? Nếu có thì quá rộng và nặng (bao gồm cả thiệt hại trực tiếp như nhà xưởng, máy móc thiết bị, sản phẩm bị hư hỏng... và thiệt hại gián tiếp như thu nhập bị mất, bị giám sát, khoản bồi thường cho bên thứ ba, uy tín thương hiệu bị ảnh hưởng...), còn nếu chỉ tính những thiệt hại trực tiếp thì thiệt thòi cho người sử dụng lao động. Theo tác giả, việc tính toán thiệt hại của người sử dụng lao động làm cơ sở cho việc bồi thường trong cuộc đình công bất hợp pháp thì phải tính những thiệt hại trực tiếp và thiệt hại gián tiếp.

Ba là, cần có các quy định về trách nhiệm bồi thường và cơ chế đảm bảo nghĩa vụ bồi thường của người lao động tổ chức và

tham gia đình công bất hợp pháp. Người lao động luôn được xác định là ở vị thế yếu hơn người sử dụng lao động cả trong quá trình giao kết hợp đồng lao động cũng như trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động. Vì thế, các cơ quan nhà nước có thẩm quyền trong quá trình ban hành ra các quy định điều chỉnh quan hệ lao động thường lấy người lao động làm trung tâm để hoạch định các chính sách, chế độ, thậm chí còn đặc biệt ưu ái kể cả khi người lao động có vi phạm trong quan hệ lao động. Trên cơ sở của quá trình toàn cầu hoá và hội nhập kinh tế quốc tế, chúng ta cần phải chuẩn bị đối phó với các biến động lớn trong quan hệ lao động, đặc biệt là từ phía người sử dụng lao động khi họ có khả năng sử dụng quyền đòi bồi thường do bị thiệt hại trong các cuộc đình công bất hợp pháp. Do vậy, các cơ quan nhà nước có thẩm quyền cần có các quy định cụ thể về trách nhiệm bồi thường thiệt hại của người lao động khi họ tổ chức đình công bất hợp pháp, tăng cường tính thực thi của các quy định này.

Mặt khác, từ trước đến nay việc tuyển dụng, quản lí lao động tại đa số các doanh nghiệp ngoài quốc doanh được thực hiện rất lỏng lẻo, đơn giản, bỏ qua nhiều quy định bắt buộc của Bộ luật lao động. Ví dụ như thủ tục tuyển dụng lao động sơ sài, đơn giản, không đòi hỏi việc cung cấp địa chỉ thường trú, tạm trú và một số giấy tờ chứng minh nhân thân (trừ giấy chứng minh nhân dân); người sử dụng lao động và người lao động không kí hợp đồng lao động (trong những

trường hợp bắt buộc quy định tại Điều 27, 28 Bộ luật lao động năm 1994 và Điều 27, 28 Bộ luật lao động năm 1994 sửa đổi, bổ sung năm 2006) hoặc có kí kết thì không theo đúng mẫu hướng dẫn của các cơ quan có thẩm quyền, nếu có đúng mẫu thì cũng ghi sơ sài, qua loa; người sử dụng không mua và đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động dù đã trích quỹ lương của người lao động; nếu có tranh chấp hoặc đình công không đạt được yêu cầu, người lao động tự ý bỏ việc mà không báo trước và người sử dụng lao động cũng không thể kiểm soát được... Tất cả các yếu tố trên ảnh hưởng không nhỏ đến quan hệ lao động, chúng có thể làm phát sinh tranh chấp lao động, có thể làm nảy sinh đình công bất hợp pháp. Để đảm bảo cho quá trình quản lý lao động tại doanh nghiệp đúng pháp luật, vừa bảo đảm người lao động được quyền được hưởng các chế độ, người sử dụng lao động có thể thực hiện quyền đòi bồi thường và có cơ chế thực thi quyết định bồi thường, các cơ quan nhà nước có thẩm quyền cần quy định chi tiết một số nội dung sau:

+ Quy định chi tiết các loại giấy tờ trong hồ sơ của người lao động trong quá trình xin việc và tuyển dụng lao động, quy định tính hợp pháp của các loại giấy tờ đó. Hiện nay, bộ hồ sơ lưu hành trên thực tế chỉ có 01 lá đơn mẫu cho cả xin việc và học nghề, 02 bản sơ yếu lí lịch nhưng một số doanh nghiệp không quan tâm đến bản sơ yếu lí lịch mà chỉ đòi hỏi đơn xin việc, chứng chỉ, bằng nghề, giấy chứng minh nhân dân là đủ. Như vậy, người sử dụng lao động không thể kiểm

soát được nơi ở và nhân thân người lao động, họ tự làm khó mình vì không thể thực thi quyết định bồi thường được nếu bị người lao động gây thiệt hại.

+ Quy định về việc trích một phần thu nhập của người lao động để lập quỹ bồi thường nếu người lao động tổ chức và đình công bất hợp pháp.

Bốn là, phải đẩy mạnh công tác giám sát và trợ giúp việc thành lập tổ chức công đoàn tại các doanh nghiệp bắt buộc phải thành lập tổ chức này theo Luật công đoàn và các văn bản hướng dẫn thi hành Luật công đoàn. Đây là hoạt động mà các cơ quan, tổ chức có thẩm quyền phải thực hiện thường xuyên, dứt điểm ở mỗi doanh nghiệp mới được thành lập. Thông qua tổ chức công đoàn, quyết định bồi thường do toà án tuyên có tính thực thi cao, quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động có thể được bảo vệ một cách có hiệu quả, nhanh chóng. Đồng thời, tính tổ chức, hợp pháp của các cuộc đình công được bảo đảm, trách nhiệm của tập thể lao động được nâng cao.

Công đoàn các cấp phải tích cực, thường xuyên nắm bắt sự ra đời của các doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức thuộc cấp mình, địa bàn mình quản lý để kịp thời bố trí cán bộ làm công tác tổ chức xuống doanh nghiệp hỗ trợ tập thể lao động thành lập tổ chức công đoàn. Phải đẩy mạnh vai trò đại diện cho tập thể lao động của tổ chức công đoàn đồng thời với việc khẳng định vai trò của tổ chức này là “trường học chủ nghĩa xã hội của người lao động”./.