

TỰ DO HIỆP HỘI

**Bộ Tổng tập về các nguyên tắc
và quyết định của Ủy ban ILO
về Tự do hiệp hội**

Tái bản (có sửa đổi) lần thứ năm

Người dịch

Nguyễn Văn Bình

Phạm Thu Lan

Bản gốc của ấn phẩm này do Văn phòng Lao động Quốc tế, Giơ-ne-vơ, xuất bản dưới tựa đề *Tự do Hiệp hội. Bộ Tổng tập về các nguyên tắc và quyết định của Ủy ban ILO về Tự do Hiệp hội, tái bản có sửa đổi lần thứ năm.*

Bản quyền © Tổ chức Lao động Quốc tế 2006

Bản quyền bản dịch tiếng Việt © Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội năm 2017

Được dịch và sao chép bằng sự cho phép.

Việc sử dụng từ ngữ trong các ấn phẩm của ILO theo thông lệ của Liên Hợp Quốc và việc trình bày các tư liệu trong các ấn phẩm này không bày tỏ bất kỳ quan điểm nào từ phía Văn phòng Lao động Quốc tế liên quan đến tình trạng pháp lý của bất kỳ quốc gia, khu vực, vùng lãnh thổ nào, hay về các cơ quan hữu quan, hay liên quan đến việc xóa bỏ ranh giới của các quốc gia này.

Trách nhiệm về quan điểm được nêu trong các bài viết, nghiên cứu và các bài đóng góp khác có đề tên tác giả là hoàn toàn thuộc về tác giả, việc xuất bản ấn phẩm đó không đồng nghĩa với việc Văn phòng Lao động Quốc tế nhất trí với quan điểm nêu trong ấn phẩm đó.

Việc viện dẫn tên công ty và các sản phẩm thương mại và quy trình công nghệ không có nghĩa Văn phòng Lao động Quốc tế phê chuẩn các công ty và sản phẩm này, đồng thời việc không nhắc tới một công ty, một sản phẩm thương mại hay quy trình công nghệ không bao hàm việc Văn phòng Lao động Quốc tế không ủng hộ họ.

Văn phòng Lao động Quốc tế sẽ không chịu trách nhiệm về tính hợp lệ hoặc đầy đủ của bản dịch tiếng Việt hoặc độ không chính xác, lỗi hoặc thiếu sót nào hoặc về những hậu quả phát sinh từ việc sử dụng chúng.

MỤC LỤC

GIỚI THIỆU	13
DẪN NHẬP.....	17
1. THỦ TỤC CỦA ỦY BAN TỰ DO HIỆP HỘI VÀ CÁC ĐỐI TÁC XÃ HỘI.....	19
Chức năng của ILO và nhiệm vụ của Ủy ban Tự do hiệp hội.....	19
Các nghĩa vụ cơ bản của Nhà nước thành viên về quyền con người và quyền công đoàn ...	21
Nghĩa vụ của các chính phủ liên quan đến thủ tục của Ủy ban Tự do hiệp hội.....	23
Chức năng của các tổ chức người lao động và người sử dụng lao động	24
2. QUYỀN CÔNG ĐOÀN VÀ CÁC QUYỀN TỰ DO DÂN SỰ.....	25
Các nguyên tắc chung	25
Quyền được sống, được bảo đảm an toàn và toàn vẹn về thể chất và tinh thần của con người.....	27
Bắt giữ và tạm giam đoàn viên công đoàn.....	31
Giám giữ phòng ngừa	34
Bắt giữ trong tình trạng khẩn cấp.....	36
Hệ thống giáo dục thông qua lao động	36
Cơ quan đặc biệt và thủ tục rút ngắn.....	37
Giám giữ trong các bệnh viện tâm thần.....	37
Buộc tội và kết án tù đối với đoàn viên công đoàn	38
Đảm bảo thực hiện đúng các thủ tục pháp luật.....	38
Tự do đi lại	43
Quyền hội họp và biểu tình	44
A. Hội họp của các tổ chức tại cơ sở của mình và liên quan đến tranh chấp lao động	44
B. Hội họp công cộng và biểu tình	45
C. Các cuộc họp công đoàn quốc tế	49
Tự do ngôn luận và bày tỏ ý kiến.....	49
A. Các nguyên tắc chung.....	49
B. Cho phép và kiểm duyệt các ấn phẩm xuất bản.....	51
C. Các ấn phẩm có tính chất chính trị	52
D. Thu giữ các ấn phẩm	53

Tự do phát biểu tại Hội nghị Lao động Quốc tế.....	53
Bảo vệ trước việc tiết lộ thông tin về đoàn viên công đoàn và các hoạt động công đoàn.....	54
Bảo vệ các cơ sở và tài sản công đoàn.....	55
Tình trạng khẩn cấp và việc thực thi quyền công đoàn.....	58
Các vấn đề có tính chất chính trị ảnh hưởng đến quyền công đoàn.....	60
3. QUYỀN THÀNH LẬP VÀ GIA NHẬP TỔ CHỨC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG KHÔNG CÓ BẤT CỨ SỰ PHÂN BIỆT NÀO	61
Nguyên tắc chung	61
Phân biệt dựa trên chủng tộc, quan điểm chính trị hoặc quốc tịch	61
Phân biệt dựa trên loại nghề nghiệp	62
A. Các nguyên tắc chung.....	62
B. Công chức.....	63
(a) Người trong lực lượng vũ trang và cảnh sát	64
(b) Nhân viên dân sự trong lực lượng vũ trang	65
(c) Người lao động trong khu vực dịch vụ công	65
(d) Nhân viên/lính cứu hỏa	66
(e) Nhân viên làm việc trong nhà tù	66
(f) Nhân viên hải quan.....	66
(g) Người làm việc trong lực lượng thanh tra lao động.....	66
(h) Giáo viên	66
(i) Nhân viên bán xứ làm việc cho các đại sứ quán.....	67
C. Nhân viên bảo vệ.....	67
D. Người lao động nông nghiệp	67
E. Công nhân đồn điền.....	68
F. Nhân viên hàng không	68
G. Công nhân cảng.....	68
H. Nhân viên bệnh viện	68
I. Nhân viên giữ vai trò quản lý và giám sát.....	69
J. Người lao động tự làm chủ và những người làm nghề tự do	70
K. Người lao động tạm thời.....	70
L. Người lao động trong thời gian thử việc	71

M. Người lao động theo hợp đồng đào tạo	71
N. Người tham gia làm việc trong các chương trình cộng đồng nhằm chống lại tình trạng thất nghiệp.....	71
O. Người lao động trong các hợp tác xã	71
P. Người phân phối và nhân viên bán hàng	72
Q. Người lao động trong khu chế xuất	72
R. Người lao động giúp việc gia đình.....	73
S. Người lao động đã bị sa thải/thời việc.....	73
T. Người lao động nghỉ hưu	73
Các sự phân biệt khác	74
4. QUYỀN THÀNH LẬP TỔ CHỨC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG MÀ KHÔNG PHẢI XIN PHÉP TRƯỚC	75
Yêu cầu xin phép trước	75
Thủ tục pháp lý cho việc thành lập các tổ chức	76
Những yêu cầu của việc thành lập tổ chức (số lượng thành viên tối thiểu.v.v. .)	77
Đăng ký của các tổ chức	79
5. QUYỀN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG THÀNH LẬP VÀ GIA NHẬP TỔ CHỨC THEO SỰ LỰA CHỌN CỦA CHÍNH MÌNH	83
Những nguyên tắc chung.....	83
Vấn đề đa công đoàn và công đoàn đơn nhất	84
Tự do lựa chọn cấu trúc của công đoàn	89
Chế tài đối với những nỗ lực thành lập các tổ chức	90
Sự thiên vị hoặc phân biệt đối xử đối với những tổ chức cụ thể.....	90
Đặc quyền có thể chấp nhận được đối với các tổ chức công đoàn đại diện nhất.....	93
Quyền tự do gia nhập tổ chức	96
Các điều khoản về an ninh công đoàn	97
6. QUYỀN XÂY DỰNG ĐIỀU LỆ VÀ NGUYÊN TẮC HOẠT ĐỘNG CỦA CÁC TỔ CHỨC	99
Luật pháp về vấn đề này và việc can thiệp của cơ quan công quyền	99
Các điều lệ mẫu	102
Sự phân biệt chủng tộc.....	103
Mối quan hệ giữa công đoàn cấp thấp nhất và các tổ chức ở cấp cao hơn	103

7. QUYỀN CỦA CÁC TỔ CHỨC TRONG VIỆC BẦU ĐẠI DIỆN CỦA MÌNH MỘT CÁCH TỰ DO	105
Các nguyên tắc chung.....	105
Thủ tục bầu cử	106
Những điều kiện đủ tư cách	108
A. Sự phân biệt đối xử về chủng tộc	108
B. Việc làm trong một nghề hoặc doanh nghiệp cụ thể	108
C. Khoảng thời gian là đoàn viên của tổ chức.....	110
D. Quan điểm hoặc hoạt động chính trị.....	110
E. Đạo đức, phẩm giá của các ứng cử viên cán bộ công đoàn	111
F. Quốc tịch.....	111
G. Lý lịch tư pháp.....	111
H. Tái cử.....	112
Nghĩa vụ tham gia trong các cuộc bỏ phiếu kín.....	113
Can thiệp của cơ quan có thẩm quyền đối với các cuộc bầu cử công đoàn	113
Nghi ngờ đối với các cuộc bầu cử công đoàn.....	115
Việc giải tán ban chấp hành công đoàn và đặt công đoàn dưới sự kiểm soát	116
8. QUYỀN CỦA TỔ CHỨC TIẾN HÀNH CÁC HOẠT ĐỘNG QUẢN TRỊ CỦA MÌNH.....	119
Những nguyên tắc chung.....	119
Quản trị nội bộ của tổ chức.....	119
Kiểm soát đối với hoạt động nội bộ của các tổ chức	120
Quản lý tài chính của các tổ chức.....	121
A. Độc lập về tài chính đối với các cơ quan công quyền.....	121
B. Phí công đoàn	123
C. Kiểm soát và hạn chế đối với việc sử dụng quỹ công đoàn	125
9. QUYỀN CỦA CÁC TỔ CHỨC TỰ DO TIẾN HÀNH CÁC HOẠT ĐỘNG VÀ XÂY DỰNG CÁC CHƯƠNG TRÌNH CÔNG TÁC.....	129
Các nguyên tắc chung.....	129
Các quan hệ và hoạt động chính trị	129
Các hoạt động khác của các tổ chức công đoàn (Các hoạt động phản kháng, biểu tình ngồi, biểu tình nơi công cộng, v.v...)	132
10. QUYỀN ĐÌNH CÔNG	135

Tầm quan trọng của quyền đình công và việc thực thi quyền đình công một cách chính đáng	135
Mục đích của đình công (đình công vì các vấn đề kinh tế, xã hội; đình công chính trị, đình công hưởng ứng...)	136
Các loại hình của hành động đình công	140
Những điều kiện tiên quyết	140
Việc sử dụng trọng tài bắt buộc	143
Các trường hợp đình công có thể bị hạn chế, thậm chí bị cấm và các bảo đảm mang tính đền bù cho việc đình công bị hạn chế hoặc bị cấm.	144
<i>A. Tình huống khẩn cấp quốc gia</i>	144
<i>B. Dịch vụ công cộng</i>	144
<i>C. Dịch vụ thiết yếu</i>	146
<i>D. Những bảo đảm mang tính đền bù do việc cấm đình công trong khu vực dịch vụ công và dịch vụ thiết yếu</i>	150
Những tình huống các dịch vụ tối thiểu bắt buộc phải được bảo đảm vì sự an toàn của con người và thiết bị (dịch vụ an toàn tối thiểu)	152
Những tình huống và điều kiện yêu cầu phải duy trì dịch vụ tối thiểu	153
Các ví dụ về xem xét của Ủy ban liên quan đến việc đáp ứng các điều kiện để được chấp nhận là dịch vụ hoạt động tối thiểu	155
Việc không tuân thủ dịch vụ tối thiểu	157
Trách nhiệm tuyên bố về tính bất hợp pháp của cuộc đình công	157
Lệnh yêu cầu quay trở lại làm việc, việc tuyển dụng lao động khi đang diễn ra đình công, các quyết định trưng mua	158
Sự can thiệp của cơ quan công quyền trong khi diễn ra đình công	160
Sự can thiệp của cảnh sát khi xảy ra đình công	160
Đình công ngời	162
Khấu trừ tiền lương	163
Chế tài	164
<i>A. Trong trường hợp cuộc đình công là chính đáng</i>	164
<i>B. Các trường hợp lạm dụng khi thực thi quyền đình công</i>	165
<i>C. Trong các trường hợp đình công ôn hòa</i>	166
<i>D. Áp dụng chế tài ở phạm vi rộng lớn</i>	167

Phân biệt đối xử bằng cách ưu ái đối với người lao động không tham gia đình công	167
Đóng của doanh nghiệp khi đình công xảy ra.....	168
11. GIẢI THỂ VÀ ĐÌNH CHỈ CÁC TỔ CHỨC	169
Những nguyên tắc chung.....	169
Tự nguyện giải thể.....	169
Giải thể vì lý do không đủ số lượng đoàn viên.....	170
Giải thể và đình chỉ bởi cơ quan hành chính.....	170
Hủy đăng ký hoặc hủy bỏ vị thế, tư cách công đoàn của tổ chức	171
Việc giải thể theo các giải pháp do luật quy định	172
Những lý do của việc giải thể	172
Sự can thiệp của các cơ quan tư pháp.....	173
Việc sử dụng tài sản của các tổ chức bị giải thể	175
<i>A. Các nguyên tắc chung.....</i>	<i>175</i>
<i>B. Việc chuyển đổi sang đa nguyên công đoàn</i>	<i>176</i>
12. QUYỀN CỦA CÁC TỔ CHỨC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG TRONG VIỆC THÀNH LẬP CÁC LIÊN ĐOÀN VÀ TỔNG LIÊN ĐOÀN, VÀ TRONG VIỆC LIÊN KẾT VỚI CÁC TỔ CHỨC QUỐC TẾ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG.....	177
Vấn đề thành lập các liên đoàn và tổng liên đoàn.....	177
Việc liên kết với các liên đoàn và tổng liên đoàn.....	179
Quyền của các liên đoàn và tổng liên đoàn.....	181
Việc liên kết với các tổ chức quốc tế của người lao động và người sử dụng lao động.....	181
<i>A. Các nguyên tắc chung.....</i>	<i>181</i>
<i>B. Sự can thiệp của các cơ quan công quyền</i>	<i>182</i>
<i>C. Hệ quả của sự liên kết quốc tế.....</i>	<i>183</i>
Sự tham gia trong các cuộc họp của ILO	187
13. BẢO VỆ CHỐNG LẠI VIỆC PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ CHỐNG CÔNG ĐOÀN	189
Những nguyên tắc chung.....	189
Người lao động được bảo vệ.....	190
Các hình thức phân biệt đối xử.....	191
<i>A. Các nguyên tắc chung.....</i>	<i>191</i>
<i>B. Phân biệt đối xử trong tuyển dụng.....</i>	<i>192</i>
<i>C. Phân biệt đối xử trong quá trình làm việc.....</i>	<i>193</i>

<i>D. Phân biệt đối xử trong sa thải</i>	194
Các đại diện và lãnh đạo của công đoàn	196
<i>A. Những nguyên tắc chung</i>	196
<i>B. Các danh sách đen</i>	197
<i>C. Sa thải đối với các lãnh đạo công đoàn</i>	197
Nhu cầu cần được bảo vệ hiệu quả và nhanh chóng.....	199
Khôi phục việc làm cho cán bộ và đoàn viên công đoàn.....	204
Phân biệt đối xử chống người sử dụng lao động.....	207
14. BẢO VỆ CHỐNG LẠI CÁC HÀNH VI CAN THIỆP	209
Những nguyên tắc chung.....	209
Đoàn kết và các hiệp hội khác.....	212
<i>A. Định nghĩa</i>	212
<i>B. Sự bảo vệ nhằm hạn chế các hiệp hội thực hiện các hoạt động công đoàn</i>	213
15. THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ	177
Quyền thương lượng tập thể - các nguyên tắc chung	217
Người lao động là đối tượng của thương lượng tập thể.....	218
Các chủ đề của thương lượng tập thể.....	223
Nguyên tắc thương lượng tự do và tự nguyện	225
Các cơ chế tạo thuận lợi cho thương lượng tập thể.....	227
Nguyên tắc thương lượng thiện chí	228
Thương lượng tập thể với đại diện của người lao động không tham gia công đoàn	230
Công nhận các tổ chức đại diện nhất	231
Việc xác định công đoàn hay các công đoàn được quyền thương lượng.....	233
Quyền của các công đoàn thiểu số.....	237
Xác định các tổ chức của người sử dụng lao động có quyền thương lượng.....	238
Đại diện của các tổ chức trong quá trình thương lượng tập thể.....	239
Cấp thương lượng.....	239
Những hạn chế về nguyên tắc thương lượng tự do và tự nguyện.....	240
<i>A. Trọng tài bắt buộc</i>	240
<i>B. Can thiệp của chính quyền vào thương lượng tập thể</i>	241
<i>a) Các nguyên tắc chung</i>	241
<i>b) Dự thảo thỏa ước tập thể</i>	242

<i>c) Về việc cơ quan hành chính phê duyệt các thoả ước tập thể đã được tự do ký kết và chính sách kinh tế quốc gia</i>	244
<i>d) Các can thiệp hành chính yêu cầu thương lượng lại các thoả ước tập thể hiện hành.</i>	246
<i>(e) Việc gia hạn bắt buộc đối với các thoả ước tập thể có hiệu lực</i>	247
<i>(f) Các hạn chế áp đặt bởi chính quyền đối với thương lượng tập thể trong tương lai</i> ...	248
<i>(g) Các giới hạn về quy định gắn tiền lương với chỉ số giá sinh hoạt</i>	249
<i>(h) Các quyền ngân sách và thương lượng tập thể</i>	250
<i>(i) Các hình thức can thiệp khác của chính quyền</i>	253
Thời hạn thương lượng.....	254
Thời hạn thoả ước tập thể.....	254
Mở rộng thoả ước tập thể.....	255
Mối quan hệ giữa hợp đồng lao động cá nhân và thoả ước tập thể.....	256
Ưu đãi cho người lao động để từ bỏ quyền thương lượng tập thể.....	257
Chấm dứt hoạt động của doanh nghiệp và việc áp dụng thoả ước tập thể.....	257
Mối quan hệ giữa các Công ước ILO.....	257
16. THAM KHẢO Ý KIẾN CÁC TỔ CHỨC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG	261
Các nguyên tắc chung.....	261
Tham khảo ý kiến trong quá trình chuẩn bị và thực thi pháp luật.....	262
Tham khảo ý kiến và sự linh hoạt trong sử dụng lao động.....	264
Tham khảo ý kiến và quá trình tái cơ cấu, hợp lý hóa và cắt giảm nhân viên.....	264
Tham khảo ý kiến về quá trình thương lượng tập thể.....	266
Tham khảo ý kiến về việc phân chia lại tài sản của tổ chức công đoàn đã giải thể.....	267
17. SỰ THAM GIA CỦA CÁC TỔ CHỨC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG TRONG CÁC CƠ QUAN VÀ CÁC QUY TRÌNH, THỦ TỤC KHÁC NHAU	269
18. ĐIỀU KIỆN THUẬN LỢI CHO ĐẠI DIỆN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG	273
Các nguyên tắc chung.....	273
Thu đoàn phí.....	273
Tiếp cận người quản lý.....	274
Tiến cận nơi làm việc.....	274
Thời gian dành cho các đại diện của người lao động.....	275
Tạo điều kiện thuận lợi trên đồn điền.....	276

19. XUNG ĐỘT TRONG PHONG TRÀO CÔNG ĐOÀN.....	277
PHỤ LỤC I. THỦ TỤC ĐẶC BIỆT XEM XÉT CÁC CÁO BUỘC VỀ VI PHẠM TỰ DO HIỆP HỘI CỦA TỔ CHỨC LAO ĐỘNG QUỐC TẾ.....	281
Xuất xứ	282
Các khiếu nại do Liên Hiệp quốc tiếp nhận.....	282
Các cơ quan có thẩm quyền xem xét khiếu nại	283
Thành phần và chức năng của Ủy ban Tự do hiệp hội	283
Nhiệm vụ và trách nhiệm của Ủy ban.....	284
Thẩm quyền xem xét khiếu nại của Ủy ban	285
Khả năng tiếp nhận khiếu nại	287
Tính chất lặp đi lặp lại của các khiếu nại.....	288
Hình thức khiếu nại	288
Quy định liên quan đến quan hệ với bên khiếu nại.....	288
Thời hạn thụ lý.....	290
Rút khiếu nại.....	290
Quy định về mối quan hệ với chính phủ liên quan	291
Yêu cầu hoãn xem xét các vụ việc	293
Nhiệm vụ tại hiện trường.....	294
Điều trần của các bên.....	295
Hiệu lực đối với các khuyến nghị của Ủy ban.....	295
PHỤ LỤC II. CHỈ MỤC THỨ TỰ CÁC VỤ VIỆC	297

Giới thiệu

Bộ Tổng tập về các nguyên tắc và quyết định của Ủy ban về Tự do hiệp hội đã được xuất bản lần gần đây nhất cách đây 10 năm¹. Kể từ thời điểm đó đến nay, thế giới việc làm và quan hệ lao động, ở tất cả các khu vực trên thế giới, đã trải qua những thay đổi sâu sắc liên quan đến quá trình toàn cầu hóa.

Thực tế số lượng các khiếu kiện ngày càng tăng lên, Ủy ban về Tự do hiệp hội đã không bỏ qua những phát triển, thay đổi của thế giới và những vấn đề mới phát sinh về quan hệ lao động và đã trở thành trung tâm của những phát triển mới liên quan đến những khó khăn mà các tổ chức của người lao động và tổ chức của người sử dụng lao động gặp phải. Ủy ban đã xem xét và giải quyết những vấn đề đặt ra trong 10 năm qua và đã thông qua nhiều nguyên tắc và quyết định quan trọng nhằm phản hồi một cách thích hợp, khách quan, trung lập đối với các khiếu kiện của các tổ chức của người lao động và tổ chức của người sử dụng lao động.

Trong khi tự điều chỉnh để thích nghi với thế giới đang thay đổi, song Ủy ban vẫn luôn luôn bám sát các giá trị không thay đổi về tự do hiệp hội với tư cách là một bộ phận cấu thành của công bằng xã hội và là một phương thức chính để bảo đảm và duy trì hòa bình thông qua việc người lao động và người sử dụng lao động có quyền thành lập tổ chức của mình và được trang bị các công cụ, phương tiện để bảo vệ và thúc đẩy cho lợi ích của các thành viên của mình. Đồng thời, tự do hiệp hội là điều kiện có tính chất tiền đề (*conditio sine qua non*) của cơ chế ba bên được ILO thể hiện ngay trong chính cấu trúc của mình theo tinh thần của Hiến chương ILO và được ILO thúc đẩy ở các quốc gia thành viên: không có tự do hiệp hội, khái niệm cơ chế ba bên có thể trở nên vô nghĩa.

Điều này lý giải tại sao ngay từ đầu, Hiến chương ILO đã khẳng định nguyên tắc tự do hiệp hội, và trong nhiều năm, Hội nghị Lao động Quốc tế đã thông qua

1. Năm 1996 (ND).

các Công ước², Khuyến nghị và các nghị quyết, tạo thành nguồn pháp luật quốc tế quan trọng nhất trong lĩnh vực này và các nguyên tắc này đã được chuyển hóa vào luật của nhiều quốc gia.

Ngoài chức năng thiết lập ra các tiêu chuẩn, bản thân ILO đã thể hiện tầm quan trọng có tính quyết định của tự do hiệp hội đối với chính tổ chức của mình, cần nhấn mạnh rằng theo thỏa thuận và thống nhất giữa Hội đồng quản trị và Hội đồng Kinh tế Xã hội của Liên hợp quốc, một thủ tục đặc biệt đã được thiết lập từ năm 1950-1951 nhằm bảo vệ tự do hiệp hội, bổ sung cho các thủ tục chung giám sát việc áp dụng các tiêu chuẩn của ILO, thuộc trách nhiệm của hai thiết chế: Ủy ban Hòa giải và Điều tra thực tế về Tự do hiệp hội, và Ủy ban về Tự do hiệp hội thuộc Hội đồng Quản trị của ILO. Theo thủ tục đặc biệt này, các chính phủ hoặc các tổ chức của người lao động và tổ chức của người sử dụng lao động có thể đệ trình các khiếu nại đối với các vi phạm các quyền công đoàn bởi các quốc gia (không phân biệt các quốc gia đó có là thành viên của ILO hoặc là thành viên của Liên hợp quốc nhưng không là thành viên của ILO). Thủ tục này có thể được áp dụng ngay cả khi các Công ước về Tự do hiệp hội và thương lượng tập thể chưa được quốc gia đó phê chuẩn.

Ủy ban Hòa giải và Điều tra thực tế về Tự do hiệp hội được thành lập năm 1950 bao gồm các cá nhân độc lập. Nhiệm vụ của Ủy ban là xem xét bất cứ khiếu nại nào liên quan đến những vi phạm quyền công đoàn được Hội đồng quản trị của ILO chuyển đến. Mặc dù Ủy ban là một thiết chế có nhiệm vụ chính là điều tra thực tế, song nó được trao quyền để thảo luận với chính phủ liên quan về khả năng tìm kiếm những sự điều chỉnh cần thiết nhằm giải quyết vấn đề thông qua thỏa thuận. Ủy ban này, đến thời điểm hiện tại đã giải quyết sáu khiếu nại, chỉ yêu cầu sự đồng thuận của các chính phủ liên quan để Ủy ban có thể có hình thức can thiệp trong bối cảnh quốc gia đó chưa phê chuẩn các Công ước về Tự do hiệp hội. Thủ tục để giải quyết các kiến nghị được Ủy ban xác định theo từng trường hợp, và nhìn chung bao gồm các cuộc điều trần với những người làm chứng và điều tra, làm việc trực tiếp ở quốc gia liên quan. Thông thường, Ủy ban tôn trọng tất cả các thủ tục truyền thống, những sự bảo đảm cả bằng văn bản cũng như bằng miệng, nên thường là tương đối dài và có chi phí cao, vì vậy thường chỉ được sử dụng ở một số

² Các Công ước cơ bản về Tự do hiệp hội và thương lượng tập thể đã được rất nhiều các quốc gia phê chuẩn: Công ước về Tự do hiệp hội và bảo vệ Quyền tổ chức, 1948 (Số 87) đã được 145 quốc gia phê chuẩn (tại thời điểm ngày 01/01/2006), và Công ước về Quyền tổ chức và Thương lượng tập thể, 1949 (Số 98) đã được 154 quốc gia phê chuẩn (tại thời điểm ngày 01/01/2006).

trường hợp hạn chế. Mặc dù Bộ Tổng tập không bao gồm các kết quả hoạt động của Ủy ban về Hòa giải và Điều tra thực tế, song cần nhấn mạnh đóng góp quan trọng của Ủy ban trong lĩnh vực quyền con người và quyền công đoàn.

Ủy ban về Tự do hiệp hội là một thiết chế ba bên, được Hội đồng quản trị thành lập năm 1951. Thành phần của Ủy ban gồm chín thành viên và chín đại diện từ các chính phủ, tổ chức của người lao động và tổ chức của người sử dụng lao động trong Hội đồng quản trị, và một Chủ tịch độc lập. Ủy ban về Tự do hiệp hội họp ba lần một năm. Trên cơ sở các ý kiến của các chính phủ, Ủy ban có trách nhiệm xem xét các khiếu nại được đưa đến Ủy ban theo thủ tục đặc biệt, và khi cần thiết, khuyến nghị đối với Hội đồng quản trị: rằng một vụ việc cụ thể không cần tiến hành các hoạt động xem xét thêm, rằng Hội đồng quản trị cần kêu gọi sự quan tâm của chính phủ liên quan đối với vấn đề đã được phát hiện và đề nghị chính phủ đó tiến hành các biện pháp thích hợp để giải quyết các vấn đề đó; hoặc cuối cùng, Hội đồng quản trị phải cố gắng để đạt được sự đồng thuận của chính phủ liên quan rằng vụ việc sẽ được chuyển tới Ủy ban Hòa giải và Điều tra thực tế.

Cần nhấn mạnh rằng kinh nghiệm thu nhận được từ quá trình xem xét hơn 2.500 vụ việc trong suốt hơn 50 năm hoạt động đã cho phép Ủy ban về Tự do hiệp hội trở thành một thiết chế chuyên về các nguyên tắc về tự do hiệp hội và thương lượng tập thể dựa trên các quy định của Hiến chương ILO, các Công ước, Khuyến nghị và các nghị quyết liên quan. Thiết chế về các nguyên tắc về tự do hiệp hội và thương lượng tập thể này đã được tạo ra bởi một tổ chức quốc tế có danh tiếng cao, trung lập và chuyên nghiệp; được tổ chức theo nguyên tắc ba bên, làm việc dựa trên các tình huống thực tế một cách cụ thể, đa dạng và thường là các khiếu kiện nghiêm trọng và phức tạp liên quan đến các vi phạm đối với các quyền công đoàn trên khắp thế giới; do đó, thẩm quyền của nó đã được thừa nhận ở cả phạm vi quốc gia và quốc tế, kết quả hoạt động của nó ngày càng được sử dụng cho việc xây dựng luật pháp quốc gia cũng như nhiều thiết chế khác chịu trách nhiệm về áp dụng luật liên quan đến tự do hiệp hội, cho việc đưa ra các giải pháp giải quyết đối với những tranh chấp tập thể lớn và cho các xuất bản về luật học.

Bộ Tổng tập xuất bản lần thứ năm³ này đưa ra những tóm tắt về các nguyên tắc và quyết định của Ủy ban cho đến thời điểm hiện tại, thể hiện ở Báo cáo lần thứ 339 (tháng 11 năm 2005), một lần nữa tạo hiệu lực cho nghị quyết liên quan

³ Xuất bản lần thứ tư vào năm 1996.

đến các quyền công đoàn và mối quan hệ của nó đối với tự do dân sự được Hội nghị Lao động Quốc tế nhất trí thông qua tại kỳ họp thứ 54 (Geneva, 1970), theo đó Hội đồng quản trị được trao quyền chỉ đạo Tổng Giám đốc xuất bản và công bố rộng rãi dưới hình thức ngắn gọn, súc tích các quyết định bổ sung của Ủy ban về Tự do hiệp hội. Do đó, trong khuôn khổ các hoạt của mình, Văn phòng xuất bản Bộ Tổng tập này để thực hiện nghị quyết quan trọng của Hội nghị.

Dẫn nhập

Bộ Tổng tập hiện hành có mục đích cung cấp công cụ hướng dẫn, phản ánh những chính sách và hành động được thông qua nhằm bảo đảm các nguyên tắc cơ bản về tự do hiệp hội. Đây không phải là sự liệt kê đầy đủ, thấu đáo về những nguyên tắc này vì Ủy ban chỉ có thể thể hiện quan điểm của mình đối với các vụ việc cụ thể được đưa đến Ủy ban. Ngoài ra, trong khi đặt ra điểm so sánh cho việc đánh giá các thành tựu đạt được trong lĩnh vực này, thì mỗi vụ việc đều có đặc điểm đặc thù riêng cần phải được xem xét một cách toàn diện các yếu tố liên quan. Thông qua việc sử dụng các nguyên tắc này làm cơ sở cho việc đưa ra các lý lẽ để xem xét từng vụ việc, Ủy ban đã tiếp tục duy trì các tiêu chí đã được sử dụng trong quá trình đưa ra các kết luận của mình, trên cơ sở bảo đảm sự phù hợp với từng vụ việc cụ thể, bảo đảm các lý lẽ, lập luận là có cơ sở và không cần thêm các hoạt động khác. Và như vậy, việc áp dụng một nguyên tắc cụ thể trong một vụ việc cụ thể ở một quốc gia cụ thể không có nghĩa là chính phủ của quốc gia đó đã không tôn trọng nguyên tắc đó.

Các nguyên tắc và quyết định đã được xây dựng trên cơ sở các khiếu nại của các tổ chức của người lao động và của người sử dụng lao động. Về khía cạnh này, cần chú ý rằng, đa số các khiếu nại được xem xét bởi Ủy ban đến thời điểm này là các khiếu nại của các tổ chức của người lao động, mặc dù các khiếu nại của các tổ chức của người sử dụng lao động đang có xu hướng tăng lên đáng kể trong những năm gần đây. Điều này lý giải tại sao ngôn ngữ của các nguyên tắc và quyết định được Ủy ban sử dụng thường là ngôn ngữ dành cho tổ chức của người lao động. Tuy nhiên, nhiều nguyên tắc này là có bản chất chung và cũng có thể áp dụng đối với tổ chức của người sử dụng lao động nếu có vụ việc tương tự phát sinh.

Để hướng dẫn người đọc, đối với mỗi nguyên tắc hoặc quyết định của Ủy ban được nêu trong Bộ Tổng tập này, có thông tin tham chiếu tương ứng đến Bộ Tổng tập được xuất bản năm 1996, đến các báo cáo, các vụ việc và các đoạn liên quan trong các Báo cáo của Ủy ban, cho đến Báo cáo lần thứ 339 (tháng 11 năm 2005).

Thủ tục của Ủy ban Tự do hiệp hội và các đối tác xã hội

1

Chức năng của ILO và nhiệm vụ của Ủy ban Tự do hiệp hội

1. Chức năng của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) liên quan đến tự do hiệp hội và bảo vệ con người là đóng góp thực hiện hiệu quả các nguyên tắc chung của tự do hiệp hội như là một trong những biện pháp đầu tiên bảo vệ hòa bình và công bằng xã hội. Để thực hiện trách nhiệm của mình trong vấn đề này, ILO không ngần ngại thảo luận ở cấp quốc tế các vụ việc có tính chất nghiêm trọng ảnh hưởng đến việc thực hiện các mục tiêu và mục đích của tổ chức đã nêu trong Điều lệ ILO, Tuyên bố Philadelphia và các Công ước ILO liên quan đến tự do hiệp hội.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 1; và Báo cáo lần thứ 332, Vụ việc số 2227, đoạn 600)

2. Theo Điều lệ ILO, mục đích chính của việc thành lập ILO là cải thiện điều kiện làm việc và thúc đẩy tự do hiệp hội ở các nước. Do đó, các vấn đề được ILO đề cập tới trong lĩnh vực này không còn thuộc phạm vi độc quyền của quốc gia và hành động của ILO vì mục đích này không thể coi là can thiệp vào công việc nội bộ quốc gia, bởi vì điều này nằm trong các điều khoản tham chiếu mà các nước thành viên gửi cho ILO để ILO thực hiện các mục tiêu được giao phó của mình.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 2; Báo cáo lần thứ 329, Vụ việc số 2114, đoạn 69; và Báo cáo lần thứ 331, Vụ việc số 2177/2183, đoạn 548.)

3. Mục đích của các thủ tục của Ủy ban là nhằm thúc đẩy tôn trọng quyền công đoàn trong pháp luật và thực tiễn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 4; và, ví dụ: Báo cáo lần thứ 299, Vụ việc số 1772, đoạn 127; Báo cáo lần thứ 300, Vụ việc số 1799, đoạn 205; Báo cáo lần thứ 305, Vụ việc số 1870, đoạn 140; Báo cáo lần thứ 311, Vụ việc số 1873, đoạn 106; Báo cáo lần thứ 316, Vụ việc số 1988, đoạn 386; Báo cáo lần thứ 321, Vụ việc số 1888, đoạn 230; Báo cáo lần thứ 325, Vụ việc số 2052, đoạn 407; Báo cáo lần thứ 332, Vụ việc số 2225, đoạn 373; Báo cáo lần thứ 335, Vụ việc số 2111, đoạn 1169; và Báo cáo lần thứ 336, Vụ việc số 2321, đoạn 491.)

4. Mục đích đưa ra các thủ tục riêng về tự do hiệp hội không phải là để đổ lỗi hay trừng phạt bất kỳ ai, mà là để thực hiện đối thoại ba bên mang tính xây dựng nhằm thúc đẩy tôn trọng quyền công đoàn trong pháp luật và thực tiễn.

(Xem Báo cáo lần thứ 323, Vụ việc số 1888, đoạn 199.)

5. Các khiếu nại có thể gửi tới Ủy ban cho dù các nước liên quan đã phê chuẩn hoặc chưa phê chuẩn Công ước về Tự do hiệp hội.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 5; và Báo cáo lần thứ 332, Vụ việc số 227, đoạn 600.)

6. Nhiệm vụ của Ủy ban là xác định xem các luật đã ban hành hoặc thực tiễn thực hiện của quốc gia có phù hợp với các nguyên tắc tự do hiệp hội và thương lượng tập thể được quy định trong các Công ước liên quan hay không.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 6; Báo cáo lần thứ 310, Vụ việc số 1931, đoạn 494; Báo cáo lần thứ 311, Vụ việc số 1942, đoạn 262; Báo cáo lần thứ 335, Vụ việc số 2187, đoạn 116; và Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2258, đoạn 836.)

7. Theo các quy định về nhiệm vụ của mình, Ủy ban có thẩm quyền xem xét mức độ bị ảnh hưởng của việc thực hiện quyền công đoàn khi có các cáo buộc về vi phạm các quyền tự do dân sự.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 7.)

8. Nhiệm vụ của Ủy ban xuất phát trực tiếp từ các mục tiêu và mục đích cơ bản nêu trong Điều lệ ILO và không liên quan đến Tuyên bố ILO 1998 về các nguyên tắc và quyền cơ bản tại nơi làm việc - Tuyên bố này có cơ chế thúc đẩy thực hiện riêng.

(Xem Báo cáo lần thứ 332, Vụ việc số 2227, đoạn 600.)

9. Trong phạm vi nhiệm vụ của mình, Ủy ban có thẩm quyền kiểm tra các bằng chứng hỗ trợ cho các cáo buộc đưa ra có thỏa đáng không và thỏa đáng ở mức độ nào; việc kiểm tra này nhằm phục vụ xem xét tính phải trái của vụ việc và không hỗ trợ điều tra trường hợp không có cáo buộc.

(Xem Báo cáo lần thứ 325, Vụ việc số 2106, đoạn 477.)

10. Các nguyên tắc tự do hiệp hội được áp dụng thống nhất và nhất quán với các quốc gia mặc dù Ủy ban luôn cân nhắc tới hoàn cảnh quốc gia, chẳng hạn như lịch sử quan hệ lao động và bối cảnh kinh tế - xã hội.

(Xem Báo cáo lần thứ 329, Vụ việc số 2177/2183, đoạn 630.)

11. Trong trường hợp các luật của quốc gia, kể cả giải thích của tòa án tối cao, vi phạm các nguyên tắc tự do hiệp hội, Ủy ban luôn cho rằng nhiệm vụ của mình

là kiểm tra các luật đó, đưa ra hướng dẫn và đề xuất hỗ trợ kỹ thuật của ILO để chuyển hóa các luật quốc gia cho phù hợp với các nguyên tắc tự do hiệp hội như quy định trong Điều lệ ILO và các Công ước liên quan.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 8; Báo cáo lần thứ 310, Vụ việc số 1931, đoạn 494; Báo cáo lần thứ 318, Vụ việc số 1954, đoạn 50; Báo cáo lần thứ 329, Vụ việc số 2114, đoạn 69, và Vụ việc số 2177/2183, đoạn 631.)

12. Mặc dù Ủy ban không có thẩm quyền quyết định các vấn đề liên quan đến việc chiếm đóng hoặc quản lý các vùng lãnh thổ, chính phủ nước chiếm đóng, với tư cách thành viên của ILO, có nghĩa vụ tôn trọng các nguyên tắc tự do hiệp hội theo quy định trong Điều lệ ILO tại các vùng lãnh thổ bị chiếm đóng, nơi mà pháp luật quốc gia của nước chiếm đóng không được áp dụng và, vì thế, bản thân việc phê chuẩn các Công ước quốc tế về tự do hiệp hội không nghiêm nhiên tạo ra nghĩa vụ đối với ILO tại các vùng bị chiếm đóng. Về việc này, Ủy ban nhắc lại thẩm quyền của Ủy ban trong vấn đề này độc lập với việc phê chuẩn Công ước về tự do hiệp hội.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 9.)

13. Ủy ban không có thẩm quyền xem xét những cáo buộc thuần túy về chính trị; tuy nhiên, Ủy ban có thể có ý kiến về các biện pháp do chính phủ thực hiện có tính chất chính trị, trong chừng mực các biện pháp này có thể ảnh hưởng đến việc thực hiện quyền công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 200.)

14. Vấn đề liên quan tới đại diện tại Hội nghị Lao động Quốc tế thuộc thẩm quyền của Ủy ban kiểm tra tư cách đại biểu hội nghị.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 659.)

Các nghĩa vụ cơ bản của Nhà nước thành viên về quyền con người và quyền công đoàn

15. Khi một Nhà nước quyết định trở thành thành viên ILO nghĩa là Nhà nước đó đã chấp nhận các nguyên tắc cơ bản thể hiện trong Điều lệ ILO và Tuyên bố Philadelphia, trong đó có nguyên tắc tự do hiệp hội.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 10; Báo cáo lần thứ 329, Vụ việc số 2177/2183, đoạn 630; Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2166/2173/2180/2196, đoạn 288; Báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 2268, đoạn 732; Báo cáo lần thứ 335, Vụ việc số 2187, đoạn 116; Báo cáo lần thứ 336, Vụ việc số 1937/2027, đoạn 141; Báo cáo lần thứ 338, Vụ việc số 1890, đoạn 179, và Vụ việc số 2252, đoạn 306.)

16. Tư cách thành viên của một Nhà nước trong ILO nghĩa là Nhà nước đó có nghĩa vụ tôn trọng tự do hiệp hội trong luật quốc gia và tôn trọng các Công ước mà Nhà nước đó đã phê chuẩn trên cơ sở tự nguyện.

(Xem Báo cáo lần thứ 300, Vụ việc số 1793, đoạn 263.)

17. Trách nhiệm cuối cùng đảm bảo tôn trọng các nguyên tắc tự do hiệp hội thuộc về Chính phủ.

(Xem Báo cáo lần thứ 304, Vụ việc số 1852, đoạn 492.)

18. Chính phủ có trách nhiệm đảm bảo áp dụng các Công ước lao động quốc tế liên quan đến tự do hiệp hội đã được tự do phê chuẩn và phải được tất cả các cơ quan nhà nước tôn trọng, kể cả các cơ quan tư pháp.

(Xem Báo cáo lần thứ 313, Vụ việc số 1952, đoạn 300; và Báo cáo lần thứ 318, Vụ việc số 1991, đoạn 269.)

19. Quyền công đoàn, cũng giống như các quyền con người cơ bản khác, cần được tôn trọng không phụ thuộc vào trình độ phát triển của nước liên quan.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 17 và 41; và Báo cáo lần thứ 321, Vụ việc số 2031, đoạn 166.)

20. Ủy ban lưu ý tới Tuyên bố Ba bên về các nguyên tắc liên quan tới các xí nghiệp đa quốc gia và các chính sách xã hội, được Hội đồng quản trị của ILO thông qua tháng 11 năm 1977, trong đó nêu (đoạn 46 của Tuyên bố, sửa đổi, bổ sung tháng 11 năm 2000): “Ở đâu chính phủ nước chủ nhà áp dụng ưu đãi đặc biệt để thu hút đầu tư nước ngoài, các biện pháp ưu đãi không được hạn chế tự do hiệp hội, hoặc quyền tổ chức và thương lượng tập thể của người lao động”.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 12.)

21. Một Nhà nước không thể lập luận về các cam kết và thỏa thuận khác để biện minh cho việc không áp dụng các Công ước ILO đã phê chuẩn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 13; và Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2194, đoạn 791.)

22. Mức độ đảm bảo thực hiện quyền công đoàn theo các quy định và nguyên tắc của Công ước 87 và 98 được xem là tiêu chuẩn tối thiểu, có thể và khuyến khích bổ sung thêm những đảm bảo khác trong hệ thống hiến pháp và pháp luật quốc gia, truyền thống quốc gia về quan hệ lao động, hoạt động công đoàn hoặc thương lượng giữa các bên.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 14.)

23. Liên quan tới những cáo buộc đối với một chính phủ về vi phạm quyền công đoàn, Ủy ban nhắc lại rằng chính phủ kế tiếp trong cùng một nhà nước, vì lý do đơn thuần là thay đổi chính phủ, không thể trốn tránh trách nhiệm phát sinh từ các sự kiện xảy ra dưới chính quyền cũ. Trong mọi trường hợp, chính phủ mới có trách nhiệm giải quyết các hậu quả có thể phát sinh từ các sự kiện đó. Khi có sự thay đổi chế độ trong một quốc gia, chính phủ mới cần tiến hành các bước cần thiết để khắc phục bất kỳ tác động phát sinh nào do các sự kiện bị khiếu nại tạo ra kể từ khi lên nắm quyền, ngay cả khi những sự kiện đó diễn ra dưới thời chính phủ tiền nhiệm.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 18; Báo cáo lần thứ 306, Vụ việc số 1904, đoạn 594; Báo cáo lần thứ 307, Vụ việc số 1905, đoạn 147, và Vụ việc số 1910, đoạn 165; Báo cáo lần thứ 316, Vụ việc số 1970, đoạn 547; và Báo cáo lần thứ 335, Vụ việc số 2305, đoạn 501.)

Nghĩa vụ của các chính phủ liên quan đến thủ tục của Ủy ban Tự do hiệp hội

24. Vì uy tín của mình, các chính phủ cần coi trọng việc cung cấp các giải đáp chi tiết liên quan tới các cáo buộc đưa ra của các tổ chức khiếu nại, nhằm giúp Ủy ban tiến hành xem xét một cách khách quan.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 20; và, ví dụ: Báo cáo lần thứ 304, Vụ việc số 1850, đoạn 205; Báo cáo lần thứ 307, Vụ việc số 1864, đoạn 427; Báo cáo lần thứ 311, Vụ việc số 1873, đoạn 106; Báo cáo lần thứ 318, Vụ việc số 1978, đoạn 216; Báo cáo lần thứ 323, Vụ việc số 2017/2050, đoạn 301; Báo cáo lần thứ 324, Vụ việc số 2035, đoạn 570; Báo cáo lần thứ 326, Vụ việc số 2103, đoạn 294; Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2166/2173/2180/2196, đoạn 289; Báo cáo lần thứ 334, Vụ việc số 2200, đoạn 756; và Báo cáo lần thứ 335, Vụ việc số 2187, đoạn 116.)

25. Trong tất cả các vụ việc được đưa ra Ủy ban kể từ khi thành lập tới nay, Ủy ban luôn cho rằng các giải đáp của chính phủ đối với bên khiếu nại không được chỉ dừng lại ở nhận xét chung chung.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 21; và Báo cáo lần thứ 310, Vụ việc số 1929, đoạn 424.)

**Chức năng của các tổ chức người lao động
và người sử dụng lao động**
(*Xem thêm các đoạn 36 và 1069*)

26. Sự hình thành các tổ chức tự do và độc lập và tham gia thương lượng với tất cả các bên trong đối thoại xã hội là điều không thể thiếu nhằm giúp chính phủ đương đầu và giải quyết các vấn đề kinh tế và xã hội vì lợi ích tốt nhất của người lao động và của quốc gia.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 24; và Báo cáo lần thứ 308, Vụ việc số 1934, đoạn 124; Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2189, đoạn 466; Báo cáo lần thứ 332, Vụ việc số 2090, đoạn 353; và Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2189, đoạn 485.)

27. Mục tiêu cơ bản của phong trào công đoàn phải là đảm bảo phát triển phúc lợi kinh tế và xã hội cho mọi người lao động.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 27; và Báo cáo lần thứ 310, Vụ việc số 1929, đoạn 425.)

28. Các lợi ích nghề nghiệp và kinh tế mà người lao động và các tổ chức của họ bảo vệ không chỉ liên quan đến cải thiện điều kiện làm việc hoặc đòi hỏi lợi ích tập thể có tính chất nghề nghiệp, mà còn tìm kiếm các giải pháp cho các vấn đề chính sách kinh tế - xã hội và các vấn đề xảy ra đối với cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp có liên quan trực tiếp tới người lao động.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 29; và Báo cáo lần thứ 310, Vụ việc số 1929, đoạn 425.)

29. Hoạt động công đoàn không thể chỉ giới hạn trong phạm vi các vấn đề nghề nghiệp. Sự lựa chọn một chính sách chung, đặc biệt trong lĩnh vực kinh tế, rõ ràng sẽ tác động tới người lao động (tiền công, ngày nghỉ, điều kiện làm việc).

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 30.)

Quyền công đoàn và các quyền tự do dân sự

2

Các nguyên tắc chung

(Xem thêm các đoạn 7 và 19)

30. Ủy ban cho rằng cần coi trọng các nguyên tắc cơ bản trong Tuyên ngôn quốc tế về nhân quyền, vì sự vi phạm Tuyên ngôn này có thể ảnh hưởng xấu đến việc tự do thực hiện quyền công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 32; và Báo cáo lần thứ 308, Vụ việc số 1934, đoạn 135.)

31. Trong nhiều dịp, Ủy ban nhấn mạnh tầm quan trọng của Nghị quyết về quyền công đoàn và mối quan hệ với các quyền tự do dân sự, được thông qua tại Hội nghị Lao động Quốc tế năm 1970, trong đó khẳng định nguyên tắc: “các quyền được trao cho các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động phải dựa trên sự tôn trọng các quyền tự do dân sự, cụ thể là các quyền nêu trong Tuyên ngôn quốc tế về nhân quyền và Công ước quốc tế về các quyền dân sự và chính trị, và sự thiếu vắng các quyền tự do dân sự này có nghĩa là mọi ý nghĩa của khái niệm quyền công đoàn bị loại bỏ.”

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 33; và Báo cáo lần thứ 300, Vụ việc số 1790, đoạn 296.)

32. Ủy ban cho rằng một hệ thống dân chủ là nền tảng để tự do thực hiện quyền công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 34; Báo cáo lần thứ 302, Vụ việc số 1773, đoạn 469; và Báo cáo lần thứ 306, Vụ việc số 1884, đoạn 684.)

33. Một phong trào công đoàn thực sự tự do và độc lập chỉ có thể phát triển khi các quyền cơ bản của con người được tôn trọng.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 35; Báo cáo lần thứ 300, Vụ việc số 1682/1711/1716, đoạn 173; Báo cáo lần thứ 302, Vụ việc số 1773, đoạn 469; Báo cáo lần thứ 316, Vụ việc số 1773, đoạn 614; và Báo cáo lần thứ 338, Vụ việc số 2378, đoạn 1153.)

34. Chính phủ có nhiệm vụ bảo vệ môi trường xã hội, trong đó sự tôn trọng pháp luật là cách duy nhất để đảm bảo tôn trọng và bảo vệ con người.

(Xem Báo cáo lần thứ 326, Vụ việc số 2027, đoạn 176.)

35. Mọi biện pháp thích hợp cần được thực hiện để đảm bảo rằng quyền công đoàn, không phân biệt liên kết công đoàn, có thể được thực hiện trong điều kiện bình thường với sự tôn trọng các quyền con người cơ bản và trong một môi trường không có bất cứ hình thức bạo lực, áp lực, sợ hãi và đe dọa nào.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 36; Báo cáo lần thứ 306, Vụ việc số 1884, đoạn 684; Báo cáo lần thứ 308, Vụ việc số 1934, đoạn 135; Báo cáo lần thứ 316, Vụ việc số 1773, đoạn 614; Báo cáo lần thứ 332, Vụ việc số 1888, đoạn 61; và Báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 2268, đoạn 744.)

36. Để các tổ chức công đoàn và các tổ chức của người sử dụng lao động có đóng góp thực sự hữu ích và đáng tin cậy, họ phải được quyền thực hiện các hoạt động trong một môi trường tự do và an toàn. Điều này có nghĩa là, nếu các tổ chức công đoàn và các tổ chức người sử dụng lao động cho rằng họ không có các quyền tự do cơ bản để hoàn thành sứ mệnh của mình một cách trực tiếp, thì họ được phép yêu cầu công nhận các quyền tự do này và việc thực hiện các quyền này, và những yêu cầu như vậy phải được coi là trong phạm vi hoạt động hợp pháp của công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 28, 37 và 459; Báo cáo lần thứ 334, Vụ việc số 2254, đoạn 1082; và Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2258, đoạn 852.)

37. Một phong trào công đoàn tự do chỉ có thể phát triển trong một chế độ đảm bảo các quyền cơ bản, trong đó có quyền của đoàn viên công đoàn được tổ chức hội họp trong khuôn viên công đoàn, được tự do bày tỏ ý kiến thông qua các bài diễn văn và báo chí và quyền của đoàn viên công đoàn khi bị bắt giữ được đảm bảo các thủ tục tư pháp thông thường vào thời điểm sớm nhất có thể.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 38.)

38. Hội nghị Lao động Quốc tế chỉ ra rằng quyền hội họp, tự do ngôn luận và bày tỏ ý kiến, và đặc biệt, quyền tự do nêu quan điểm mà không bị can thiệp và tự do tìm kiếm, tiếp nhận và truyền bá thông tin, tư tưởng thông qua các phương tiện truyền thông, kể cả qua biên giới, được xem là các quyền tự do dân sự thiết yếu để thực hiện quyền công đoàn một cách bình thường (theo Nghị quyết về quyền công đoàn và mối quan hệ với các quyền tự do dân sự, được thông qua tại kỳ họp 54, năm 1970).

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 39.)

39. Đảm bảo tuân thủ các quyền con người phải là chính sách của các chính phủ.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 15 và 40.)

40. Mặc dù những người nắm giữ các chức vụ công đoàn, do vị trí của mình, không được vi phạm các quy định pháp luật đang có hiệu lực, song các quy định pháp luật này cũng không được vi phạm những bảo đảm cơ bản về tự do hiệp hội, cũng như không được xử phạt các hoạt động được coi là hoạt động công đoàn hợp pháp theo các nguyên tắc tự do hiệp hội.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 42 và 726; Báo cáo lần thứ 305, Vụ việc số 1870, đoạn 145; Báo cáo lần thứ 326, Vụ việc số 2105, đoạn 448; Báo cáo lần thứ 329, Vụ việc số 2188, đoạn 211; Báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 2268, đoạn 744; và Báo cáo lần thứ 335, Vụ việc số 2276, đoạn 408.)

41. Không được sử dụng các cáo buộc về hành vi tội phạm để quấy rầy đoàn viên công đoàn vì lý do là tham gia công đoàn hoặc thực hiện các hoạt động công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 43; Báo cáo lần thứ 305, Vụ việc số 1773, đoạn 365; Báo cáo lần thứ 306, Vụ việc số 1884, đoạn 700; và Báo cáo lần thứ 327, Vụ việc số 2018, đoạn 117.)

Quyền được sống, được bảo đảm an toàn và toàn vẹn về thể chất và tinh thần của con người

(Xem thêm các đoạn 80 và 1125)

42. Quyền được sống là điều kiện cơ bản tiên quyết để thực hiện các quyền nêu trong Công ước 87.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 45.)

43. Tự do hiệp hội chỉ có thể được thực hiện trong điều kiện hoàn toàn tôn trọng và bảo đảm các quyền cơ bản, đặc biệt các quyền liên quan đến tính mạng con người và an toàn cá nhân.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 46; và, ví dụ: Báo cáo lần thứ 300, Vụ việc số 1649, đoạn 453; Báo cáo lần thứ 305, Vụ việc số 1876, đoạn 322; Báo cáo lần thứ 307, Vụ việc số 1876, đoạn 312; Báo cáo lần thứ 308, Vụ việc số 1892, đoạn 401; Báo cáo lần thứ 316, Vụ việc số 1970, đoạn 548; Báo cáo lần thứ 324, Vụ việc số 1787, đoạn 273; Báo cáo lần thứ 329, Vụ việc số 2201, đoạn 508; Báo cáo lần thứ 332, Vụ việc số 2201, đoạn 546; Báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 1787, đoạn 450; và Báo cáo lần thứ 334, Vụ việc số 2254, đoạn 1088.)

44. Các quyền của các tổ chức người lao động và người sử dụng lao động chỉ có thể được thực hiện trong một môi trường không bạo lực, không áp lực hoặc không bị đe dọa dưới bất kỳ hình thức nào đối với các nhà lãnh đạo và đoàn viên của các tổ chức này, và chính phủ có trách nhiệm đảm bảo nguyên tắc này được tôn trọng.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 47; và, ví dụ: Báo cáo lần thứ 299, Vụ việc số 1512, đoạn 407; Báo cáo lần thứ 304, Vụ việc số 1862, đoạn 81; Báo cáo lần thứ 308, Vụ việc số 1888, đoạn 342; Báo cáo lần thứ 321, Vụ việc số 2052, đoạn 247; Báo cáo lần thứ 327, Vụ việc số 2017/2050, đoạn 601; Báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 2158, đoạn 83; Báo cáo lần thứ 334, Vụ việc số 2254, đoạn 1088; Báo cáo lần thứ 336, Vụ việc số 2321, đoạn 496; Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 1787, đoạn 535; và Báo cáo lần thứ 338, Vụ việc số 2298, đoạn 886.)

45. Một phong trào công đoàn thực sự tự do và độc lập không thể phát triển trong một môi trường bạo lực và bất ổn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 48; Báo cáo lần thứ 302, Vụ việc số 1849, đoạn 202; Báo cáo lần thứ 304, Vụ việc số 1850, đoạn 207; Báo cáo lần thứ 326, Vụ việc số 2027, đoạn 176; và Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2318, đoạn 340.)

46. Một môi trường bạo lực, chẳng hạn, xung quanh xảy ra các vụ giết người hoặc mất tích các nhà lãnh đạo công đoàn, hoặc một môi trường trong đó các cơ sở và tài sản của người lao động và người sử dụng lao động bị tấn công, bị xem là một trở ngại nghiêm trọng cho việc thực hiện quyền công đoàn, đòi hỏi các nhà chức trách phải áp dụng các biện pháp nghiêm ngặt chống lại các hành vi như vậy.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 49; và Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 1888, đoạn 657.)

47. Các sự kiện có thể quy tội cho cá nhân đòi hỏi trách nhiệm của Nhà nước bởi vì Nhà nước có nghĩa vụ ngăn chặn các hành vi vi phạm quyền con người. Do đó, chính phủ cần nỗ lực thực hiện các nghĩa vụ của mình đảm bảo tôn trọng các quyền cá nhân và quyền tự do, cũng như nghĩa vụ đảm bảo quyền được sống của đoàn viên công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 19 và 50; và Báo cáo lần thứ 308, Vụ việc số 1934, đoạn 135.)

48. Các trường hợp lãnh đạo công đoàn và đoàn viên công đoàn bị giết hại, mất tích hoặc bị thương nghiêm trọng cần phải được điều tra tư pháp độc lập một cách sớm nhất, để làm sáng tỏ đầy đủ các sự kiện và hoàn cảnh xảy ra và, trong

chừng mực có thể, xác định trách nhiệm, trừng phạt các bên có tội và ngăn chặn lặp lại sự việc tương tự.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 51; và, ví dụ: Báo cáo lần thứ 306, Vụ việc số 1884, đoạn 699; Báo cáo lần thứ 310, Vụ việc số 1773, đoạn 462; Báo cáo lần thứ 325, Vụ việc số 1888, đoạn 393; Báo cáo lần thứ 327, Vụ việc số 2156, đoạn 202; Báo cáo lần thứ 328, Vụ việc số 1787, đoạn 114; Báo cáo lần thứ 331, Vụ việc số 2158, đoạn 38; Báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 2268, đoạn 748; Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2318, đoạn 336, và Vụ việc số 2268, đoạn 1091; và Báo cáo lần thứ 338, Vụ việc số 2158, đoạn 185.)

49. Trong các trường hợp cảnh sát giải tán các cuộc hội họp công cộng dẫn đến chết người hay chấn thương nghiêm trọng, Ủy ban cho rằng phải đặc biệt chú ý tới hoàn cảnh xảy ra sự việc thông qua tiến hành điều tra độc lập, đầy đủ và ngay lập tức, sau đó thực hiện các thủ tục tố tụng pháp lý thông thường để làm rõ nguyên nhân hành động của cảnh sát và xác định trách nhiệm.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 52 và 148; Báo cáo lần thứ 302, Vụ việc số 1840, đoạn 353; Báo cáo lần thứ 304, Vụ việc số 1850, đoạn 207; Báo cáo lần thứ 306, Vụ việc số 1884, đoạn 696; Báo cáo lần thứ 331, Vụ việc số 2217, đoạn 200; và Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2323, đoạn 1030.)

50. Trong trường hợp xảy ra tấn công thể chất hoặc tinh thần của con người, Ủy ban cho rằng cần tiến hành điều tra tư pháp độc lập ngay lập tức, nhằm làm rõ đầy đủ các sự kiện, xác định trách nhiệm, trừng phạt những người có trách nhiệm và ngăn chặn lặp lại hành vi đó.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 53; và, ví dụ: Báo cáo lần thứ 299, Vụ việc số 1512, đoạn 407; Báo cáo lần thứ 304, Vụ việc số 1719, đoạn 409; Báo cáo lần thứ 305, Vụ việc số 1876, đoạn 324; Báo cáo lần thứ 306, Vụ việc số 1862, đoạn 116; Báo cáo lần thứ 320, Vụ việc số 2048, đoạn 717; Báo cáo lần thứ 325, Vụ việc số 2068, đoạn 314; Báo cáo lần thứ 326, Vụ việc số 2116, đoạn 358; và Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2318, đoạn 340.)

51. Trong trường hợp việc điều tra tư pháp các vụ giết người và mất tích đoàn viên công đoàn không mấy khi thành công, Ủy ban cho rằng cần thiết phải tiến hành các biện pháp để xác định, đưa ra xét xử và kết tội các bên phạm tội, và nếu thực trạng như vậy tồn tại có nghĩa là bên có tội không bị trừng phạt, làm gia tăng thêm môi trường bạo lực và bất ổn, và do đó ảnh hưởng vô cùng nguy hại đến việc thực hiện quyền công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 54; và Báo cáo lần thứ 322, Vụ việc số 1787, đoạn 30.)

52. Trong thực tế, việc không xét xử các bên có tội tạo ra tình trạng có tội nhưng không bị trừng phạt, làm tăng thêm môi trường bạo lực và bất an, và như vậy vô cùng nguy hại cho việc thực hiện quyền công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 55; và, ví dụ: Báo cáo lần thứ 304, Vụ việc số 1787, đoạn 172; Báo cáo lần thứ 306, Vụ việc số 1843, đoạn 616; Báo cáo lần thứ 316, Vụ việc số 1970, đoạn 548; Báo cáo lần thứ 320, Vụ việc số 2027, đoạn 873; Báo cáo lần thứ 321, Vụ việc số 1813, đoạn 62; Báo cáo lần thứ 325, Vụ việc số 2010, đoạn 28; Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 1888, đoạn 657; Báo cáo lần thứ 331, Vụ việc số 1937/2027, đoạn 106; và Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2318, đoạn 336.)

53. Trong trường hợp điều tra tư pháp liên quan đến cái chết của các đoàn viên công đoàn bị xem là mất nhiều thời gian, Ủy ban cho rằng cần thiết đẩy nhanh thủ tục tố tụng để có kết luận nhanh chóng.

(Xem Báo cáo lần thứ 306, Vụ việc số 1843, đoạn 615.)

54. Ủy ban cho rằng đoàn viên công đoàn bị giam giữ, giống như tất cả những người khác, cần được bảo đảm các quyền trong Tuyên ngôn quốc tế về nhân quyền và Công ước quốc tế về các quyền dân sự và chính trị, theo đó tất cả những người bị tước đoạt sự tự do phải được đối xử nhân đạo và tôn trọng phẩm giá vốn có của con người.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 60; và Báo cáo lần thứ 310, Vụ việc số 1930, đoạn 361.)

55. Liên quan đến những cáo buộc về ngược đãi thể chất và tra tấn đoàn viên công đoàn, Ủy ban cho rằng chính phủ cần có hướng dẫn chính xác và áp dụng biện pháp trừng phạt hiệu quả khi phát hiện ngược đãi và tra tấn, để đảm bảo những người bị giam giữ không bị đối xử như vậy.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 59; Báo cáo lần thứ 300, Vụ việc số 1682/1711/1716, đoạn 175, và Vụ việc số 1818, đoạn 365; Báo cáo lần thứ 306, Vụ việc số 1843, đoạn 616; Báo cáo lần thứ 318, Vụ việc số 2005, đoạn 182; Báo cáo lần thứ 321, Vụ việc số 2031, đoạn 171; Báo cáo lần thứ 336, Vụ việc số 2321, đoạn 495; và Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2249, đoạn 1495.)

56. Trong trường hợp có cáo buộc về tra tấn hoặc ngược đãi người bị giam giữ, chính phủ cần tiến hành điều tra những cáo buộc loại này để tiến hành các biện pháp thích hợp, kể cả bồi thường thiệt hại và xử phạt những người có trách nhiệm, để đảm bảo rằng những người bị giam giữ không bị đối xử như vậy.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 57; Báo cáo lần thứ 306, Vụ việc số 1843, đoạn 616; Báo cáo lần thứ 309, Vụ việc số 1843, đoạn 384; Báo cáo lần thứ 310, Vụ việc số 1930, đoạn 353; Báo cáo lần thứ 321, Vụ việc số 2031, đoạn 171, và Vụ việc số 1965, đoạn 383; Báo cáo lần thứ 328, Vụ việc số 1787, đoạn 114; Báo cáo lần thứ 331, Vụ việc số 2169, đoạn 640; và Báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 2268, đoạn 755.)

57. Liên quan tới những cáo buộc về ngược đãi hoặc bất kỳ biện pháp trừng phạt nào khác chống lại những người tham gia đình công, Ủy ban nhắc lại cần coi trọng các quyền của đoàn viên công đoàn, giống như tất cả những người khác, được đảm bảo đúng các thủ tục pháp luật phù hợp với các nguyên tắc của Tuyên ngôn quốc tế về nhân quyền và Công ước quốc tế về các quyền dân sự và chính trị.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 58.)

58. Một môi trường bạo lực, cưỡng chế và đe dọa được bất kỳ hình thức nào nhắm vào các nhà lãnh đạo công đoàn và gia đình của họ là không khuyến khích việc tự do thực hiện và đảm bảo đầy đủ các quyền và sự tự do nêu trong Công ước 87 và 98. Tất cả các nước có nghĩa vụ không thể chối từ là thúc đẩy và bảo vệ môi trường xã hội, trong đó sự tôn trọng luật pháp là cách duy nhất để đảm bảo tôn trọng và bảo vệ tính mạng con người.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 61 và 62; Báo cáo lần thứ 306, Vụ việc số 1903, đoạn 489; Báo cáo lần thứ 331, Vụ việc số 1937/2027, đoạn 106; Báo cáo lần thứ 327, Vụ việc số 1787, đoạn 342; và Báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 2268, đoạn 755.)

59. Việc tấn công đoàn viên công đoàn, các cơ sở và tài sản công đoàn là sự xâm phạm quyền công đoàn nghiêm trọng. Các hoạt động tội phạm như vậy tạo ra một môi trường bất an, cực kỳ nguy hại cho việc thực hiện các hoạt động công đoàn.

(Xem Báo cáo lần thứ 306, Vụ việc số 1862, đoạn 112.)

60. Sự tồn tại các mối đe dọa tính mạng đoàn viên công đoàn tạo ra một môi trường bất an, tất yếu ảnh hưởng đến việc thực hiện các hoạt động công đoàn; việc thực hiện hoạt động công đoàn chỉ có thể diễn ra trong môi trường tôn trọng các quyền cơ bản của con người, không có bạo lực, áp lực và các mối đe dọa dưới bất cứ hình thức nào.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 63; và Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2318, đoạn 333.)

Bắt và giam giữ đoàn viên công đoàn

(Xem thêm các đoạn 151, 174, 671, 672, 673 và 674.)

61. Việc giam giữ lãnh đạo hoặc đoàn viên công đoàn vì tham gia công đoàn hoặc tham gia các hoạt động công đoàn là trái với các nguyên tắc tự do hiệp hội.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 69 và 72; Báo cáo lần thứ 302, Vụ việc số 1824, đoạn 155, Vụ việc số 1849, đoạn 213, và Vụ việc số 1773, đoạn 476; Báo cáo lần thứ 304, Vụ việc số 1850, đoạn 211, và Vụ việc số 1865, đoạn 245; Báo cáo lần thứ 305, Vụ việc số 1773, đoạn 369; Báo cáo lần thứ 307, Vụ việc số 1864, đoạn 432; Báo cáo lần thứ 308, Vụ việc số 1920, đoạn 524; và Báo cáo lần thứ 334, Vụ việc số 2249, đoạn 866.)

62. Việc bắt giữ các lãnh đạo và đoàn viên công đoàn, và các lãnh đạo của các tổ chức người sử dụng lao động, thậm chí chỉ trong một khoảng thời gian ngắn, vì họ thực hiện các hoạt động hợp pháp liên quan tới quyền hiệp hội, bị xem là vi phạm các nguyên tắc tự do hiệp hội.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 70; và, ví dụ: Báo cáo lần thứ 299, Vụ việc số 1772, đoạn 129; Báo cáo lần thứ 300, Vụ việc số 1818, đoạn 363; Báo cáo lần thứ 309, Vụ việc số 1851/1922, đoạn 236; Báo cáo lần thứ 323, Vụ việc số 1988, đoạn 53; Báo cáo lần thứ 326, Vụ việc số 2116, đoạn 357; Báo cáo lần thứ 328, Vụ việc số 2143, đoạn 594; Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2189, đoạn 455; Báo cáo lần thứ 331, Vụ việc số 2220, đoạn 575; Báo cáo lần thứ 336, Vụ việc số 2340, đoạn 651; và Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2365, đoạn 1664.)

63. Các biện pháp tước đoạt quyền tự do của đoàn viên công đoàn vì lý do liên quan đến hoạt động công đoàn, ngay cả khi chỉ để triệu tập hay chất vấn trong một thời gian ngắn, bị xem là trở ngại đối với việc thực thi quyền công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 77; và, ví dụ: Báo cáo lần thứ 305, Vụ việc số 1805, đoạn 224; Báo cáo lần thứ 307, Vụ việc số 1863, đoạn 342; Báo cáo lần thứ 308, Vụ việc số 1934, đoạn 131; Báo cáo lần thứ 311, Vụ việc số 1969, đoạn 147; Báo cáo lần thứ 320, Vụ việc số 2023, đoạn 428; Báo cáo lần thứ 325, Vụ việc số 2109, đoạn 461; Báo cáo lần thứ 326, Vụ việc số 2116, đoạn 357; Báo cáo lần thứ 328, Vụ việc số 2129, đoạn 603; Báo cáo lần thứ 331, Vụ việc số 2169, đoạn 638.)

64. Việc giam giữ đoàn viên công đoàn vì lý do thực hiện các hoạt động bảo vệ quyền lợi của người lao động bị xem là sự can thiệp nghiêm trọng về quyền tự do dân sự, nói chung, và quyền công đoàn, nói riêng.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 71; và, ví dụ: Báo cáo lần thứ 302, Vụ việc số 1826, đoạn 413; Báo cáo lần thứ 316, Vụ việc số 1773, đoạn 609; Báo cáo lần thứ 318, Vụ việc số 1994, đoạn 457; Báo cáo lần thứ 325, Vụ việc số 2052, đoạn 410; Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 1961, đoạn 74; Báo cáo lần thứ 332, Vụ việc số 2090, đoạn 354; Báo cáo lần thứ 334, Vụ việc số 2313, đoạn 1118; Báo cáo lần thứ 336, Vụ việc số 2340, đoạn 651; và Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2189, đoạn 483, và Vụ việc số 2365, đoạn 1664.)

65. Các biện pháp nhằm tước đoạt quyền tự do của lãnh đạo công đoàn và đoàn viên công đoàn có nguy cơ nghiêm trọng can thiệp vào hoạt động công đoàn và, khi các biện pháp như vậy được thực hiện vì lý do công đoàn, chúng được coi là vi phạm các nguyên tắc tự do hiệp hội.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 74; Báo cáo lần thứ 323, Vụ việc số 2079, đoạn 541; Báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 2153, đoạn 212; và Báo cáo lần thứ 336, Vụ việc số 2321, đoạn 494.)

66. Việc giam giữ đoàn viên công đoàn vì lý do hoạt động công đoàn bị xem là một cản trở nghiêm trọng đối với việc thực hiện quyền công đoàn và vi phạm quyền tự do hiệp hội.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 75; Báo cáo lần thứ 300, Vụ việc số 1649, đoạn 454; và Báo cáo lần thứ 305, Vụ việc số 1870, đoạn 145.)

67. Việc bắt giữ đoàn viên công đoàn và các nhà lãnh đạo của các tổ chức người sử dụng lao động có thể tạo ra một môi trường đe dọa và lo sợ, gây nguy hại cho diễn biến bình thường của hoạt động công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 76; Báo cáo lần thứ 308, Vụ việc số 1888, đoạn 344; Báo cáo lần thứ 331, Vụ việc số 2220, đoạn 575; Báo cáo lần thứ 332, Vụ việc số 2090, đoạn 355, và Vụ việc số 2238, đoạn 969; Báo cáo lần thứ 334, Vụ việc số 2313, đoạn 1118; và Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2189, đoạn 484.)

68. Việc cảnh sát bắt giữ và thẩm vấn một cách hệ thống và tùy tiện các nhà lãnh đạo công đoàn và đoàn viên công đoàn có nguy cơ lạm quyền và có thể bị xem là sự tấn công nghiêm trọng quyền công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 78.)

69. Việc bắt giữ và giam giữ đoàn viên công đoàn khi không bị buộc tội hoặc không có lệnh của tòa án là sự vi phạm nghiêm trọng quyền công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 79 và 82; Báo cáo lần thứ 299, Vụ việc số 1803, đoạn 338; Báo cáo lần thứ 300, Vụ việc số 1818, đoạn 364; Báo cáo lần thứ 302, Vụ việc số 1846, đoạn 266, và Vụ việc số 1833, đoạn 552; Báo cáo lần thứ 331, Vụ việc số 2217, đoạn 200, và Vụ việc số 2169, đoạn 638.)

70. Việc bắt giữ đoàn viên công đoàn khi không bị buộc tội là hạn chế quyền tự do hiệp hội, và chính phủ cần áp dụng các biện pháp hướng dẫn thích hợp để ngăn chặn nguy cơ ảnh hưởng tới hoạt động công đoàn khi thực hiện việc bắt giữ như vậy.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 80 và 81; Báo cáo lần thứ 304, Vụ việc số 1649, đoạn 391; Báo cáo lần thứ 308, Vụ việc số 1917, đoạn 205; Báo cáo lần thứ 323, Vụ việc số 2028, đoạn 212; Báo cáo lần thứ 326, Vụ việc số 2017/2050, đoạn 279; Báo cáo lần thứ 328, Vụ việc số 2158, đoạn 322; và Báo cáo lần thứ 331, Vụ việc số 2220, đoạn 575.)

71. Việc bắt giữ các nhà lãnh đạo của người sử dụng lao động vì các hoạt động liên quan đến nhu cầu chính đáng của họ là sự hạn chế nghiêm trọng các quyền của họ và vi phạm quyền tự do hiệp hội.

(Xem Báo cáo lần thứ 334, Vụ việc số 2254, đoạn 1084.)

72. Mặc dù những người tham gia hoạt động công đoàn hoặc giữ các chức vụ công đoàn không được miễn trừ trong thực thi pháp luật hình sự thông thường, song các cơ quan công quyền không được vì lý do hoạt động công đoàn để bắt giữ hoặc tạm giam đoàn viên công đoàn một cách tùy tiện.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 83, và, ví dụ: Báo cáo lần thứ 304, Vụ việc số 1865, đoạn 246; Báo cáo lần thứ 318, Vụ việc số 2005, đoạn 179; Báo cáo lần thứ 320, Vụ việc số 2048, đoạn 716; Báo cáo lần thứ 321, Vụ việc số 1888, đoạn 233; Báo cáo lần thứ 323, Vụ việc số 2074, đoạn 149; Báo cáo lần thứ 324, Vụ việc số 2031, đoạn 47; Báo cáo lần thứ 327, Vụ việc số 2148, đoạn 802; Báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 2153, đoạn 213; Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2189, đoạn 475; và Báo cáo lần thứ 338, Vụ việc số 2382, đoạn 531.)

73. Việc truy tố, hoặc các hình thức xử phạt khác, bằng bất kỳ cách nào, không được dùng để chống lại các nhà lãnh đạo công đoàn khi họ đưa một vụ việc ra Ủy ban Tự do hiệp hội và các cáo buộc đối với họ phải được thu hồi ngay lập tức.

(Xem Báo cáo lần thứ 308, Vụ việc số 1920, đoạn 524.)

74. Không được áp dụng các biện pháp trả đũa đối với các nhà lãnh đạo công đoàn, đặc biệt dưới hình thức bắt và giam giữ mà không xét xử, vì lý do họ thực hiện các quyền phát sinh từ việc phê chuẩn các công ước ILO về tự do hiệp hội, trong trường hợp này là nộp đơn khiếu nại tới Ủy ban Tự do hiệp hội.

(Xem Báo cáo lần thứ 338, Vụ việc số 2382, đoạn 532.)

75. Việc bắt và giam giữ đoàn viên công đoàn, thậm chí vì lý do an ninh nội bộ, có thể bị xem là sự can thiệp nghiêm trọng quyền công đoàn trừ khi có các biện pháp bảo vệ tư pháp thích hợp.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 84; Báo cáo lần thứ 308, Vụ việc số 1888, đoạn 344; và Báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 2268, đoạn 755.)

Giam giữ phòng ngừa

(Xem thêm các đoạn 86 và 120)

76. Các biện pháp giam giữ phòng ngừa có thể là sự can thiệp nghiêm trọng vào hoạt động công đoàn; trường hợp này chỉ có thể được biện minh trong tình trạng nghiêm trọng hoặc khẩn cấp, và sẽ bị phê phán trừ phi áp dụng các biện pháp bảo vệ tư pháp thích hợp đi kèm trong một khoảng thời gian hợp lý.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 85; và Báo cáo lần thứ 305, Vụ việc số 2304, đoạn 1013.)

77. Việc giam giữ phòng ngừa các đoàn viên công đoàn vì lý do vi phạm pháp luật, có thể trong quá trình đình công, có nguy cơ nghiêm trọng là vi phạm quyền công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 86.)

78. Giam giữ phòng ngừa cần giới hạn trong khoảng thời gian rất ngắn chỉ nhằm mục đích tạo thuận lợi cho quá trình điều tra tư pháp.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 87; Báo cáo lần thứ 323, Vụ việc số 2028, đoạn 212; và Báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 2153, đoạn 212.)

79. Trong mọi trường hợp, việc giam giữ phòng ngừa đối với các nhà lãnh đạo công đoàn có thể có nguy cơ can thiệp nghiêm trọng vào việc thực hiện quyền công đoàn và Ủy ban luôn nhấn mạnh rằng tất cả những người bị giam giữ có quyền được xét xử công bằng tại thời điểm sớm nhất có thể.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 88.)

80. Giam giữ phòng ngừa phải đi kèm các biện pháp bảo vệ và các hạn chế:

(1) để đảm bảo việc giam giữ phòng ngừa không kéo dài quá khoảng thời gian tuyệt đối cần thiết và không kèm theo các biện pháp đe dọa;

(2) để ngăn chặn không được sử dụng giam giữ phòng ngừa vì các mục đích khác với mục đích đặt ra, và đặc biệt không được tra tấn, ngược đãi và có sự bảo vệ chống lại các tình trạng việc giam giữ không đáp ứng các yêu cầu về tiêu chuẩn vệ sinh, sự khó nhọc không cần thiết hoặc quyền được bào chữa.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 89.)

81. Việc giam giữ kéo dài mà không đưa ra xét xử theo thủ tục thông thường vì không đủ bằng chứng là một thực tế có nguy cơ lạm quyền, và vì vậy là vấn đề bị phê phán.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 90; Báo cáo lần thứ 310, Vụ việc số 1929, đoạn 426; và Báo cáo lần thứ 338, Vụ việc số 2387, đoạn 864.)

82. Mặc dù việc thực hiện các hoạt động công đoàn hoặc giữ các chức vụ công đoàn không được miễn trừ áp dụng pháp luật hình sự thông thường, việc liên tục giam giữ cán bộ công đoàn mà không đưa ra xét xử có thể bị xem là cản trở nghiêm trọng đến việc thực hiện quyền công đoàn .

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 91; và Báo cáo lần thứ 338, Vụ việc số 2382, đoạn 532.)

Giam giữ trong tình trạng khẩn cấp

83. Ủy ban, mặc dù không đưa ra ý kiến về các khía cạnh chính trị của tình trạng khẩn cấp, luôn nhấn mạnh rằng các biện pháp liên quan đến giam giữ phải kèm theo các biện pháp bảo vệ tư pháp thích hợp, áp dụng trong một khoảng thời gian hợp lý, và tất cả những người bị bắt giữ phải được xét xử công bằng tại thời điểm sớm nhất có thể.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 99.)

84. Nếu hoàn cảnh đưa đến tình huống gần giống cuộc nội chiến, Ủy ban nhấn mạnh phải coi trọng việc tất cả những người bị bắt giữ được xét xử công bằng tại thời điểm sớm nhất có thể.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 100.)

85. Nếu pháp luật quốc gia quy định rằng, do tình trạng khẩn cấp, tòa án không thể kiểm tra và không tiến hành kiểm tra tính chất phải trái của vụ việc, trường hợp này được xem là không đảm bảo đúng các thủ tục pháp luật.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 101.)

86. Khi xem xét các trường hợp bắt giam theo quy định khẩn cấp, Ủy ban cho rằng các biện pháp giam giữ phòng ngừa cần giới hạn trong khoảng thời gian rất ngắn, chỉ nhằm mục đích tạo thuận lợi cho quá trình điều tra tư pháp.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 195.)

Hệ thống giáo dục thông qua lao động

87. “Hệ thống giáo dục thông qua lao động” áp dụng với người đã được phóng thích, bị xem là một hình thức giam giữ hành chính và lao động cưỡng bức đối với người chưa bị tòa kết án và, trong một số trường hợp, người đó thậm chí còn không phải chịu án phạt bởi cơ quan tư pháp. Hình thức giam giữ và cưỡng bức lao động kiểu này không nghi ngờ gì bị xem là vi phạm các tiêu chuẩn cơ bản của ILO về đảm bảo tôn trọng quyền con người, và khi được áp dụng đối với người tham gia hoạt động công đoàn, bị xem là sự vi phạm trắng trợn các nguyên tắc tự do hiệp hội.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 67; Báo cáo lần thứ 310, Vụ việc số 1930, đoạn 358; Báo cáo lần thứ 321, Vụ việc số 2031, đoạn 168; và Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2189, đoạn 480.)

88. Việc đặt người lao động vào nhóm đối tượng của hệ thống giáo dục thông qua lao động mà không có bất kỳ phán quyết nào của tòa án là một hình thức giam giữ hành chính, rõ ràng bị xem là vi phạm các quyền con người cơ bản, mà sự tôn trọng các quyền này là thiết yếu để thực hiện quyền công đoàn, như khẳng định tại Hội nghị Lao động Quốc tế năm 1970.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 68; và Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2189, đoạn 480.)

Cơ quan đặc biệt và thủ tục rút ngắn

89. Trong mọi trường hợp đoàn viên công đoàn là đối tượng của các biện pháp hoặc quyết định của các cơ quan đặc biệt, Ủy ban nhấn mạnh cần coi trọng việc bảo đảm các thủ tục tư pháp thông thường.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 120.)

90. Ủy ban cho rằng khi đoàn viên công đoàn bị kết án theo thủ tục rút ngắn có nghĩa là họ không được hưởng các biện pháp bảo vệ theo thủ tục thông thường. Do đó, Ủy ban đề nghị rằng có thể cần xem xét lại các trường hợp đoàn viên công đoàn bị kết án theo thủ tục rút ngắn để đảm bảo rằng không một ai bị tước mất quyền tự do mà không được đảm bảo thủ tục tố tụng thông thường trước một cơ quan tư pháp công bằng và độc lập.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 121; và Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2189, đoạn 476.)

Giam giữ trong các bệnh viện tâm thần

91. Cần quy định mọi biện pháp bảo vệ cần thiết để ngăn chặn việc sử dụng hình thức xử phạt bằng cách đưa vào bệnh viện tâm thần, hoặc lấy đó làm phương tiện gây áp lực đối với những người muốn thành lập một tổ chức độc lập mới tách ra từ tổ chức công đoàn hiện có.

(Xem Báo cáo lần thứ 207, Vụ việc số 905, đoạn 129; và Báo cáo lần thứ 310, Vụ việc số 1930, đoạn 352.)

Buộc tội và kết án tù đối với đoàn viên công đoàn

92. Ủy ban chỉ ra rằng việc kết án đối với các đại diện người lao động liên quan tới tự do thực hiện quyền công đoàn để bảo vệ quyền lợi của những người mà họ đại diện có nguy cơ ảnh hưởng tới việc tự do thực hiện quyền công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 44; và Báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 2268, đoạn 744.)

93. Việc bắt giữ và kết án tù đối với đoàn viên công đoàn trong một thời gian dài vì lý do “gây mất trật tự công cộng”, theo tính chất chung của cáo trạng, có thể dẫn đến việc ngăn cản các hoạt động công đoàn thực chất.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 64; Báo cáo lần thứ 305, Vụ việc số 1773, đoạn 365; Báo cáo lần thứ 318, Vụ việc số 2005, đoạn 180; Báo cáo lần thứ 320, Vụ việc số 2048, đoạn 721; và Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2189, đoạn 456.)

94. Với quan điểm các cá nhân có quyền được coi là vô tội cho đến khi bị kết tội, trong các trường hợp tiến hành bắt giữ, giam hoặc kết án cán bộ công đoàn, Ủy ban cho rằng chính phủ có trách nhiệm chứng minh các biện pháp chính phủ đã thực hiện, ở mọi khía cạnh, không xuất phát từ các hoạt động công đoàn của cá nhân liên quan.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 65; Báo cáo lần thứ 305, Vụ việc số 1870, đoạn 145; Báo cáo lần thứ 331, Vụ việc số 2169, đoạn 638; Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2268, đoạn 1092; và Báo cáo lần thứ 338, Vụ việc số 2387, đoạn 863.)

95. Bất kỳ bản án nào được quyết định đối với đoàn viên công đoàn theo luật hình sự thông thường không được dẫn đến việc các cơ quan chức năng có thái độ tiêu cực đối với tổ chức mà họ và những đoàn viên khác tham gia.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 66; và Báo cáo lần thứ 335, Vụ việc số 2304, đoạn 1016.)

Đảm bảo thực hiện đúng các thủ tục pháp luật công bằng, khách quan

(Xem thêm các đoạn 57, 75, 76, 78, 79, 81, 82, 83, 89 và 90)

96. Do việc giam giữ có thể là sự can thiệp nghiêm trọng tới quyền công đoàn và do tầm quan trọng của nguyên tắc xét xử công bằng, Ủy ban yêu cầu chính phủ phải đưa người bị giam giữ ra xét xử trong mọi trường hợp, bất kể vì lý do nào chính phủ đưa ra để kéo dài thời gian giam giữ.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 92.)

97. Một trong những quyền con người cơ bản là người bị bắt giam, không chậm

trễ, được đưa ra trước một thẩm phán thích hợp; quyền này được ghi nhận trong các văn bản như Công ước quốc tế của Liên hiệp quốc về các quyền dân sự và chính trị và Tuyên ngôn châu Mỹ về các quyền và nghĩa vụ của con người. Đối với những người tham gia hoạt động công đoàn, đây là một trong những quyền tự do dân sự cần được các nhà chức trách bảo đảm để đảm bảo thực thi quyền công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 93; và Báo cáo lần thứ 308, Vụ việc số 1888, đoạn 344.)

98. Một trong những quyền con người cơ bản là người bị bắt giam, không chậm trễ, được đưa ra trước một thẩm phán thích hợp; và đối với đoàn viên công đoàn, quyền tự do không bị bắt và giam giữ một cách tùy tiện, và quyền được xét xử công bằng và nhanh chóng, là những quyền tự do dân sự cần được các nhà chức trách bảo đảm để đảm bảo thực thi quyền công đoàn một cách bình thường.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 94; Báo cáo lần thứ 323, Vụ việc số 2028, đoạn 212; và Báo cáo lần thứ 332, Vụ việc số 2086, đoạn 123.)

99. Bất cứ ai bị bắt giữ phải được thông báo, tại thời điểm bắt giữ, về lý do bắt giữ và phải được thông báo sớm về tội danh mà họ bị cáo buộc.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 95; và Báo cáo lần thứ 308, Vụ việc số 1888, đoạn 344.)

100. Mỗi chính phủ phải có chính sách đảm bảo tuân thủ các quyền con người, đặc biệt quyền được xét xử công bằng của những người bị bắt giữ và người bị buộc tội, vào thời điểm sớm nhất có thể.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 96; và Báo cáo lần thứ 310, Vụ việc số 1888, đoạn 384.)

101. Ủy ban nhấn mạnh cần coi trọng nguyên tắc: mọi người bị bắt giữ phải được đảm bảo các thủ tục tư pháp thông thường phù hợp với các nguyên tắc được ghi trong Tuyên ngôn quốc tế về nhân quyền, và phù hợp với nguyên tắc: người bị bắt giam, không chậm trễ, cần được đưa ra trước một thẩm phán thích hợp, là một quyền con người cơ bản được ghi nhận trong các văn bản như Công ước quốc tế về các quyền dân sự và chính trị, Tuyên ngôn châu Mỹ về quyền và nghĩa vụ của con người và Công ước châu Mỹ về nhân quyền.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 97; và Báo cáo lần thứ 316, Vụ việc số 1988, đoạn 389.)

102. Đoàn viên công đoàn bị bắt giam, giống như mọi người khác, phải được đảm bảo các thủ tục tố tụng tư pháp thông thường và có quyền được đảm bảo thực hiện đúng các thủ tục pháp luật, đặc biệt quyền được thông báo về các cáo buộc chống lại họ, quyền có đủ thời gian và phương tiện chuẩn bị cho việc bào chữa và quyền được trao đổi tự do với luật sư do mình lựa chọn, và quyền được xét xử nhanh chóng bởi một cơ quan tư pháp công bằng và độc lập.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 102; Báo cáo lần thứ 318, Vụ việc số 2005, đoạn 181; Báo cáo lần thứ 321, Vụ việc số 1888, đoạn 233; Báo cáo lần thứ 323, Vụ việc số 1888, đoạn 193; Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2189, đoạn 457; Báo cáo lần thứ 331, Vụ việc số 2169, đoạn 638; và Báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 2189, đoạn 382.)

103. Việc tôn trọng thực hiện đúng các thủ tục pháp luật có nghĩa là không được cản trở khả năng diễn ra một phiên tòa công bằng và nhanh chóng, và ngược lại, sự chậm trễ quá mức có thể đe dọa các nhà lãnh đạo của người sử dụng lao động liên quan, từ đó ảnh hưởng tới việc thực hiện các hoạt động của họ.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 103.)

104. Về những cáo buộc liên quan tới các thủ tục pháp lý kéo dài quá mức, Ủy ban nhắc lại cần coi trọng nhanh chóng kết thúc các thủ tục pháp lý, bởi vì công lý bị trì hoãn là công lý bị từ chối.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 104; và Báo cáo lần thứ 327, Vụ việc số 1962, đoạn 404.)

105. Công lý bị trì hoãn là công lý bị từ chối.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 56 và 105 ; và, ví dụ: Báo cáo lần thứ 320, Vụ việc số 1890, đoạn 56; Báo cáo lần thứ 325, Vụ việc số 1888, đoạn 392; Báo cáo lần thứ 326, Vụ việc số 2017/2050, đoạn 284; Báo cáo lần thứ 329, Vụ việc số 1787, đoạn 376, và Vụ việc số 2201, đoạn 508; Báo cáo lần thứ 332, Vụ việc số 2046, đoạn 445; Báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 2186, đoạn 350; và Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2249, đoạn 1472.)

106. Nếu không đảm bảo thực hiện đúng các thủ tục pháp luật có thể dẫn đến sự lạm dụng và sự trừng phạt cán bộ công đoàn bằng những quyết định không có căn cứ. Điều này cũng có thể tạo ra một môi trường bất an và sợ hãi, có thể ảnh hưởng đến việc thực thi quyền công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 106; Báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 2268, đoạn 755; và Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2323, đoạn 1041.)

107. Các biện pháp bảo vệ của thủ tục tư pháp thông thường không chỉ được thể hiện trong luật pháp, mà còn phải áp dụng trong thực tế.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 107; và Báo cáo lần thứ 309, Vụ việc số 1851/1922, đoạn 247.)

108. Thực hiện đúng các thủ tục pháp luật cần bao gồm việc áp dụng không hồi tố luật hình sự.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 108; và Báo cáo lần thứ 332, Vụ việc số 2086, đoạn 123.)

109. Ủy ban luôn coi trọng nguyên tắc xét xử nhanh chóng và công bằng của một cơ quan tư pháp độc lập và không thiên vị trong mọi trường hợp, kể cả trường hợp đoàn viên công đoàn bị buộc tội chính trị hoặc hình sự.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 109; Báo cáo lần thứ 308, Vụ việc số 1773, đoạn 443; và Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2189, đoạn 476.)

110. Nếu chính phủ có đủ lý do để tin rằng những người bị bắt tham gia vào hoạt động lật đổ, những người này cần được nhanh chóng tiến hành xét xử bởi tòa án, cùng với tất cả các biện pháp bảo vệ theo các thủ tục tư pháp thông thường.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 110.)

111. Về các cáo buộc liên quan tới các nhà lãnh đạo công đoàn hoặc người lao động bị bắt vì hoạt động công đoàn, và các trả lời của chính phủ theo chiều hướng phủ nhận hoàn toàn các cáo buộc đó hoặc chỉ đơn giản là thực hiện việc bắt giữ vì lý do liên quan tới các hoạt động lật đổ, an ninh nội bộ hoặc phạm tội theo pháp luật thông thường, Ủy ban luôn tuân thủ nguyên tắc: các chính phủ liên quan được yêu cầu cung cấp thêm thông tin, càng chính xác càng tốt liên quan đến các vụ bắt giữ, đặc biệt liên quan đến thủ tục tố tụng pháp lý hoặc tư pháp đã được tiến hành và kết quả của các thủ tục đó, để có thể kiểm tra thích đáng về các cáo buộc.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 98 và 111; Báo cáo lần thứ 310, Vụ việc số 1929, đoạn 428; và Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2323, đoạn 1044.)

112. Trong nhiều trường hợp, Ủy ban yêu cầu các chính phủ liên quan thông tin về các bản án đã tuyên cùng với các căn cứ dẫn chứng đưa ra.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 112.)

113. Ủy ban nhấn mạnh rằng việc Ủy ban yêu cầu các chính phủ cung cấp các bản án trong tố tụng tư pháp, bằng bất kỳ cách nào, cũng không phản ánh tính liêm chính và độc lập của bộ máy tư pháp. Bản chất của thủ tục tư pháp là kết quả của tư pháp được biết đến, và niềm tin vào sự công bằng của bản án dựa vào việc chúng được biết đến.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 23 và 113; Báo cáo lần thứ 327, Vụ việc số 1888, đoạn 583; Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2189, đoạn 471, và Vụ việc số 2258, đoạn 838.)

114. Ủy ban cho rằng, những người bị kết án vì các lý do không liên quan đến quyền công đoàn không thuộc thẩm quyền của Ủy ban. Tuy nhiên, Ủy ban nhấn mạnh rằng cho dù vấn đề liên quan đến luật hình sự hay thực hiện quyền công đoàn đều không thể là vấn đề do chính phủ đơn phương quyết định. Đây là vấn đề do Ủy ban quyết định sau khi xem xét tất cả các thông tin sẵn có, và đặc biệt là xem xét nội dung bản án.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 114; Báo cáo lần thứ 310, Vụ việc số 1888, đoạn 383, và Vụ việc số 1929, đoạn 428.)

115. Trong những trường hợp nhất định khi Ủy ban đã kết luận rằng không cần thiết phải kiểm tra thêm về những cáo buộc liên quan tới các biện pháp được đưa ra nhằm chống lại đoàn viên công đoàn, điều này chỉ có thể xảy ra sau khi Ủy ban nhận được thông tin từ chính phủ chứng minh đầy đủ và chính xác rằng: các biện pháp đã được thực hiện, ở mọi khía cạnh, đều không xuất phát từ các hoạt động công đoàn, mà chỉ liên quan tới các hoạt động ngoài phạm vi công đoàn, có tính chất gây mất trật tự công cộng hoặc phương hại tới khía cạnh chính trị.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 115; và Báo cáo lần thứ 305, Vụ việc số 1858, đoạn 306.)

116. Khi những thông tin sẵn có cho thấy rằng những người bị kết án được xét xử bởi các cơ quan tư pháp có thẩm quyền, được đảm bảo các thủ tục tố tụng thông thường, và bị kết án vì lý do không liên quan tới các hoạt động công đoàn bình thường hoặc vượt ra ngoài phạm vi hoạt động công đoàn, Ủy ban cho rằng trường hợp này không cần phải kiểm tra thêm.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 116.)

117. Bất kỳ đoàn viên công đoàn nào bị bắt giữ đều được coi là vô tội cho đến khi chứng minh là có tội sau một phiên tòa xét xử công khai, mà trong quá trình đó, họ được đảm bảo tất cả quy định cần thiết về việc bào chữa cho mình.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 117; và Báo cáo lần thứ 305, Vụ việc số 1773, đoạn 368.)

118. Ủy ban nhắc lại rằng Công ước Quốc tế về các quyền dân sự và chính trị, tại Điều 14, nêu rằng tất cả mọi người bị buộc tội hình sự đều có quyền có đủ thời gian và phương tiện cần thiết chuẩn bị cho việc bào chữa và liên hệ với luật sư bào chữa do mình lựa chọn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 118 ; và Báo cáo lần thứ 306, Vụ việc số 1884, đoạn 698.)

119. Ủy ban thấy không cần thiết đưa ra ý kiến về việc cấp phép cho luật sư nước ngoài tham gia bào chữa.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 119.)

120. Quy định trong luật cho phép Bộ trưởng quyền hạn chế đi lại đối với các lãnh đạo công đoàn trong thời gian 90 ngày, và có thể kéo dài, khi không xét xử hoặc thậm chí không bị buộc tội, là không phù hợp với quyền thực hiện các hoạt động hoặc chức năng của công đoàn và quyền được xét xử công bằng vào thời điểm sớm nhất có thể.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 129.)

Tự do đi lại

(Xem thêm các đoạn 153, 749 tới 754 và 756.)

121. Đoàn viên công đoàn, cũng giống như tất cả mọi người, có quyền tự do đi lại. Đặc biệt, họ phải được đảm bảo quyền này trong luật quốc gia, nhưng không trái với các nguyên tắc tự do hiệp hội, để tham gia các hoạt động công đoàn ở nước ngoài.

(Xem Báo cáo lần thứ 302, Vụ việc số 1849, đoạn 220.)

122. Ủy ban lưu ý tầm quan trọng của nguyên tắc trong Tuyên ngôn quốc tế về nhân quyền là mọi người đều có quyền rời khỏi bất cứ nước nào, kể cả nước mình, và trở về đất nước của mình.

(Xem Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2268, đoạn 1100.)

123. Việc ép buộc các nhà lãnh đạo công đoàn và đoàn viên công đoàn phải lưu vong là vi phạm nghiêm trọng quyền con người và quyền công đoàn, vì hành động đó làm suy yếu phong trào công đoàn nói chung, khi họ bị tước mất người lãnh đạo của mình.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 122; và Báo cáo lần thứ 300, Vụ việc số 1682/1711/1716, đoạn 176.)

124. Việc áp đặt các lệnh trừng phạt, chẳng hạn như: hạn chế đi lại, quản thúc tại gia hoặc trục xuất vì lý do công đoàn, được xem là vi phạm các nguyên tắc tự do hiệp hội. Ủy ban cho rằng các lệnh trừng phạt như vậy do cơ quan hành chính áp đặt là không thể chấp nhận được.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 123.)

125. Liên quan đến việc cho lưu vong, trục xuất hoặc quản thúc tại gia các đoàn viên công đoàn, Ủy ban lưu ý rằng, mặc dù thừa nhận đây có thể là biện pháp tạm thời do xảy ra khủng hoảng trong nước, nhưng đặc biệt cần đi kèm mọi biện pháp bảo vệ cần thiết để đảm bảo biện pháp này không được sử dụng vì mục đích cản trở việc tự do thực hiện quyền công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 124.)

126. Trong trường hợp việc lưu vong của đoàn viên công đoàn là vi phạm quyền con người, điều này đặc biệt nghiêm trọng vì nó tước đi của họ khả năng được làm việc tại đất nước mình và giữ liên lạc với gia đình mình.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 125.)

127. Việc thả tự do cho một đoàn viên công đoàn nhưng áp đặt điều kiện phải rời khỏi đất nước là không phù hợp với việc tự do thực hiện quyền công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 126.)

128. Việc trục xuất các nhà lãnh đạo công đoàn ra khỏi đất nước của họ vì lý do thực hiện các hoạt động thuộc chức năng công đoàn không chỉ trái với quyền con người, mà hơn nữa, còn là sự can thiệp vào hoạt động của các tổ chức mà họ là thành viên.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 127.)

129. Việc hạn chế một người chỉ được di chuyển trong một khu vực nhất định, cùng với việc cấm vào khu vực, nơi công đoàn của họ đang hoạt động và nơi họ thường xuyên thực hiện các chức năng công đoàn của mình, là không tuân thủ việc đảm bảo quyền tự do hiệp hội và quyền tiến hành các hoạt động và chức năng công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 128.)

Quyền hội họp và biểu tình

(Xem thêm đoạn 511)

A. Hội họp của các tổ chức tại cơ sở của mình

và liên quan đến tranh chấp lao động

(Xem thêm đoạn 456)

130. Quyền của các tổ chức nghề nghiệp tiến hành hội họp tại cơ sở của mình để thảo luận các vấn đề nghề nghiệp, không cần xin phép trước và không bị can thiệp của chính quyền, là một yếu tố quan trọng của tự do hiệp hội và các cơ quan công quyền cần tránh bất kỳ sự can thiệp nào làm hạn chế quyền này hoặc cản trở việc thực hiện quyền này, trừ phi trật tự công cộng bị xáo trộn hoặc việc duy trì trật tự công cộng bị đe dọa nghiêm trọng và khẩn cấp.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 130; Báo cáo lần thứ 305, Vụ việc số 1893, đoạn 461; Báo cáo lần thứ 307, Vụ việc số 1850, đoạn 116; Báo cáo lần thứ 321, Vụ việc số 2066, đoạn 338; Báo cáo lần thứ 324, Vụ việc số 2014, đoạn 923; Báo cáo lần thứ 327, Vụ việc số

2153, đoạn 158; Báo cáo lần thứ 329, Vụ việc số 2198, đoạn 685; Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2144, đoạn 715; và Báo cáo lần thứ 334, Vụ việc số 2222, đoạn 219.)

131. Quyền đình công và tổ chức hội họp công đoàn là những khía cạnh quan trọng của quyền công đoàn, và vì vậy các biện pháp do các cơ quan chức năng thực hiện để đảm bảo tuân thủ pháp luật không được ngăn cản công đoàn tổ chức hội họp trong thời gian xảy ra tranh chấp lao động.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 131.)

132. Trường hợp người đại diện các cơ quan công quyền tham dự các cuộc họp công đoàn, điều này có thể ảnh hưởng tới các cuộc thảo luận và các quyết định đưa ra, (đặc biệt nếu người đại diện này có quyền tham gia tố tụng) và do đó, có thể bị xem là hành động can thiệp, không phù hợp với nguyên tắc tự do hội họp công đoàn.

(Xem Báo cáo lần thứ 299, Vụ việc số 1772, đoạn 132.)

B. Hội họp công cộng và biểu tình

(Xem thêm các đoạn 49 và 96)

133. Người lao động phải được đảm bảo quyền biểu tình hòa bình để bảo vệ lợi ích nghề nghiệp của họ.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 132; và, ví dụ: Báo cáo lần thứ 306, Vụ việc số 1884, đoạn 695; Báo cáo lần thứ 307, Vụ việc số 1909, đoạn 493; Báo cáo lần thứ 320, Vụ việc số 2023, đoạn 425; Báo cáo lần thứ 321, Vụ việc số 2031, đoạn 174; Báo cáo lần thứ 326, Vụ việc số 2113, đoạn 374; Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2189, đoạn 453; Báo cáo lần thứ 335, Vụ việc số 2320, đoạn 664; Báo cáo lần thứ 336, Vụ việc số 2340, đoạn 650; Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2318, đoạn 338, và Vụ việc số 2323, đoạn 1043.)

134. Quyền tổ chức hội họp công cộng là một khía cạnh quan trọng của quyền công đoàn. Vì vậy, Ủy ban lưu ý cần phân biệt giữa các cuộc biểu tình vì mục đích công đoàn thuần túy, được xem là thực hiện quyền công đoàn, với các cuộc biểu tình vì các mục đích khác.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 133 và 464; Báo cáo lần thứ 300, Vụ việc số 1818, đoạn 364; Báo cáo lần thứ 308, Vụ việc số 1934, đoạn 131; Báo cáo lần thứ 309, Vụ việc số 1852, đoạn 340; Báo cáo lần thứ 311, Vụ việc số 1969, đoạn 148; Báo cáo lần thứ 33, Vụ việc số 2238, đoạn 968; và Báo cáo lần thứ 334, Vụ việc số 2222, đoạn 219.)

135. Nguyên tắc tự do hiệp hội bảo vệ các cuộc biểu tình vì mục đích phản đối chỉ khi các hoạt động này được tiến hành bởi các tổ chức công đoàn hoặc được coi là các hoạt động công đoàn chính đáng theo quy định của Điều 3 Công ước 87.

(Xem Báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 2204, đoạn 228.)

136. Quyền tổ chức các cuộc hội họp công cộng và diễu hành, đặc biệt vào dịp ngày Quốc tế lao động, là khía cạnh quan trọng của quyền công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 134; Báo cáo lần thứ 300, Vụ việc số 1791, đoạn 339; Báo cáo lần thứ 302, Vụ việc số 1840, đoạn 350; Báo cáo lần thứ 311, Vụ việc số 1851/1922, đoạn 478; Báo cáo lần thứ 335, Vụ việc số 2270, đoạn 1393; và Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2323, đoạn 1039.)

137. Việc tổ chức các cuộc hội họp công cộng và bày tỏ ý kiến về các yêu cầu có tính chất xã hội và kinh tế vào dịp ngày Quốc tế lao động là hình thức hoạt động công đoàn truyền thống. Công đoàn phải có quyền tự do tổ chức các cuộc hội họp mà họ muốn để kỷ niệm ngày Quốc tế lao động, với điều kiện tôn trọng các biện pháp đảm bảo trật tự công cộng của các cơ quan chức năng.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 135; Báo cáo lần thứ 308, Vụ việc số 1894, đoạn 539; Báo cáo lần thứ 323, Vụ việc số 2074, đoạn 148; và Báo cáo lần thứ 324, Vụ việc số 2055, đoạn 683.)

138. Biểu tình kỷ niệm 50 năm ra đời Công ước 87 được xem là thực hiện quyền công đoàn.

(Xem Báo cáo lần thứ 311, Vụ việc số 1969, đoạn 148.)

139. Quyền công đoàn bao gồm quyền tổ chức các cuộc biểu tình công cộng. Mặc dù việc cấm các cuộc biểu tình trên đường cao tốc công cộng trong các khu vực nhộn nhịp của thành phố vì lo sợ có thể xảy ra sự hỗn loạn không bị coi là vi phạm quyền công đoàn, các cơ quan chức năng cần cố gắng thỏa thuận với những người tổ chức biểu tình, để cho phép họ tổ chức tại một nơi khác không lo sợ về hỗn loạn xảy ra.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 136; Báo cáo lần thứ 304, Vụ việc số 1850, đoạn 213; Báo cáo lần thứ 309, Vụ việc số 1940, đoạn 284; Báo cáo lần thứ 318, Vụ việc số 1994, đoạn 460; Báo cáo lần thứ 327, Vụ việc số 2148, đoạn 802; và Báo cáo lần thứ 336, Vụ việc số 2340, đoạn 650.)

140. Các nhà chức trách chỉ nên sử dụng vũ lực trong trường hợp pháp luật và kỷ cương bị đe dọa nghiêm trọng. Sự can thiệp của các lực lượng giữ gìn kỷ cương phải phù hợp với mức độ đe dọa phá vỡ pháp luật và kỷ cương mà các nhà chức trách đang cố gắng kiểm soát, và chính phủ cần có các biện pháp đảm bảo các nhà chức trách có thẩm quyền được hướng dẫn đầy đủ để loại

trừ nguy cơ có thể gây ra xáo trộn sự yên bình do việc sử dụng vũ lực quá mức khi trấn áp biểu tình.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 137; và, ví dụ: Báo cáo lần thứ 300, Vụ việc số 1811/1816, đoạn 311; Báo cáo lần thứ 304, Vụ việc số 1837, đoạn 55; Báo cáo lần thứ 308, Vụ việc số 1914, đoạn 670; Báo cáo lần thứ 311, Vụ việc số 1865, đoạn 336; Báo cáo lần thứ 320, Vụ việc số 2027, đoạn 872; Báo cáo lần thứ 328, Vụ việc số 2143, đoạn 593; Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2189, đoạn 453; Báo cáo lần thứ 332, Vụ việc số 2218, đoạn 422; Báo cáo lần thứ 336, Vụ việc số 2340, đoạn 651; và Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2323, đoạn 1031.)

141. Nguyên tắc tự do hiệp hội không phản đối việc quy định xin phép hành chính để tổ chức các cuộc hội họp công cộng và biểu tình. Việc duy trì trật tự công cộng là không trái với quyền tổ chức biểu tình, miễn là các cơ quan chịu trách nhiệm giữ gìn trật tự công cộng thỏa thuận với những người tổ chức biểu tình về địa điểm tổ chức và cách thức diễn ra biểu tình.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 138; Báo cáo lần thứ 334, Vụ việc số 2222, đoạn 219; Báo cáo lần thứ 335, Vụ việc số 2285, đoạn 1184; và Báo cáo lần thứ 336, Vụ việc số 2358, đoạn 719.)

142. Việc cho phép tổ chức các cuộc hội họp công cộng và biểu tình là một quyền công đoàn quan trọng, không thể bị từ chối một cách tùy tiện.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 139; Báo cáo lần thứ 316, Vụ việc số 1773, đoạn 612; và Báo cáo lần thứ 334, Vụ việc số 2222, đoạn 219.)

143. Mặc dù quyền tổ chức hội họp công đoàn là một khía cạnh quan trọng của quyền công đoàn, các tổ chức liên quan đều phải tuân thủ các quy định chung được áp dụng cho tất cả mọi người về hội họp công cộng. Nguyên tắc này được quy định trong Điều 8 Công ước 87, nêu rằng người lao động và các tổ chức của họ, giống như những người khác hoặc các tổ chức tập thể khác, phải tôn trọng pháp luật của nước sở tại.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 140; Báo cáo lần thứ 332, Vụ việc số 2187, đoạn 719; và Báo cáo lần thứ 334, Vụ việc số 2222, đoạn 219.)

144. Công đoàn phải tuân thủ các quy định chung áp dụng đối với mọi cuộc họp công cộng và phải tôn trọng những giới hạn hợp lý do chính quyền đưa ra để tránh gây rối loạn ở nơi công cộng.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 141; Báo cáo lần thứ 300, Vụ việc số 1791, đoạn 339; Báo cáo lần thứ 304, Vụ việc số 1865, đoạn 247; Báo cáo lần thứ 308, Vụ việc số 1914, đoạn 670; Báo cáo lần thứ 327, Vụ việc số 2148, đoạn 802; Báo cáo lần thứ 335, Vụ việc số 2285, đoạn 1184; Báo cáo lần thứ 336, Vụ việc số 2358, đoạn 719; và Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2318, đoạn 339.)

145. Quyền tổ chức hội họp công đoàn không có nghĩa là các tổ chức công đoàn được miễn trừ nghĩa vụ tuân thủ các thủ tục hợp lý khi muốn sử dụng nơi công cộng.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 142.)

146. Với trách nhiệm duy trì trật tự công cộng, chính phủ có quyền quyết định, trong những trường hợp cá biệt, xem các cuộc hội họp, kể cả các cuộc họp công đoàn, có gây nguy hiểm cho an ninh trật tự công cộng để thực hiện mọi biện pháp phòng ngừa cần thiết.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 143; và Báo cáo lần thứ 300, Vụ việc số 1791, đoạn 339.)

147. Công đoàn cần tôn trọng các quy định pháp luật nhằm bảo đảm duy trì trật tự công cộng; về phần mình, các cơ quan công quyền cần tránh mọi sự can thiệp làm hạn chế quyền công đoàn trong việc tổ chức hội họp và tiến hành các nghi thức hội họp một cách hoàn toàn tự do.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 144; Báo cáo lần thứ 326, Vụ việc số 2113, đoạn 372; Báo cáo lần thứ 335, Vụ việc số 2320, đoạn 669, và Vụ việc số 2330, đoạn 878.)

148. Nghĩa vụ tuân thủ lộ trình được xác định từ trước đối với các cuộc diễu hành không bị xem là vi phạm quyền công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 145.)

149. Việc luật quy định hạn chế thời gian biểu tình là không hợp lý và có thể làm cho quyền biểu tình không hiệu quả trong thực tế.

(Xem Báo cáo lần thứ 320, Vụ việc số 2023, đoạn 425.)

150. Nhìn chung, việc sử dụng các lực lượng giữ gìn trật tự trong các cuộc biểu tình công đoàn cần được giới hạn trong những trường hợp thực sự cần thiết.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 146; Báo cáo lần thứ 327, Vụ việc số 2148, đoạn 802; và Báo cáo lần thứ 334, Vụ việc số 2222, đoạn 216.)

151. Trong trường hợp trật tự công cộng không bị đe dọa nghiêm trọng, các cơ quan cảnh sát cần được hướng dẫn chính xác để không bắt giữ người tham gia biểu tình chỉ thuần túy vì lý do tổ chức hoặc tham gia biểu tình.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 147; Báo cáo lần thứ 300, Vụ việc số 1818, đoạn 364; và Báo cáo lần thứ 336, Vụ việc số 2340, đoạn 651.)

*C. Các cuộc họp công đoàn quốc tế
(Xem thêm các đoạn 748, 754 và 758)*

152. Các cuộc họp công đoàn có tính chất quốc tế có thể làm phát sinh các vấn đề đặc biệt, không chỉ vì quốc tịch của những người tham gia, mà còn vì các chính sách và cam kết quốc tế của quốc gia nơi diễn ra các cuộc họp quốc tế. Do những cam kết như vậy, chính phủ của một quốc gia cụ thể có thể xem xét, nếu thấy cần thiết, có thể áp dụng các biện pháp hạn chế trong một số trường hợp đặc biệt, tại một thời điểm cụ thể. Các biện pháp như vậy có thể biện minh trong các trường hợp đặc biệt, có tính tới các tình huống cụ thể, trong chừng mực phù hợp với pháp luật của quốc gia. Tuy nhiên, không bao giờ nên áp dụng các biện pháp có tính chất chung chung đối với các tổ chức công đoàn cụ thể, trừ phi trong từng trường hợp, có đủ căn cứ để biện minh cho quyết định của chính phủ, chẳng hạn: các nguy cơ thực sự có thể phát sinh trong quan hệ quốc tế của một quốc gia hoặc đối với an ninh và trật tự công cộng. Nếu không thì, quyền hội họp, mà việc đảm bảo quyền này đối với các tổ chức quốc tế cũng cần được ghi nhận, sẽ bị hạn chế nghiêm trọng.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 150.)

153. Sự tham gia của đoàn viên công đoàn trong các cuộc họp công đoàn quốc tế là một quyền công đoàn cơ bản, và do đó, chính phủ cần kiểm chế bất kỳ biện pháp nào ngăn cản các đại diện của các tổ chức người lao động, ví dụ như giữ giấy tờ đi lại, trong việc thi hành nhiệm vụ của mình một cách hoàn toàn tự do và độc lập.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 151 và 645; Báo cáo lần thứ 300, Vụ việc số 1805, đoạn 421; và Báo cáo lần thứ 336, Vụ việc số 2328, đoạn 885.)

Tự do tư tưởng và bày tỏ ý kiến

*A. Các nguyên tắc chung
(Xem thêm đoạn 745)*

154. Việc thực thi đầy đủ quyền công đoàn đòi hỏi dòng chảy tự do về thông tin, ý kiến và ý tưởng, và để đạt mục đích này, người lao động, người sử dụng lao động và các tổ chức của họ phải được quyền tự do tư tưởng và bày tỏ ý kiến tại các cuộc họp, trong các ấn phẩm xuất bản và trong quá trình hoạt động công đoàn khác.

Tuy nhiên, khi thể hiện ý kiến của mình, các tổ chức công đoàn cần tôn trọng các giới hạn quyền sở hữu và tránh việc sử dụng ngôn ngữ xúc phạm.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 152; Báo cáo lần thứ 304, Vụ việc số 1850, đoạn 210; Báo cáo lần thứ 306, Vụ việc số 1885, đoạn 140; Báo cáo lần thứ 309, Vụ việc số 1945, đoạn 67; Báo cáo lần thứ 324, Vụ việc số 2014, đoạn 925; và Báo cáo lần thứ 336, Vụ việc số 2340, đoạn 652.)

155. Quyền bày tỏ ý kiến thông qua báo chí hoặc bằng các hình thức khác là một khía cạnh quan trọng của quyền công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 153; Báo cáo lần thứ 299, Vụ việc số 1640/1646, đoạn 150; Báo cáo lần thứ 302, Vụ việc số 1817, đoạn 324; Báo cáo lần thứ 324, Vụ việc số 2065, đoạn 131; Báo cáo lần thứ 327, Vụ việc số 2147, đoạn 865; Báo cáo lần thứ 328, Vụ việc số 1961, đoạn 42; Báo cáo lần thứ 332, Vụ việc số 2090, đoạn 354; và Báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 2272, đoạn 539.)

156. Quyền bày tỏ ý kiến thông qua báo chí mà không cần xin phép trước là một trong những yếu tố quan trọng về quyền của các tổ chức nghề nghiệp.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 154.)

157. Tự do ngôn luận cần được đảm bảo đối với các tổ chức công đoàn và người lãnh đạo của họ, và cũng phải được đảm bảo khi họ muốn chỉ trích về các chính sách kinh tế và xã hội của chính phủ

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 155.)

158. Quyền của một tổ chức người lao động hoặc người sử dụng lao động được bày tỏ ý kiến của mình thông qua phương tiện báo chí độc lập mà không bị kiểm duyệt, về mọi khía cạnh, không khác gì so với quyền bày tỏ ý kiến trên các tạp chí công đoàn hoặc tạp chí chuyên ngành của họ.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 156; và Báo cáo lần thứ 328, Vụ việc số 1961, đoạn 42.)

159. Liên quan tới trường hợp các phương tiện truyền thông lớn bị đóng cửa trong nhiều tháng, Ủy ban nhấn mạnh rằng quyền của các tổ chức người lao động và người sử dụng lao động được bày tỏ quan điểm của mình trên báo chí hoặc thông qua phương tiện truyền thông khác là một trong những yếu tố quan trọng của tự do hiệp hội; do đó các cơ quan chức năng cần kiểm chế để không cản trở phi lý việc thực hiện hợp pháp quyền này.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 157.)

160. Liên quan đến quy định của luật cho phép đình chỉ tạm thời hoặc hoàn toàn các tạp chí và ấn phẩm “ảnh hưởng tới sự ổn định kinh tế của quốc gia”, Ủy ban cho rằng quy định như vậy đưa đến mối đe dọa thường xuyên về việc đình chỉ

xuất bản ấn phẩm, và như vậy ảnh hưởng lớn đến quyền của các tổ chức công đoàn và các tổ chức nghề nghiệp trong việc bày tỏ quan điểm thông qua báo chí, các ấn phẩm xuất bản của mình hoặc phương tiện truyền thông khác - là một trong những yếu tố quan trọng của quyền công đoàn, và do đó, chính phủ cần kiểm chế để không cản trở phi lý việc thực hiện hợp pháp quyền này.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 158.)

161. Việc lựa chọn phù hiệu công đoàn nằm trong phạm vi của tự do ngôn luận; việc tôn trọng điều này là quan trọng nhằm thực hiện quyền công đoàn một cách bình thường; và do đó, theo nguyên tắc chung, việc này cần hoàn toàn được coi là công việc nội bộ của tổ chức công đoàn liên quan.

(Xem Báo cáo lần thứ 306, Vụ việc số 1885, đoạn 140.)

162. Việc treo cờ công đoàn trong các cuộc họp công đoàn tại nơi làm việc, dựng các bảng thông báo của công đoàn, phân phát tin tức và tờ rơi công đoàn, ký các kiến nghị và tham gia các cuộc biểu tình công đoàn là các hoạt động công đoàn chính đáng.

(Xem Báo cáo lần thứ 308, Vụ việc số 1897, đoạn 475.)

163. Việc một tổ chức công đoàn trung ương bị cấm treo các áp phích nêu rõ quan điểm của mình là một sự hạn chế không thể chấp nhận về hoạt động công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 467.)

B. Cho phép và kiểm duyệt các ấn phẩm xuất bản
(*Xem thêm các đoạn 197 và 198*)

164. Nếu trước khi xuất bản một tờ báo, các công đoàn bị yêu cầu phải cung cấp quá nhiều thứ ràng buộc, đặc biệt đối với các công đoàn nhỏ, điều này được xem là điều kiện không hợp lý, không phù hợp với việc thực hiện quyền công đoàn về thể hiện ý kiến của mình qua báo chí.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 159; và Báo cáo lần thứ 328, Vụ việc số 2160, đoạn 658.)

165. Việc các nhà chức trách lo sợ về một tờ báo công đoàn phục vụ mục đích chính trị không liên quan đến hoạt động công đoàn hay, ít nhất, nằm ngoài phạm vi hoạt động công đoàn bình thường, không phải là lý do để từ chối tờ báo như vậy tồn tại.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 160; và Báo cáo lần thứ 302, Vụ việc số 1817, đoạn 324.)

166. Việc xuất bản và phân phát tin tức và thông tin về lợi ích chung hoặc lợi ích đặc thù cho các công đoàn và đoàn viên được xem là hoạt động công đoàn chính đáng; việc áp dụng các biện pháp nhằm kiểm soát xuất bản và các phương tiện thông tin có thể là sự can thiệp nghiêm trọng của các cơ quan hành chính đối với hoạt động công đoàn. Trong trường hợp như vậy, hành động của cơ quan hành chính cần được xem xét lại bằng thủ tục tư pháp tại thời điểm sớm nhất có thể.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 161; Báo cáo lần thứ 320, Vụ việc số 2031, đoạn 172; và Báo cáo lần thứ 327, Vụ việc số 1787, đoạn 341.)

167. Quyền tự ý quyết định của cơ quan công quyền thu hồi giấy phép của một tờ báo công đoàn, không cho phép khởi kiện tại tòa án theo pháp luật, là không phù hợp với Công ước 87, trong đó quy định các tổ chức của người lao động có quyền tổ chức các hoạt động mà không bị can thiệp của các cơ quan công quyền.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 162.)

168. Trong khi việc bắt buộc kiểm duyệt chung chủ yếu liên quan đến quyền tự do dân sự, không liên quan tới quyền công đoàn, song việc kiểm duyệt báo chí diễn ra trong thời gian xảy ra một tranh chấp công nghiệp có thể ảnh hưởng trực tiếp đến việc xử lý tranh chấp và có thể gây ra định kiến cho các bên khi không cho phép công khai các sự kiện xác thực liên quan tới tranh chấp.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 163.)

C. Các ấn phẩm có tính chất chính trị

(Xem thêm đoạn 155)

169. Vì sự phát triển của phong trào công đoàn, khi phát hành các ấn phẩm của mình, các tổ chức công đoàn cần chú ý đến nguyên tắc đề ra tại Hội nghị Lao động Quốc tế, Kỳ họp lần thứ 35 (1952) về bảo vệ quyền tự do và tính độc lập của phong trào công đoàn và bảo vệ nhiệm vụ cơ bản của công đoàn, nhằm đảm bảo phúc lợi xã hội và kinh tế của mọi người lao động.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 165.)

170. Trong trường hợp một tờ báo công đoàn, khi chỉ trích và buộc tội chính phủ, bị xem là vượt quá giới hạn tranh luận có thể chấp nhận được, Ủy ban cho rằng các ấn phẩm công đoàn cần tránh thái quá về ngôn ngữ. Vai trò của việc xuất bản loại hình ấn phẩm này chính là để giải quyết các vấn đề cơ bản liên quan đến việc bảo vệ và thúc đẩy lợi ích đoàn viên công đoàn, nói riêng, và các vấn đề lao động, nói chung. Tuy nhiên, Ủy ban thừa nhận rằng rất khó để phân biệt rõ ràng giữa các vấn đề chính trị và các vấn đề thuần túy công đoàn. Ủy ban cho rằng hai khái

niệm này có sự đan xen, nên việc các ấn phẩm công đoàn bày tỏ lập trường về các vấn đề có khía cạnh chính trị, hay các vấn đề đơn thuần về kinh tế hoặc xã hội là điều không thể tránh khỏi và đôi khi cũng là bình thường.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 166.)

171. Trong trường hợp việc phân phát mọi ấn phẩm của công đoàn đều bị cấm, Ủy ban đề nghị rằng lệnh cấm cần được xem xét lại dựa trên nguyên tắc: các tổ chức công đoàn có quyền phân phát các ấn phẩm thể hiện chương trình hành động của mình, và phân biệt các ấn phẩm của công đoàn để cập tới các vấn đề trực tiếp hoặc gián tiếp thuộc thẩm quyền của công đoàn với các ấn phẩm rõ ràng có tính chất chính trị hay chống quốc gia.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 167.)

D. Thu giữ các ấn phẩm

172. Việc tịch thu tài liệu tuyên truyền vào ngày quốc tế lao động hoặc các ấn phẩm khác của công đoàn có thể bị xem là sự can thiệp nghiêm trọng của chính quyền vào hoạt động công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 168.)

173. Thái độ thu giữ một cách có hệ thống một tờ báo công đoàn của các nhà chức trách được xem là không phù hợp với nguyên tắc: quyền bày tỏ ý kiến thông qua báo chí hoặc bằng các hình thức khác là một trong những khía cạnh quan trọng của quyền công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 169.)

Tự do phát biểu tại Hội nghị Lao động Quốc tế

174. Ủy ban cho rằng các đại biểu của các tổ chức người lao động và người sử dụng lao động tham dự Hội nghị Lao động Quốc tế, trong bài phát biểu của mình, có đề cập tới các vấn đề liên quan trực tiếp hoặc gián tiếp với ILO. Chức năng của Hội nghị Lao động Quốc tế có nguy cơ bị cản trở đáng kể và tự do ngôn luận của các đại biểu người lao động và người sử dụng lao động có nguy cơ bị tê liệt nếu họ bị đe dọa bị truy tố, trực tiếp hoặc gián tiếp, dựa trên nội dung các bài phát biểu tại Hội nghị. Điều 40 Điều lệ ILO quy định rằng: các đại biểu tham dự Hội nghị được hưởng quyền “miễn trừ cần thiết để thực hiện độc lập chức năng nhiệm vụ của mình liên quan tới ILO”. Quyền của các đại biểu tham dự Hội nghị được tự do bày tỏ quan điểm của mình về các vấn đề thuộc thẩm quyền của ILO có nghĩa là các

đại biểu của các tổ chức người sử dụng lao động và người lao động có quyền thông báo cho đoàn viên của mình ở nước mình về các bài phát biểu đó. Việc bắt giữ và kết án một đại biểu sau khi phát biểu tại Hội nghị là hủy hoại tự do ngôn luận của các đại biểu cũng như quyền miễn trừ mà họ được hưởng trong khía cạnh này.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 170.)

Bảo vệ trước việc tiết lộ thông tin về đoàn viên công đoàn và các hoạt động công đoàn

(Xem thêm các đoạn 782 và 803)

175. Giả mạo thư từ được xem là một tội không phù hợp với việc tự do thực hiện quyền công đoàn và các quyền tự do dân sự; Hội nghị Lao động Quốc tế, trong Nghị quyết 1970 về quyền công đoàn và mối quan hệ với các quyền tự do dân sự, nêu rõ: cần chú ý đặc biệt tới quyền bất khả xâm phạm về thư từ và các cuộc trò chuyện qua điện thoại.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 171.)

176. Trong trường hợp cáo buộc liên quan tới việc cảnh sát quân sự gửi bằng câu hỏi đến các đơn vị, tìm hiểu về những người lãnh đạo được hình thành một cách tự nhiên trong số những người lao động, những người kích động đình công, các đại biểu công đoàn hoặc các tổ chức của người lao động tại đơn vị, Ủy ban cho rằng việc điều tra như vậy có nguy cơ bị sử dụng không đúng bởi các cơ quan quân sự hoặc cảnh sát khi liên quan tới tranh chấp lao động. Ví dụ, người lao động có thể bị bắt giam chỉ vì họ ở trong danh sách được lập ra từ các cuộc điều tra như vậy, mặc dù họ không phạm bất cứ tội nào. Ủy ban cũng cho rằng, phương pháp như vậy sẽ tạo ra môi trường nghi ngờ, mất lòng tin, và do vậy, không thuận lợi cho sự phát triển quan hệ lao động hài hòa.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 172.)

177. Việc thiết lập hồ sơ lưu trữ dữ liệu về đoàn viên công đoàn là không tôn trọng quyền con người (bao gồm cả quyền riêng tư) và hồ sơ như vậy có thể được sử dụng để tạo lập danh sách đen về người lao động.

(Xem 326 Báo cáo lần thứ , Vụ việc số 2067, đoạn 512.)

Bảo vệ các cơ sở và tài sản công đoàn

(Xem thêm đoạn 345)

178. Quyền bất khả xâm phạm các cơ sở công đoàn là một quyền tự do dân sự thiết yếu để thực hiện quyền công đoàn.

(Xem Báo cáo lần thứ 300, Vụ việc số 1795, đoạn 189, và Vụ việc số 1791, đoạn 342.)

179. Việc các lực lượng an ninh chiếm giữ các cơ sở công đoàn mà không có quyết định cho phép của tòa án là một sự can thiệp nghiêm trọng của chính quyền vào hoạt động công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 174; Báo cáo lần thứ 300, Vụ việc số 1791, đoạn 342; Báo cáo lần thứ 321, Vụ việc số 2052, đoạn 249; Báo cáo lần thứ 325, Vụ việc số 2052, đoạn 411; và Báo cáo lần thứ 338, Vụ việc số 2364, đoạn 980.)

180. Quyền bất khả xâm phạm các cơ sở của các tổ chức người lao động và người sử dụng lao động cũng có nghĩa là các cơ quan công quyền không thể cố ý vào các cơ sở đó mà không được phép trước hoặc chưa có lệnh pháp lý về việc đó.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 175; và, ví dụ: Báo cáo lần thứ 299, Vụ việc số 1772, đoạn 131; Báo cáo lần thứ 300, Vụ việc số 1790, đoạn 296; Báo cáo lần thứ 305, Vụ việc số 1858, đoạn 308; Báo cáo lần thứ 308, Vụ việc số 1920, đoạn 552; Báo cáo lần thứ 311, Vụ việc số 1954, đoạn 409; Báo cáo lần thứ 316, Vụ việc số 1888, đoạn 497; Báo cáo lần thứ 320, Vụ việc số 1961, đoạn 615; Báo cáo lần thứ 321, Vụ việc số 2020, đoạn 48; Báo cáo lần thứ 329, Vụ việc số 2184, đoạn 828; và Báo cáo lần thứ 331, Vụ việc số 2081, đoạn 109.)

181. Việc cảnh sát hay lực lượng quân sự vào các cơ sở công đoàn mà không được phép của tòa án bị xem là sự can thiệp hoạt động công đoàn nghiêm trọng và không thể biện minh.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 176; Báo cáo lần thứ 300, Vụ việc số 1799, đoạn 211; Báo cáo lần thứ 302, Vụ việc số 1849, đoạn 214; Báo cáo lần thứ 305, Vụ việc số 1874, đoạn 271; Báo cáo lần thứ 311, Vụ việc số 1954, đoạn 409; Báo cáo lần thứ 318, Vụ việc số 2005, đoạn 185; Báo cáo lần thứ 329, Vụ việc số 2184, đoạn 828; và Báo cáo lần thứ 336, Vụ việc số 2321, đoạn 493.)

182. Mọi hành vi khám xét các cơ sở công đoàn, hoặc nhà cán bộ công đoàn, mà không có lệnh của tòa án là sự vi phạm rất nghiêm trọng quyền tự do hiệp hội.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 177; Báo cáo lần thứ 300, Vụ việc số 1649, đoạn 455; Báo cáo lần thứ 304, Vụ việc số 1851, đoạn 284; Báo cáo lần thứ 309, Vụ việc số 1851/1922, đoạn 245; Báo cáo lần thứ 320, Vụ việc số 1961, đoạn 615; Báo cáo lần thứ 323, Vụ việc số 2081, đoạn 568; Báo cáo lần thứ 326, Vụ việc số 2090, đoạn 239; Báo cáo lần thứ 331, Vụ việc số 2081, đoạn 109; và Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2388, đoạn 1344.)

183. Về việc khám xét các cơ sở công đoàn, Nghị quyết về quyền công đoàn và mối quan hệ với các quyền tự do dân sự, được thông qua tại Hội nghị Lao động quốc tế, Kỳ họp thứ 54 (1970), quy định rằng: quyền được bảo vệ đầy đủ về tài sản công đoàn là một trong những quyền tự do dân sự thiết yếu để thực hiện quyền công đoàn một cách bình thường.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 178; Báo cáo lần thứ 300, Vụ việc số 1799, đoạn 211, và Vụ việc số 1649, đoạn 455; và Báo cáo lần thứ 302, Vụ việc số 1849, đoạn 214 .)

184. Khi kiểm tra các cáo buộc tấn công các cơ sở công đoàn và đe dọa đoàn viên công đoàn, Ủy ban nhắc lại rằng các hoạt động như vậy tạo ra tâm lý sợ hãi trong đoàn viên công đoàn, cực kỳ nguy hại cho việc thực hiện hoạt động công đoàn; các cơ quan chức năng, khi được thông báo về các vấn đề như vậy, cần tiến hành điều tra ngay lập tức để xác định ai chịu trách nhiệm và trừng phạt các bên có tội.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 179; Báo cáo lần thứ 306, Vụ việc số 1908, đoạn 458; Báo cáo lần thứ 308, Vụ việc số 1908, đoạn 359; Báo cáo lần thứ 318, Vụ việc số 1994, đoạn 461; và Báo cáo lần thứ 320, Vụ việc số 2027, đoạn 874.)

185. Việc khám xét các cơ sở công đoàn chỉ được thực hiện khi có lệnh của cơ quan tư pháp thông thường và cơ quan tư pháp tin rằng có căn cứ hợp lý để cho rằng: có thể tìm thấy bằng chứng tại các cơ sở công đoàn bị khám xét để phục vụ khởi tố một hành vi phạm tội hình sự và với điều kiện việc tìm kiếm đó chỉ giới hạn vào mục đích nêu rõ trong lệnh khám xét.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 180; Báo cáo lần thứ 300, Vụ việc số 1783, đoạn 286; Báo cáo lần thứ 304, Vụ việc số 1850, đoạn 212; Báo cáo lần thứ 323, Vụ việc số 2081, đoạn 568; Báo cáo lần thứ 331, Vụ việc số 2081, đoạn 109; và Báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 2246, đoạn 935.)

186. Nếu các cơ sở công đoàn được sử dụng làm nơi trú ẩn cho những người phạm tội nghiêm trọng, hoặc nơi gặp gỡ của một tổ chức chính trị, các tổ chức công đoàn liên quan không thể yêu cầu các nhà chức trách không được vào các cơ sở của họ.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 181.)

187. Ngay cả khi sự can thiệp của cảnh sát vào các cơ sở công đoàn có thể được biện minh trong những trường hợp đặc biệt nghiêm trọng, song sự can thiệp như vậy, trong mọi trường hợp, không được dẫn đến hủy hoại cơ sở và tài liệu lưu trữ của một tổ chức.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 182; và Báo cáo lần thứ 304, Vụ việc số 1850, đoạn 212.)

188. Việc chiếm giữ hoặc niêm phong các cơ sở công đoàn cần được xem xét bởi quy trình tư pháp độc lập trước khi các cơ quan chức năng thực hiện bởi vì có nguy cơ lớn là các biện pháp như vậy có thể làm tê liệt hoạt động công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 183; Báo cáo lần thứ 304, Vụ việc số 1851, đoạn 284; Báo cáo lần thứ 316, Vụ việc số 1888, đoạn 497, và Vụ việc số 1972, đoạn 707; Báo cáo lần thứ 326, Vụ việc số 2090, đoạn 239; Báo cáo lần thứ 332, Vụ việc số 2199, đoạn 162; Báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 2153, đoạn 205; Báo cáo lần thứ 334, Vụ việc số 2267, đoạn 659; và Báo cáo lần thứ 338, Vụ việc số 2364, đoạn 980.)

189. Ủy ban lưu ý tầm quan trọng của nguyên tắc: tài sản của tổ chức công đoàn cần được bảo vệ đầy đủ.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 184; Báo cáo lần thứ 304, Vụ việc số 1850, đoạn 212; Báo cáo lần thứ 307, Vụ việc số 1851, đoạn 268; Báo cáo lần thứ 308, Vụ việc số 1920, đoạn 522; Báo cáo lần thứ 316, Vụ việc số 1972, đoạn 707; Báo cáo lần thứ 327, Vụ việc số 2118, đoạn 643; Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2144, đoạn 708; Báo cáo lần thứ 331, Vụ việc số 2199, đoạn 704; Báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 2153, đoạn 205; và Báo cáo lần thứ 335, Vụ việc số 2304, đoạn 1016.)

190. Việc các cơ quan chức năng tịch thu tài sản công đoàn, mà không có lệnh của tòa án, là sự vi phạm quyền sở hữu tài sản của công đoàn và là sự can thiệp trái phép hoạt động công đoàn.

(Xem Báo cáo lần thứ 310, Vụ việc số 1957, đoạn 132.)

191. Một môi trường bạo lực, trong đó các cơ sở và tài sản công đoàn bị tấn công, bị xem là sự can thiệp nghiêm trọng việc thực hiện quyền công đoàn; tình huống như vậy đòi hỏi các nhà chức trách cần có biện pháp nghiêm khắc, đặc biệt là buộc tội những người được cho là chịu trách nhiệm về việc này trước một cơ quan tư pháp độc lập.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 185; Báo cáo lần thứ 307, Vụ việc số 1851, đoạn 268; Báo cáo lần thứ 308, Vụ việc số 1920, đoạn 522; và Báo cáo lần thứ 318, Vụ việc số 2020, đoạn 320.)

192. Các cơ quan nhà nước không được hạn chế đoàn viên công đoàn ra vào các cơ sở công đoàn của họ.

(Xem Báo cáo lần thứ 326, Vụ việc số 2090, đoạn 239.)

Tình trạng khẩn cấp và việc thực thi quyền công đoàn

193. Ủy ban Tự do hiệp hội nhắc lại ý kiến của Ủy ban Chuyên gia về áp dụng các công ước và khuyến nghị, nhấn mạnh rằng: các công ước về tự do hiệp hội không có bất kỳ điều khoản nào cản trở các nghĩa vụ phát sinh từ Công ước này, hoặc tạm ngừng việc áp dụng các nghĩa vụ đó vì tình trạng khẩn cấp.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 186; Báo cáo lần thứ 318, Vụ việc số 2006, đoạn 347; Báo cáo lần thứ 323, Vụ việc số 2006, đoạn 427; và Báo cáo lần thứ 326, Vụ việc số 2096, đoạn 428.)

194. Trong trường hợp kéo dài, lặp lại tình trạng khẩn cấp, Ủy ban cho rằng Nghị quyết về quyền công đoàn và mối quan hệ với các quyền tự do dân sự, được thông qua tại Hội nghị Lao động Quốc tế năm 1970, nêu rằng: “các quyền được trao cho các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động phải dựa trên sự tôn trọng (...) các quyền tự do dân sự (...) và nếu thiếu vắng các quyền tự do dân sự này, mọi ý nghĩa của khái niệm về quyền công đoàn sẽ mất đi».

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 187.)

195. Khi tình trạng khẩn cấp kéo dài trong thời gian một vài năm, kéo theo những hạn chế nghiêm trọng về quyền công đoàn và các quyền tự do dân sự thiết yếu cho việc thực hiện quyền công đoàn, Ủy ban cho rằng, cần thiết phải bảo vệ đặc biệt việc thực hiện quyền công đoàn, chẳng hạn: việc thành lập các tổ chức của người sử dụng lao động và người lao động, quyền tổ chức các cuộc họp công đoàn tại các cơ sở công đoàn và quyền đình công trong các ngành dịch vụ không thiết yếu.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 189.)

196. Bản thân việc ban hành các quy định khẩn cấp cho phép chính phủ áp đặt các hạn chế về tổ chức hội họp nơi công cộng, được áp dụng không chỉ riêng với hội họp công đoàn nơi công cộng, mà còn với tất cả các cuộc hội họp công cộng khác, do xảy ra những sự kiện mà chính phủ cho là quá nghiêm trọng, cần tuyên bố tình trạng khẩn cấp, không bị xem là vi phạm quyền công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 149 và 190; và Báo cáo lần thứ 334, Vụ việc số 2279, đoạn 697.)

197. Trường hợp một chính quyền cách mạng hạn chế một số ấn phẩm xuất bản nhất định trong thời gian khẩn cấp, chủ yếu được xem là vì lý do chính trị nói chung, mặc dù có cân nhắc tới tính ngoại lệ của các biện pháp này, Ủy ban lưu ý rằng chính phủ cần coi trọng đảm bảo tôn trọng quyền tự do xuất bản các ấn phẩm công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 191.)

198. Việc hạn chế quyền đình công và quyền tự do bày tỏ ý kiến khi xảy ra đảo chính chống chính phủ hợp hiến, đưa đến ban bố tình trạng khẩn cấp phù hợp với Hiến pháp, được xem là không vi phạm quyền tự do hiệp hội, vì lý do những hạn chế như vậy có thể biện minh được trong trường hợp khẩn cấp cấp tính cấp quốc gia.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 192 và 529.)

199. Bất kỳ biện pháp đình chỉ hoặc giải thể nào do cơ quan hành chính đưa ra trong tình huống khẩn cấp, phải đi kèm với các biện pháp bảo vệ tư pháp thông thường, kể cả quyền khởi kiện lên toà án về các biện pháp giải thể, đình chỉ đó.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 193.)

200. Trong trường hợp các biện pháp khẩn cấp kéo dài trong nhiều năm, Ủy ban cho rằng thiết quân luật là không phù hợp để thực thi đầy đủ các quyền công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 194.)

201. Quy định của luật về tình trạng khẩn cấp nhằm vào các thành phần gây rối, chống đối xã hội không được áp dụng đối với người lao động trong việc thực hiện quyền công đoàn hợp pháp của họ.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 196.)

202. Liên quan đến các nước đang trong tình trạng khủng hoảng chính trị hoặc vừa trải qua những hỗn loạn nghiêm trọng (nội chiến, cách mạng...), Ủy ban cho rằng, khi xem xét các biện pháp do chính phủ thực hiện, kể cả một số biện pháp chống lại các tổ chức công đoàn, cần thiết phải tính đến hoàn cảnh đặc biệt như vậy khi cân nhắc tính phải trái của các cáo buộc đưa ra.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 197.)

203. Trong trường hợp công bố thiết quân luật và áp dụng các quy định đặc biệt chống khủng bố, mặc dù nhận thức rằng tình trạng bạo lực nghiêm trọng có thể ảnh hưởng đến quốc gia, song Ủy ban phải chỉ ra rằng, liên quan tới một số hạn chế nhất định về các quyền cơ bản, trong chừng mực có thể, cần áp dụng các quy định pháp luật bình thường chứ không áp dụng các biện pháp khẩn cấp như đúng bản chất của nó.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 188 và 198.)

204. Nếu một chính quyền cách mạng ngừng các biện pháp bảo vệ nêu trong hiến pháp, điều này có thể bị xem là sự can thiệp nghiêm trọng của các nhà chức trách vào hoạt động công đoàn, trái với Điều 3 Công ước 87, trừ phi các biện pháp đó là

cần thiết khi các tổ chức liên quan vượt quá các mục tiêu công đoàn và bất chấp pháp luật. Trong mọi trường hợp, các biện pháp như vậy cần kèm theo những đảm bảo tư pháp thích hợp, có thể được thực hiện không chậm trễ.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 199.)

Các vấn đề có tính chất chính trị ảnh hưởng đến quyền công đoàn

205. Điều quan trọng là cần tách bạch giữa sự mở rộng các tổ chức chính trị trong nước và các vấn đề liên quan tới thực hiện tự do hiệp hội nếu tôn trọng tự do hiệp hội được gắn chặt với tôn trọng các quyền tự do dân sự, như nhấn mạnh trong Nghị quyết về quyền công đoàn và mối quan hệ với các quyền tự do dân sự tại Hội nghị Lao động Quốc tế năm 1970. Nói chung, các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động vẫn có các chức năng cụ thể của mình phải thực hiện, không phân biệt hệ thống chính trị của đất nước.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 201.)

206. Các biện pháp, mặc dù có tính chất chính trị và không có ý định hạn chế quyền công đoàn, tuy nhiên, vẫn có thể bị áp dụng theo cách ảnh hưởng đến việc thực hiện các quyền công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 202.)

207. Như đã nêu tại Hội nghị Lao động Quốc tế năm 1970, mặc dù tôn trọng tự do hiệp hội gắn chặt với tôn trọng các quyền tự do dân sự nói chung, song điều quan trọng là phải tách bạch giữa công nhận tự do hiệp hội và các vấn đề liên quan đến diễn biến chính trị của một quốc gia.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 203; và Báo cáo lần thứ 326, Vụ việc số 2090, đoạn 240.)

208. Các vấn đề chính trị nhưng không ảnh hưởng đến thực hiện tự do hiệp hội nằm ngoài thẩm quyền của Ủy ban. Ủy ban không có thẩm quyền xem xét các khiếu nại dựa trên hành vi lật đổ, và cũng không có thẩm quyền xem xét các vấn đề chính trị có thể được đề cập tới trong các giải đáp của chính phủ.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 204.)

3

Quyền thành lập và gia nhập tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động không có bất cứ sự phân biệt nào

Nguyên tắc chung

209. Điều 2 của Công ước số 87 được xây dựng nhằm biểu đạt nguyên tắc không phân biệt đối xử trong các vấn đề về công đoàn; cụm từ “không có bất cứ sự phân biệt nào” sử dụng trong điều này được hiểu rằng tự do hiệp hội phải được bảo đảm không có sự phân biệt đối xử dựa trên bất cứ đặc điểm nào về nghề nghiệp, giới tính, màu da, chủng tộc, tín ngưỡng, quốc tịch, quan điểm chính trị..., không chỉ người lao động làm việc trong khu vực tư nhân của nền kinh tế mà gồm cả công chức và người làm việc trong khu vực công nói chung.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 205; và Báo cáo số 308, Vụ việc số 1900, đoạn 182.)

Phân biệt dựa trên chủng tộc, quan điểm chính trị hoặc quốc tịch

210. Đạo luật cấm người lao động châu Phi thành lập các tổ chức công đoàn mà tổ chức công đoàn đó có thể được đăng ký và tham gia vào các hội đồng công nghiệp để thương lượng các thỏa ước và giải quyết tranh chấp là một hình thức của phân biệt đối xử. Và do đó, Luật này trái với nguyên tắc đã được đa số các quốc gia chấp thuận và thể hiện trong Công ước số 87, theo đó, người lao động có quyền thành lập và gia nhập các tổ chức theo sự lựa chọn của chính họ, không bị bất cứ sự phân biệt nào, không cần cho phép trước và chỉ tuân thủ các quy định của tổ chức mà họ tham gia. Luật này cũng không thống nhất với nguyên tắc tất cả các tổ chức của người lao động đều có quyền thương lượng tập thể.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 208.)

211. Việc cấm đăng ký các tổ chức công đoàn hỗn hợp (gồm những người lao động có chủng tộc khác nhau) là không tương thích với nguyên tắc chung đã được chấp thuận, theo đó, mọi người lao động, không bị bất cứ sự phân biệt nào, có quyền thành lập và gia nhập các tổ chức theo sự lựa chọn của chính họ, không cần được cho phép trước và chỉ tuân thủ các quy định của tổ chức mà họ tham gia.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 209.)

212. Người lao động có quyền tham gia các tổ chức theo sự lựa chọn của chính họ mà không bị bất kỳ sự phân biệt nào, đặc biệt là không bị phân biệt đối xử dựa trên quan điểm chính trị.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 210.)

213. Người lao động có quyền thành lập tổ chức mà họ cho là cần thiết trong môi trường được bảo đảm an toàn, bất kể họ ủng hộ hay không ủng hộ mô hình kinh tế, xã hội của Chính phủ, bao gồm cả mô hình chính trị của đất nước.

(Xem Báo cáo số 332, Vụ việc số 2258, đoạn 515.)

214. Liên quan đến việc từ chối quyền tổ chức đối với lao động di cư trong tình huống không đúng quy cách (không giấy tờ, không hợp pháp - ND), Ủy ban nhắc lại rằng, mọi người lao động, chỉ trừ lực lượng vũ trang và cảnh sát, đều thuộc phạm vi áp dụng của Công ước số 87, do đó, Ủy ban đã yêu cầu Chính phủ (quốc gia nơi xảy ra vụ việc) phải lưu ý đến quy định của Điều 2 Công ước số 87 đối với các quy định của luật pháp có liên quan.

(Xem Báo cáo số 327, Vụ việc số 2121, đoạn 561.)

215. Liên quan tới việc bảo đảm quyền công đoàn của người nước ngoài, việc yêu cầu phải thực hiện theo nguyên tắc có đi có lại là không thể được chấp nhận được theo quy định tại Điều 2 Công ước số 87.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 211.)

Phân biệt dựa trên loại nghề nghiệp

A. Các nguyên tắc chung

216. Mọi người lao động, không bị bất kỳ sự phân biệt nào, bao gồm cả không bị phân biệt đối xử về nghề nghiệp, có quyền thành lập và gia nhập các tổ chức theo sự lựa chọn của chính họ.

(Xem Báo cáo số 326, Vụ việc số 2113, đoạn 372.)

217. Việc quy định danh sách giới hạn các nghề nghiệp được công nhận có quyền thành lập tổ chức là trái với nguyên tắc mọi người lao động không bị bất kỳ sự phân biệt nào, đều có quyền thành lập và gia nhập tổ chức theo sự lựa chọn của chính họ.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 278.)

B. Công chức

218. Các tiêu chuẩn trong Công ước số 87 áp dụng đối với mọi người lao động “không có bất kỳ sự phân biệt nào”, do đó, các tiêu chuẩn đó có thể áp dụng đối với cả những người làm việc cho nhà nước. Và như vậy, việc đưa ra bất cứ sự phân biệt nào về các vấn đề công đoàn giữa người lao động trong khu vực tư nhân và công chức được cho là thiên vị, không công bằng vì cả hai nhóm này đều có quyền tổ chức để bảo vệ cho lợi ích của họ.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 212; Báo cáo số 300, Vụ việc số 1844, đoạn 240; và Báo cáo số 334, Vụ việc số 2222, đoạn 206.)

219. Như mọi người lao động khác, công chức có quyền thành lập và gia nhập các tổ chức theo sự lựa chọn của chính họ để thúc đẩy và bảo vệ các lợi ích nghề nghiệp của mình mà không bị bất kỳ sự phân biệt nào và không cần cho phép trước.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 213; Báo cáo số 300, Vụ việc số 1823, đoạn 438; Báo cáo số 307, Vụ việc số 1865, đoạn 212; Báo cáo số 316, Vụ việc số 1773, đoạn 616; Báo cáo số 334, Vụ việc số 2222, đoạn 204; Báo cáo số 335, Vụ việc số 1865, đoạn 816; Báo cáo số 338, Vụ việc số 2364, đoạn 979.)

220. Người làm việc cho khu vực công (chỉ trừ trường hợp duy nhất có thể có là lực lượng vũ trang hoặc cảnh sát theo Điều 9 Công ước số 87), có thể thành lập các tổ chức theo sự lựa chọn của họ nhằm thúc đẩy và bảo vệ cho các lợi ích của các thành viên giống như những người lao động trong khu vực tư nhân.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 206 và 214; Báo cáo số 308, Vụ việc số 1902, đoạn 701; Báo cáo số 309, Vụ việc số 1865, đoạn 144; Báo cáo số 320, Vụ việc số 1865, đoạn 509; Báo cáo số 321, Vụ việc số 2066, đoạn 332; Báo cáo số 323, Vụ việc số 1874, đoạn 60; Báo cáo số 327, Vụ việc số 1865, đoạn 484; Báo cáo số 329, Vụ việc số 2177/2183, đoạn 633; Báo cáo số 330, Vụ việc số 2200, đoạn 1096; Báo cáo số 333, Vụ việc số 2229, đoạn 108; và Báo cáo số 338, Vụ việc số 2364, đoạn 979.)

221. Do tầm quan trọng của quyền thành lập và đăng ký công đoàn của nhân viên Nhà nước và nhà chức trách địa phương, việc cấm quyền tự do hiệp hội của người lao động làm các dịch vụ của Nhà nước là trái với nguyên tắc chung đã được chấp

nhận, theo đó, mọi người lao động không bị bất cứ sự phân biệt nào, có quyền thành lập tổ chức theo sự lựa chọn của chính họ mà không cần được cho phép trước.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 215; Báo cáo số 328th, Vụ việc số 1987/2085, đoạn 47.)

222. Việc từ chối quyền thành lập công đoàn của người lao động trong khu vực công, trong khi người lao động làm việc trong khu vực tư có quyền thành lập công đoàn, dẫn đến “các tổ chức hội” của họ không có các lợi thế và đặc quyền như “tổ chức công đoàn”, là phân biệt đối xử với người lao động làm việc cho khu vực công và tổ chức của họ so với người lao động làm việc trong khu vực tư và tổ chức của họ. Tình huống này đặt ra vấn đề về sự tương thích với Điều 2 Công ước số 87, theo đó, người lao động “không có bất cứ sự phân biệt nào” có quyền thành lập và gia nhập các tổ chức theo sự lựa chọn của chính họ mà không cần được cho phép trước, cũng như tính tương thích với đoạn 2 Điều 3 và Điều 8 của Công ước.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 216; Báo cáo số 307, Vụ việc số 1865, đoạn 212; Báo cáo số 324, Vụ việc số 2083, đoạn 253; Báo cáo số 327, Vụ việc số 1865, đoạn 485.)

(a) Người trong lực lượng vũ trang và cảnh sát

223. Cần xác định rõ một cách có giới hạn những người trong lực lượng vũ trang và cảnh sát có thể bị loại trừ khỏi phạm vi áp dụng của Công ước số 87.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 219; Báo cáo số 330, Vụ việc số 2229, đoạn 941; Báo cáo số 335, Vụ việc số 2257, đoạn 459.)

224. Đoạn 1 Điều 9 Công ước số 87 quy định “mức độ áp dụng những bảo đảm quy định trong Công ước này cho lực lượng vũ trang và cảnh sát do luật hoặc các quy định của các quốc gia xác định”; theo quy định này, một cách rõ ràng, Hội nghị Lao động quốc tế dự kiến dành cho các quốc gia việc quyết định mức độ bảo đảm thỏa đáng các quyền theo Công ước cho những người trong lực lượng vũ trang và cảnh sát, nghĩa là các quốc gia đã phê chuẩn Công ước không bị yêu cầu phải bảo đảm các quyền nêu trong Công ước đối với những người nói trên.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 220; Báo cáo số 332, Vụ việc số 2240, đoạn 264; và Báo cáo số 335, Vụ việc số 2325, đoạn 1257.)

225. Việc Đoạn 1 Điều 9 Công ước số 87 quy định mức độ áp dụng những bảo đảm quy định trong Công ước này cho lực lượng vũ trang và cảnh sát được xác định bởi luật và quy định của các quốc gia không bảo đảm cho giả định rằng bất cứ giới hạn hoặc ngoại lệ nào được quy định bởi pháp luật của các quốc gia liên

quan đến các quyền công đoàn của lực lượng vũ trang và cảnh sát là trái với Công ước; vấn đề này được dành cho các quốc gia thành viên của ILO tự quyết định.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 221; Báo cáo số 307, Vụ việc số 1898, đoạn 323.)

226. Điều 2 Công ước số 87 quy định mọi người lao động và người sử dụng lao động có quyền thành lập và tham gia các tổ chức theo sự lựa chọn của chính họ mà không bị bất kỳ sự phân biệt nào. Trong khi Điều 9 của Công ước chỉ cho phép ngoại lệ không áp dụng Công ước đối với lực lượng vũ trang và cảnh sát, Ủy ban nhắc lại rằng cần xác định rõ một cách có giới hạn những người trong lực lượng vũ trang có thể bị loại trừ quyền này. Hơn nữa, Ủy ban chuyên gia về áp dụng các công ước và khuyến nghị của ILO có quan điểm rằng, vì Điều này của Công ước chỉ quy định ngoại lệ đối với nguyên tắc chung, do đó, trong trường hợp không chắc chắn, cần coi những người lao động này như là người không trong lực lượng vũ trang.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 222; Báo cáo số 321, Vụ việc số 2066, đoạn 332; và Báo cáo số 333, Vụ việc số 2288, đoạn 829.)

(b) Nhân viên dân sự trong lực lượng vũ trang

227. Người lao động dân sự trong các cơ sở sản xuất, chế tạo của lực lượng vũ trang có quyền thành lập tổ chức theo sự lựa chọn của chính họ mà không cần sự cho phép trước, phù hợp với Công ước số 87.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 223; Báo cáo số 330, Vụ việc số 2229, đoạn . 941.)

228. Nhân viên dân sự làm việc tại ngân hàng quân đội có quyền thành lập và gia nhập công đoàn, được bảo vệ thích đáng khỏi các hành vi phân biệt đối xử chống công đoàn với cùng cách thức như các đoàn viên công đoàn, lãnh đạo công đoàn khác trong quốc gia.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 224.)

229. Nhân viên dân sự làm việc trong bộ phận cung cấp dịch vụ của lực lượng vũ trang phải có quyền thành lập công đoàn.

(Xem Báo cáo số 338, Vụ việc số 2387, đoạn 868.)

(c) Người lao động trong khu vực dịch vụ công

230. Người lao động làm dịch vụ công được thành lập tổ chức theo sự lựa chọn của chính họ, những tổ chức này có đầy đủ các quyền để thúc đẩy và bảo vệ lợi ích của người lao động mà họ đại diện.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 217.)

(d) Nhân viên/lính cứu hỏa

231. Việc thừa hành các nhiệm vụ của mình không phải là lý do để lính cứu hỏa bị loại trừ quyền tổ chức. Do đó, họ có quyền tổ chức.

(Xem Báo cáo số 308, Vụ việc số 1902, đoạn 701; Báo cáo số 329, Vụ việc số 2177/2183, đoạn 633; và Báo cáo số 338, Vụ việc số 2187, đoạn 170.)

(e) Nhân viên làm việc trong nhà tù

232. Nhân viên nhà tù có quyền tổ chức.

(Xem Báo cáo số 329, Vụ việc số 2177/2183, đoạn 633.)

(f) Nhân viên hải quan

233. Nhân viên hải quan thuộc phạm vi điều chỉnh theo Công ước số 87, do đó, họ có quyền tổ chức.

(Xem Báo cáo số 333, Vụ việc số 2288, đoạn 829.)

(g) Người làm việc trong lực lượng thanh tra lao động

234. Việc từ chối quyền tổ chức của người làm việc trong lực lượng thanh tra lao động cấu thành hành vi vi phạm Điều 2 Công ước số 87.

(Xem Báo cáo số 302, Vụ việc số 1823, đoạn 444.)

(h) Giáo viên

235. Giáo viên có quyền thành lập và gia nhập các tổ chức theo sự lựa chọn của chính họ mà không cần được cho phép trước để thúc đẩy và bảo vệ các lợi ích nghề nghiệp của họ.

(Xem Báo cáo số 309, Vụ việc số 1865, đoạn 143.)

236. Những người hướng dẫn/trợ giáo làm việc theo hợp đồng cung cấp dịch vụ có thể thành lập và gia nhập các tổ chức theo sự lựa chọn của chính họ.

(Xem Báo cáo số 326, Vụ việc số 2013, đoạn 416.)

237. Ủy ban đã yêu cầu chính phủ của một quốc gia tiến hành các biện pháp hủy bỏ một điều khoản của Luật các trường đại học trong đó trao quyền cho người sử dụng lao động xác định những người có thể là thành viên của hội các nhân viên học thuật. Ủy ban cũng khuyến nghị cần xem xét khả năng đưa ra một hệ thống

độc lập cho việc xác định ai có thể là thành viên của hội các nhân viên học thuật, hoặc là thông qua bên thứ ba làm trọng tài hoặc thông qua hình thức của cơ chế không chính thức, nếu thấy cần thiết.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 242.)

(i) Nhân viên bản xứ làm việc cho các đại sứ quán

238. Công ước số 87 áp dụng đối với nhân viên bản xứ làm việc trong các đại sứ quán.

(Xem Báo cáo số 334, Vụ việc số 2197, đoạn 130.)

C. Nhân viên bảo vệ

239. Nhân viên bảo vệ tư nhân phải được tự do thành lập tổ chức công đoàn theo sự lựa chọn của chính họ.

(Xem Báo cáo số 333, Vụ việc số 2299, đoạn 562.)

240. Hiến pháp quốc gia không được có hiệu lực theo hướng phủ nhận quyền tổ chức của người lao động cần trang bị vũ khí do bản chất công việc của họ.

(Xem Báo cáo số 333, Vụ việc số 2299, đoạn 561.)

D. Người lao động nông nghiệp

241. Người lao động nông nghiệp có quyền tổ chức.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 225.)

242. Pháp luật quy định ít nhất 60% thành viên của một tổ chức công đoàn phải biết đọc biết viết là trái với nguyên tắc của Công ước số 87, theo đó, người lao động không bị bất kỳ sự phân biệt nào, có quyền thành lập tổ chức theo sự lựa chọn của chính họ. Điều 1 Công ước số 11 xác nhận lại nguyên tắc này và quy định mọi quốc gia thành viên của Tổ chức Lao động quốc tế đã phê chuẩn, công ước này phải bảo đảm cho tất cả những người liên quan đến ngành nông nghiệp các quyền hiệp hội và liên kết như người lao động trong ngành công nghiệp.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 226.)

E. Công nhân đồn điền

243. Nghị quyết của Ủy ban về đồn điền được thông qua tại phiên họp đầu tiên năm 1950 quy định người sử dụng lao động phải loại bỏ các cản trở đang tồn tại (nếu có) để tổ chức công đoàn của công nhân đồn điền được tổ chức theo cách thức tự do, độc lập và tự quản một cách dân chủ.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 227.)

1F. Nhân viên hàng không

244. Việc cấm các hoạt động công đoàn trong các hãng hàng không quốc tế cấu thành vi phạm nghiêm trọng quyền tự do hiệp hội.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 228.)

G. Công nhân cảng

245. Trong một vụ việc tại một quốc gia, theo tập quán và thỏa thuận, công nhân cảng được xếp loại là nhân viên chính phủ, do đó, họ bị loại trừ khỏi phạm vi áp dụng của Luật Công đoàn. Chính phủ nước này cho rằng Công ước số 87 (đã được quốc gia này phê chuẩn) không áp dụng đối với công nhân cảng. Ủy ban cho rằng chính phủ quốc gia đó đã thừa nhận một nghĩa vụ quốc tế trong việc áp dụng Công ước 87 đối với mọi người lao động không có bất cứ sự phân biệt nào, và rằng trong tình huống này, các quy định của Công ước không thể được sửa đổi/điều chỉnh theo từng nhóm/loại người lao động vì bất cứ tập quán hay thỏa thuận nào, cho dù đó là thỏa thuận mang tính tư nhân, mang tính nhà nước hay thỏa thuận giữa những loại/nhóm người lao động này với chính phủ.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 218.)

H. Nhân viên bệnh viện

246. Quyền thành lập và gia nhập các tổ chức nhằm thúc đẩy và bảo vệ lợi ích của người lao động không cần được cho phép trước là một quyền cơ bản của mọi người lao động mà không có bất cứ sự phân biệt nào, bao gồm cả nhân viên bệnh viện.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 229.)

I. Nhân viên giữ vai trò quản lý và giám sát

247. Không phải mọi trường hợp không thừa nhận quyền của người lao động giữ vai trò quản lý hoặc giám sát tham gia trong cùng công đoàn của những người lao động khác là không tương thích với Điều 2 Công ước 87, miễn rằng thỏa mãn hai điều kiện sau: một là, những người lao động này có quyền thành lập tổ chức của chính họ để bảo vệ cho lợi ích của mình; hai là, những loại/nhóm người lao động này không được xác định quá rộng dẫn đến làm suy yếu tổ chức của những người lao động khác trong doanh nghiệp hoặc đơn vị bằng cách loại trừ một tỷ lệ đáng kể người lao động có thể trở thành đoàn viên công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 231; Báo cáo số 307, Vụ việc số 1878, đoạn 453; Báo cáo số 311, Vụ việc số 1951, đoạn 222; Báo cáo số 313, Vụ việc số 1959, đoạn 217; Báo cáo số 325, Vụ việc số 1951, đoạn 210; Báo cáo số 329, Vụ việc số 2177/2183, đoạn 638; Báo cáo số 330, Vụ việc số 2200, đoạn 1096; Báo cáo số 332, Vụ việc số 2242, đoạn 823; Báo cáo số 335, Vụ việc số 2257, đoạn 460, và Vụ việc số 1865, đoạn 816.)

248. Về quy định cấm người lao động giữ vai trò giám sát không được gia nhập tổ chức của người lao động, Ủy ban cho rằng cụm từ “người lao động giữ vai trò giám sát” phải được giới hạn chỉ gồm những người thực sự đại diện cho lợi ích của người sử dụng lao động.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 232; Báo cáo số 311, Vụ việc số 1951, đoạn 222; và Báo cáo số 325, Vụ việc số 1951, đoạn 210.)

249. Việc giới hạn định nghĩa nhân viên quản lý bao gồm những người có quyền bổ nhiệm hoặc sa thải là giới hạn phù hợp, đáp ứng điều kiện không được định nghĩa quá rộng đối với nhóm nhân viên này.

(Xem Báo cáo số 313, Vụ việc số 1959, đoạn 217.)

250. Việc tham chiếu khái niệm nhân viên quản lý đến việc thực hiện quyền kiểm soát kỷ luật (lao động) đối với mọi người lao động có thể dẫn đến cách hiểu quá rộng, làm loại trừ một số lượng lớn người lao động không được hưởng các quyền của họ.

(Xem Báo cáo số 313, Vụ việc số 1959, đoạn 217.)

251. Việc diễn giải quá rộng khái niệm “worker of confidence” (người lao động được người sử dụng lao động tin cậy, thường được giao nắm giữ nhiều thông tin, bí mật của doanh nghiệp, thường là những người trung thành với người sử dụng lao động - ND), dẫn đến phủ nhận quyền hiệp hội của những người lao động này, có thể hạn chế nghiêm trọng các quyền công đoàn, và thậm chí ngăn cản việc

thành lập công đoàn tại các doanh nghiệp nhỏ. Điều này trái với nguyên tắc tự do hiệp hội.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 233; Báo cáo số 307, Vụ việc số 1878, đoạn 453; và Báo cáo số 324, Vụ việc số 1880, đoạn 859.)

252. Các quy định của pháp luật cho phép người sử dụng lao động ngầm phá hoại tổ chức của người lao động thông qua việc thăng tiến giả tạo cho người lao động là vi phạm nghiêm trọng nguyên tắc tự do hiệp hội.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 234; Báo cáo số 307, Vụ việc số 1878, đoạn 453; và Báo cáo số 329, Vụ việc số 2177/2183, đoạn 638.)

253. Liên quan đến những người thực hiện trách nhiệm quản lý cấp cao hoặc hoạch định chính sách, Ủy ban cho rằng, công chức có thể bị hạn chế tham gia vào tổ chức công đoàn đại diện cho những người lao động khác, song việc hạn chế đó phải được giới hạn nghiêm ngặt đối với đúng nhóm người nêu trên và họ được quyền thành lập tổ chức của chính họ.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 230; và Báo cáo số 327, Vụ việc số 1865, đoạn 484.)

J. Người lao động tự làm chủ và những người làm nghề tự do

254. Với nguyên tắc tự do hiệp hội, mọi người lao động, chỉ trừ những người trong lực lượng vũ trang và cảnh sát, có quyền thành lập và tham gia các tổ chức theo sự lựa chọn của chính họ. Do đó, các tiêu chí xác định những người có quyền này không căn cứ vào sự tồn tại của quan hệ việc làm vì quan hệ việc làm không thường xuyên tồn tại, như trường hợp người lao động nông nghiệp, người lao động tự làm chủ và những người làm nghề tự do. Dù không có quan hệ việc làm, những người này có quyền tổ chức.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 235; Báo cáo số 304, Vụ việc số 1796, đoạn 464; Báo cáo số 323, Vụ việc số 2059, đoạn 475; Báo cáo số 326, Vụ việc số 2013, đoạn 416; Báo cáo số 332, Vụ việc số 2221, đoạn 222; Báo cáo số 336, Vụ việc số 2347, đoạn 628.)

K. Người lao động tạm thời

255. Tất cả người lao động, không bị bất cứ sự phân biệt nào, dù là họ được thuê làm việc thường xuyên, theo thời hạn hoặc người lao động theo hợp đồng, đều có quyền thành lập và gia nhập các tổ chức theo sự lựa chọn của chính họ.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 236; Báo cáo số 324, Vụ việc số 2083, đoạn 253; và Báo cáo số 330, Vụ việc số 2158, đoạn 846.)

L. Người lao động trong thời gian thử việc

256. Người lao động trong thời gian thử việc, nếu muốn, có quyền thành lập và gia nhập các tổ chức theo sự lựa chọn của họ.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 237; Báo cáo số 304, Vụ việc số 1796, đoạn 467; Báo cáo số 327, Vụ việc số 2138, đoạn 544; Báo cáo số 330, Vụ việc số 2158, đoạn 846.)

257. Việc từ chối quyền tổ chức của người lao động đang trong thời gian thử việc có thể làm phát sinh những vấn đề liên quan đến việc áp dụng Công ước số 87.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 238.)

M. Người lao động theo hợp đồng đào tạo

258. Những người được thuê mướn theo những thỏa thuận đào tạo có quyền tổ chức.

(Xem Báo cáo số 304, Vụ việc số 1796, đoạn 464; Báo cáo số 323, Vụ việc số 2059, đoạn 475.)

259. Địa vị/vị thế của người lao động với người sử dụng lao động, như người học việc/học nghề hoặc địa vị khác, không ảnh hưởng đến quyền của họ trong việc gia nhập và tham gia các hoạt động của tổ chức của người lao động.

(Xem Báo cáo số 330, Vụ việc số 2158, đoạn 846.)

N. Người tham gia làm việc trong các chương trình cộng đồng nhằm chống lại tình trạng thất nghiệp

260. Người tham gia làm việc trong các chương trình cộng đồng nhằm chống lại tình trạng thất nghiệp được coi là người lao động theo Công ước số 87 và họ phải có quyền tổ chức, bởi vì họ có các lợi ích tập thể không thể phủ nhận cần được thúc đẩy và bảo vệ.

(Xem Báo cáo số 316, Vụ việc số 1975, đoạn 270; Báo cáo số 324, Vụ việc số 2022, đoạn 765.)

O. Người lao động trong các hợp tác xã

261. Khuyến nghị về thúc đẩy các hợp tác xã năm 2002 (Khuyến nghị số 193) kêu gọi các chính phủ bảo đảm các hợp tác xã không được lập lên hoặc được sử dụng vì mục đích né tránh việc tuân thủ pháp luật lao động hoặc dùng để che giấu các quan hệ việc làm.

(Xem Báo cáo số 338, Vụ việc số 2239, đoạn 144.)

262. Trên cơ sở ý thức một cách rõ ràng về những đặc điểm riêng của các hợp tác xã, Ủy ban cho rằng các hợp tác xã (mà thành viên cũng chính là những người chủ) không thể coi là “tổ chức của người lao động” kể cả trên phương diện luật pháp và thực tiễn theo Công ước số 87, là tổ chức có mục đích thúc đẩy và bảo vệ lợi ích của người lao động. Ủy ban viện dẫn đến Điều 2 của Công ước 87 và nhắc lại rằng khái niệm người lao động không chỉ bao gồm người lao động làm công hưởng lương, mà bao gồm cả người lao động độc lập hoặc tự làm, và do đó người lao động trong các hợp tác xã có quyền thành lập, gia nhập tổ chức theo sự lựa chọn của chính họ.

(Xem Báo cáo số 335, Vụ việc số 2237, đoạn 72; Báo cáo số 336, Vụ việc số 2239, đoạn 353; Báo cáo số 337, Vụ việc số 2362, đoạn 757; Báo cáo số 338, Vụ việc số 2239, đoạn 144.)

P. Người phân phối và nhân viên bán hàng

263. Ủy ban không có thẩm quyền trong việc thể hiện quan điểm liên quan đến các quan hệ pháp lý (lao động hoặc thương mại) của một số người phân phối và nhân viên bán hàng trong một doanh nghiệp, gồm cả vấn đề liệu việc thiếu vắng quan hệ việc làm được công nhận có ngụ ý những người này không được áp dụng Luật lao động hay không. Tuy nhiên, Công ước số 87 chỉ cho phép loại trừ đối với lực lượng vũ trang và cảnh sát, nên nhân viên bán hàng trong trường hợp này phải có quyền thành lập tổ chức theo sự lựa chọn của chính họ (Điều 2 Công ước 87).

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 239.)

Q. Người lao động trong khu chế xuất

264. Mặc dù các lý do về kinh tế thường được nêu ra, người lao động trong các khu chế xuất có các quyền công đoàn quy định tại các Công ước về tự do hiệp hội như những người lao động khác mà không có bất cứ sự phân biệt đối xử nào.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 240; Báo cáo số 302, Vụ việc số 1826, đoạn 411; Báo cáo số 337, Vụ việc số 2327, đoạn 195.)

265. Trong một vụ việc vi phạm các quyền công đoàn trong khu chế xuất, Ủy ban nhắc lại rằng các tiêu chuẩn nêu trong Công ước số 87 áp dụng đối với mọi người lao động mà “không có bất cứ sự phân biệt nào” và yêu cầu chính phủ quốc gia xảy ra vụ việc sửa đổi pháp luật để bảo đảm quyền tự do hiệp hội và thương lượng tập thể phù hợp với Công ước số 87 và Công ước số 98 cho những người lao động có liên quan.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 241; Báo cáo số 335, Vụ việc số 2228, đoạn 905.)

266. Tuyên bố ba bên về các nguyên tắc liên quan tới các doanh nghiệp đa quốc gia và chính sách xã hội của ILO quy định rằng các chính sách khuyến khích đặc biệt để thu hút đầu tư nước ngoài không được gồm bất cứ sự hạn chế nào về quyền tự do lập hội hoặc quyền tổ chức và thương lượng tập thể. Ủy ban cho rằng các quy định pháp luật về khu chế xuất phải bảo đảm quyền tổ chức và thương lượng tập thể cho người lao động.

(Xem BXem n bố b năm 1996, đoãm 801; Báo cáo số 333, Vụ vi1; Báo 2281, đơ81 636.)

R. Người lao động giúp việc gia đình

267. Người lao động giúp việc gia đình không bị loại trừ khỏi phạm vi áp dụng của Công ước số 87, do đó, được hưởng những bảo đảm theo quy định của Công ước, và có quyền thành lập và gia nhập các tổ chức nghề nghiệp.

(Xem Báo cáo số 308, Vụ việc số 1900, đoạn 182.)

S. Người lao động đã bị sa thải/thôi việc

268. Quy định của pháp luật tước bỏ quyền tiếp tục là đoàn viên công đoàn của những người lao động đã bị sa thải/thôi việc là trái với nguyên tắc tự do hiệp hội vì nó tước bỏ quyền của những người này tham gia các tổ chức theo sự lựa chọn của chính họ. Các quy định như thế này dẫn đến nguy cơ các hành vi phân biệt đối xử chống công đoàn được thực hiện mà ở đó việc sa thải cán bộ công đoàn sẽ ngăn cản họ tiếp tục các hoạt động công đoàn trong khuôn khổ của chính tổ chức của họ.

(Xem Báo cáo số 336, Vụ việc số 1865, đoạn 333.)

269. Việc mất tư cách đoàn viên công đoàn của một người vì người đó bị sa thải do tham gia các hoạt động đình công là trái với nguyên tắc tự do hiệp hội.

(Xem Báo cáo số 309, Vụ việc số 1851/1922, đoạn 238.)

T. Người lao động nghỉ hưu

270. Quyền quyết định một tổ chức công đoàn có đại diện cho những người lao động nghỉ hưu nhằm bảo vệ những lợi ích cụ thể hay không là vấn đề thuộc về quyền tự chủ nội bộ của tất cả các tổ chức công đoàn.

(Xem Báo cáo số 336, Vụ việc số 2347, đoạn 627.)

Các sự phân biệt khác

271. Điều kiện để được thành lập tổ chức công đoàn là những người lao động phải được thuê làm việc bởi chỉ một người sử dụng lao động là vi phạm nguyên tắc tự do hiệp hội.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 243.)

Quyền thành lập tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động mà không phải xin phép trước

4

Yêu cầu xin phép trước

(Xem thêm đoạn 377)

272. Nguyên tắc về tự do hiệp hội thông thường sẽ chỉ là những quy định trên giấy, không có hiệu lực thực tế, nếu người lao động và người sử dụng lao động bị yêu cầu phải được cho phép trước mới có thể được thành lập tổ chức. Những sự cho phép trước này có thể liên quan đến việc hình thành bản thân tổ chức công đoàn; yêu cầu phê chuẩn điều lệ và các nguyên tắc tổ chức, hoạt động của tổ chức một cách tùy ý; hoặc yêu cầu về các bước phải thực hiện trước khi thành lập tổ chức. Điều này không có nghĩa là những người sáng lập tổ chức được hoàn toàn tự do không phải thực hiện những trách nhiệm trong việc tuân thủ thủ tục công khai minh bạch có thể có theo quy định của pháp luật. Tuy nhiên, các yêu cầu về những thủ tục theo quy định của pháp luật này không được tương tự như là yêu cầu phải xin phép trước trên thực tế, hoặc là những yêu cầu gây khó khăn, cản trở cho việc thành lập tổ chức mà rút cục trên thực tế rõ ràng là sự cấm đoán. Thậm chí trong những trường hợp thủ tục đăng ký là không bắt buộc (tự chọn), song việc đăng ký sẽ mang lại cho tổ chức các quyền cơ bản để có thể “xúc tiến và bảo vệ cho các lợi ích của đoàn viên của mình”, thì điều đó cũng có nghĩa là cơ quan có thẩm quyền đăng ký đã có quyền một cách tùy ý từ chối, và như vậy nó không khác gì so với các trường hợp phải được cho phép trước mới được thành lập tổ chức.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 207, 244; và Báo cáo số 308, Vụ việc số 1894, đoạn 536; Báo cáo số 313, Vụ việc số 1987, đoạn 111; Báo cáo số 318, Vụ việc số 2038, đoạn 530; Báo cáo số 324, Vụ việc số 2090, đoạn 200, và Vụ việc số 2053, đoạn 231; Báo cáo số 329, Vụ việc số 2140, đoạn 295, và Vụ việc số 2133, đoạn 545; Báo cáo số 332, Vụ việc số 2225, đoạn 377; Báo cáo số 333, Vụ việc số 2268, đoạn 733; và Báo cáo số 334, Vụ việc số 2282, đoạn 638.)

273. Một luật quy định quyền liên kết cần phải được cho phép bởi một cơ quan chính phủ thuần túy dựa trên sự tùy ý của cơ quan này là không tương thích với nguyên tắc về tự do hiệp hội.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 245; và Báo cáo số 332, Vụ việc số 2225, đoạn 380.)

274. Sự thiếu vắng khả năng cầu viện tới cơ quan tư pháp để yêu cầu xem xét lại quyết định từ chối việc thành lập một công đoàn của một Bộ thuộc cơ quan Chính phủ là vi phạm các nguyên tắc về tự do hiệp hội.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 246; và Báo cáo số 308, Vụ việc số 1894, đoạn 537.)

Thủ tục pháp lý cho việc thành lập các tổ chức

275. Trong Báo cáo tại Hội nghị Lao động Quốc tế năm 1948, Ủy ban về Tự do hiệp hội và Quan hệ lao động đã tuyên bố rằng “Nhà nước có thể tự do đưa ra các quy định của luật về thủ tục thành lập tổ chức một cách phù hợp nhằm bảo đảm cho sự hoạt động bình thường của các tổ chức nghề nghiệp”. Và như vậy, các thủ tục quy định bởi luật pháp quốc gia liên quan đến điều lệ và hoạt động của tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động là tương thích với các quy định của Công ước miễn rằng các quy định đó không làm suy yếu, phương hại tới những bảo đảm được quy định trong Công ước số 87.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 247; và Báo cáo số 313, Vụ việc số 1977, đoạn 237.)

276. Mặc dù những người sáng lập của một công đoàn phải tuân thủ những thủ tục do luật quy định, song những thủ tục đó không được có bản chất làm suy yếu hoặc ngăn cản việc tự do thành lập các tổ chức.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 248; và ví dụ, Báo cáo số 308, Vụ việc số 1894, đoạn 536; Báo cáo số 316, Vụ việc số 1773, đoạn 615; Báo cáo số 323, Vụ việc số 2085, đoạn 172, và Vụ việc số 2079, đoạn 540; Báo cáo số 329, Vụ việc số 2075, đoạn 151; Báo cáo số 334, Vụ việc số 2222, đoạn 208; Báo cáo số 336, Vụ việc số 2046, đoạn 312; Báo cáo số 337, Vụ việc số 2327, đoạn 200, và Vụ việc số 2346, đoạn 1056; và Báo cáo số 338, Vụ việc số 2046, đoạn 106.)

277. Điều khoản quy định người lao động không được phép thành lập tổ chức của mình cho đến khi hết thời hạn ba tháng kể từ khi đơn vị có liên quan bắt đầu làm ăn có lãi là trái với Điều 2 Công ước số 87 và phải được sửa đổi để bảo đảm rằng những người lao động trong tình huống trên có thể thành lập tổ chức của mình ngay khi bắt đầu quan hệ hợp đồng.

(Xem Báo cáo số 337, Vụ việc số 2327, đoạn 197.)

278. Nếu có sự nghi ngờ nghiêm trọng rằng các lãnh đạo công đoàn đã thực hiện những hành vi mà theo luật phải bị trừng phạt, thì việc đó phải được giải quyết thông qua các thủ tục tư pháp thông thường để xác định trách nhiệm của họ, và việc họ bị cầm tù, bản thân nó, không cấu thành một lý do gây trở ngại cho việc công nhận tư cách pháp lý của tổ chức có liên quan.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 250.)

Những yêu cầu của việc thành lập tổ chức (số lượng thành viên tối thiểu...)

(Xem thêm đoạn 681)

279. Các thủ tục về thành lập công đoàn do pháp luật quy định không được áp dụng theo cách làm trì hoãn hoặc ngăn cản việc thành lập các tổ chức công đoàn. Bất cứ sự trì hoãn nào gây ra bởi cơ quan có thẩm quyền trong việc đăng ký công đoàn đều cấu thành sự vi phạm Điều 2 của Công ước số 87.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 249 và 251; Báo cáo số 308, Vụ việc số 1894, đoạn 536; Báo cáo số 316, Vụ việc số 1773, đoạn 615; Báo cáo số 324, Vụ việc số 2053, đoạn 231; Báo cáo số 332, Vụ việc số 2225, đoạn 377; và Báo cáo số 334, Vụ việc số 2282, đoạn 638.)

280. Luật quốc gia quy định một tổ chức phải nộp các quy định về nguyên tắc hoạt động là phù hợp với Điều 2 Công ước 87 nếu nó chỉ thuần túy là thủ tục nhằm bảo đảm các nguyên tắc đó được công khai minh bạch. Tuy nhiên, sẽ là có vấn đề nếu cơ quan có thẩm quyền, theo quy định của pháp luật, yêu cầu những người sáng lập công đoàn phải tiếp thu vào trong điều lệ của tổ chức của họ một số nội dung mà những nội dung đó không phù hợp với nguyên tắc về tự do hiệp hội.

(Xem Báo cáo số 318, Vụ việc số 2038, đoạn 530.)

281. Các tổ chức nghề nghiệp của người sử dụng lao động không thể bị giới hạn bởi những quy định quá chi tiết làm ngăn cản việc thành lập tổ chức, trái với Điều 2 của Công ước 87, theo đó người sử dụng lao động cũng như người lao động có quyền thành lập tổ chức theo sự lựa chọn của chính mình mà không phải xin phép trước.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 252; và Báo cáo số 333, Vụ việc số 2133, đoạn 59.)

282. Yêu cầu một tổ chức công đoàn phải có văn phòng được đăng ký là một yêu cầu bình thường theo quy định của nhiều quốc gia.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 253; và Báo cáo số 318, Vụ việc số 2038, đoạn 530.)

283. Yêu cầu phải có tối thiểu 100 người lao động để thành lập công đoàn theo chi nhánh hoạt động, theo nghề hoặc đa nghề là yêu cầu tối thiểu cần phải giảm xuống trên cơ sở tham vấn với các tổ chức của người lao động và của người sử dụng lao động.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 254; và Báo cáo số 325, Vụ việc số 2098, đoạn 543.)

284. Việc thành lập một công đoàn có thể bị ngăn cản nghiêm trọng, thậm chí là không thể nếu luật ấn định số lượng đoàn viên tối thiểu phải có quá cao như trong vụ việc cụ thể này là luật yêu cầu một công đoàn phải có tối thiểu 50 thành viên sáng lập.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 255; Báo cáo số 316, Vụ việc số 1996, đoạn 662; và Báo cáo số 336, Vụ việc số 2153, đoạn 166.)

285. Mặc dù yêu cầu số lượng tối thiểu 30 người lao động là có thể chấp nhận được đối với trường hợp thành lập công đoàn ngành, song yêu cầu tối thiểu này phải được giảm xuống đối với trường hợp các hội đồng lao động (works councils) để không gây trở ngại cho việc thành lập các thiết chế này, đặc biệt khi nó được xem xét trong bối cảnh quốc gia có tỷ lệ lớn các doanh nghiệp nhỏ và cấu trúc công đoàn chủ yếu được tổ chức theo mô hình công đoàn doanh nghiệp.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 257.)

286. Yêu cầu pháp lý quy định trong Bộ luật Lao động về số lượng tối thiểu phải có 30 người lao động để thành lập công đoàn cần phải được giảm xuống để không gây trở ngại cho việc thành lập công đoàn ở cấp doanh nghiệp, đặc biệt trong điều kiện quốc gia có tỷ lệ lớn các doanh nghiệp quy mô nhỏ.

(Xem Báo cáo số 327, Vụ việc số 2138, đoạn 539.)

287. Các yêu cầu về số lượng đoàn viên tối thiểu, bản thân nó, là không trái với Công ước số 87, song con số tối thiểu cụ thể phải được ấn định một cách hợp lý sao cho việc thành lập các tổ chức không bị cản trở. Việc xác định con số cụ thể nào là hợp lý có thể khác nhau ở mỗi nơi, tùy thuộc vào điều kiện cụ thể mà ở đó sự giới hạn được đưa ra.

(Xem Báo cáo số 336, Vụ việc số 2332, đoạn 703.)

288. Yêu cầu tối thiểu phải có đoàn viên chiếm 30% người lao động của đơn vị tương ứng để thành lập một công đoàn là quá cao.

(Xem Báo cáo số 306, Vụ việc số 1862, đoạn 102; và Báo cáo số 337, Vụ việc số 2327, đoạn 200)

289. Các điều khoản quy định yêu cầu phải có đoàn viên chiếm 30% tổng số người lao động của đơn vị sử dụng lao động để có thể đăng ký công đoàn, và cho

phép giải thể công đoàn nếu số lượng đoàn viên giảm xuống thấp hơn mức tối thiểu đó, là trái với Điều 2 của Công ước số 87.

(Xem Báo cáo số 306, Vụ việc số 1862, đoạn 102)

290. Đối với quy định của luật yêu cầu một công đoàn phải có trên 50% người lao động tham gia, nếu đó là công đoàn của người lao động nói chung; phải có trên 50% người lao động làm công hưởng lương, nếu đó là công đoàn của người lao động làm công hưởng lương; và trên 50% của cả hai loại lao động nói trên, nếu đó là công đoàn hỗn hợp, Ủy ban nhắc lại rằng các quy định đó là trái với Điều 2 của Công ước số 87, và nó tạo ra sự trở ngại lớn cho việc thành lập công đoàn theo cách có thể “bảo vệ và xúc tiến cho các lợi ích” của đoàn viên; hơn nữa, các quy định này dẫn đến một kết quả gián tiếp là đã ngăn cản việc thành lập một tổ chức công đoàn mới bất cứ khi nào đã có một tổ chức công đoàn được thành lập và tồn tại đơn vị, doanh nghiệp.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 294.)

291. Yêu cầu số lượng tối thiểu 10.000 đoàn viên để đăng ký công đoàn ở cấp liên bang có thể gây ảnh hưởng đáng kể tới quyền của người lao động trong việc tự do lựa chọn công đoàn mà họ muốn tham gia, ngay cả khi việc đăng ký ở cấp liên bang chỉ là một trong nhiều lựa chọn khác để bảo vệ cho các quyền của họ.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 270.)

292. Yêu cầu của pháp luật phải có tối thiểu 20 đoàn viên để thành lập một công đoàn không phải là một yêu cầu quá đáng, và do đó, bản thân nó không tạo nên sự cản trở đối với việc thành lập công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 256; và Báo cáo số 316, Vụ việc số 1996, đoạn 662.)

293. Quy định yêu cầu phải có từ 10 người sử dụng lao động trở lên trong cùng một ngành hoặc một lĩnh vực, hoặc trong các ngành, lĩnh vực liên quan, để có thể thành lập tổ chức của người sử dụng lao động là quy định áp đặt số lượng tối thiểu quá cao, vi phạm quyền của người sử dụng lao động trong việc thành lập tổ chức theo sự lựa chọn của chính mình.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 258.)

Đăng ký của các tổ chức

294. Nếu các điều kiện cho việc cấp đăng ký tương đương như việc phải được sự cho phép trước của các cơ quan công quyền để công đoàn có thể được thành lập hoặc hoạt động, thì điều đó cấu thành sự vi phạm rõ ràng Công ước số 87. Tuy

nhiên, sẽ không là vi phạm khi việc đăng ký công đoàn chỉ là thủ tục bao gồm các điều kiện không phương hại đến những bảo đảm được quy định tại Công ước.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 259; Báo cáo số 307, Vụ việc số 1918, đoạn 250; và Báo cáo số 325, Vụ việc số 2100, đoạn 429.)

295. Quyền đối với sự công nhận chính thức thông qua thủ tục pháp lý đăng ký là một khía cạnh của quyền tổ chức bởi vì đây là bước đầu tiên mà tổ chức của người lao động và của người sử dụng lao động phải thực hiện để có thể hoạt động một cách hiệu quả, và đại diện cho các thành viên một cách đầy đủ.

(Xem Báo cáo số 324, Vụ việc số 2053, đoạn 232.)

296. Mặc dù việc đăng ký thường chỉ thuần túy mang tính thủ tục, song ở nhiều quốc gia, luật pháp trao cho các cơ quan liên quan quyền tùy ý, ở những mức độ nhiều hoặc ít khác nhau, trong việc quyết định một tổ chức có đáp ứng đầy đủ tất cả các điều kiện cho việc đăng ký hay không, và do đó dẫn đến tình huống tương tự như điều kiện thành lập tổ chức phải được cho phép trước. Tình huống tương tự như trên cũng nảy sinh khi các thủ tục cho việc đăng ký quá phức tạp và kéo dài, hoặc khi các cơ quan hành chính có thẩm quyền có thể thực thi quyền hành của mình một cách rộng rãi; những yếu tố trên đã tạo ra cản trở nghiêm trọng cho việc thành lập công đoàn và dẫn đến sự phủ nhận đối với quyền tổ chức mà không phải xin phép trước.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 260; Báo cáo số 327, Vụ việc số 1581, đoạn 110; và Báo cáo số 328, Vụ việc số 2158, đoạn 321.)

297. Cơ quan hành chính không được có quyền từ chối đăng ký công đoàn chỉ đơn giản vì họ cho rằng tổ chức đó có thể vượt quá hoạt động công đoàn thông thường hoặc tổ chức đó không có khả năng hoạt động thực hiện các chức năng của nó. Một hệ thống như vậy có thể xem là tương đương với việc áp dụng thủ tục đăng ký công đoàn bắt buộc có giá trị như việc cho phép trước của các cơ quan hành chính.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 261.)

298. Một quy định theo đó việc đăng ký công đoàn có thể bị từ chối nếu công đoàn đó “có ý định tham gia” vào các hoạt động có thể gây ra sự đe dọa nghiêm trọng đối với an toàn hoặc trật tự công cộng có thể dẫn đến sự lạm dụng, và do vậy, quy định đó phải được áp dụng với sự thận trọng đặt biệt. Sự từ chối đăng ký công đoàn chỉ được thực hiện dưới sự giám sát của cơ quan tư pháp có thẩm quyền, theo đó các hành vi nghiêm trọng đã được thực hiện và đã được chứng minh một cách thỏa đáng.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 262.)

299. Nghĩa vụ đối với các tổ chức công đoàn phải nhận được sự đồng thuận của một tổ chức công đoàn cấp trung ương mới có thể được đăng ký là nghĩa vụ phải bị loại bỏ.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 263.)

300. Việc khởi kiện ra tòa án đối với các quyết định hành chính liên quan đến đăng ký công đoàn phải được pháp luật chấp nhận. Quyền khởi kiện ra tòa án này tạo nên sự bảo đảm cần thiết chống lại những quyết định bất hợp pháp hoặc thiếu căn cứ của các cơ quan chịu trách nhiệm đăng ký công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 264; Báo cáo số 307, Vụ việc số 1918, đoạn 251; Báo cáo số 308, Vụ việc số 1894, đoạn 537; và Báo cáo số 334, Vụ việc số 2222, đoạn 208.)

301. Một quyết định cấm một tổ chức công đoàn đăng ký đã được pháp luật công nhận không có hiệu lực cho đến khi hết thời gian thực hiện quyền kháng cáo (đối với quyết định này) theo quy định của pháp luật mà không có kháng cáo nào được nộp, hoặc cho đến khi được tòa án thừa nhận trong phiên phúc thẩm.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 265; Báo cáo số 333, Vụ việc số 2301, đoạn 594.)

302. Ở những nơi cán bộ đăng ký phải đưa ra đánh giá của chính mình về việc liệu các điều kiện đăng ký công đoàn đã được đáp ứng đầy đủ hay không, mặc dù quyết định của cán bộ đăng ký công đoàn có thể bị khởi kiện ra tòa án, Ủy ban vẫn cho rằng sự hiện diện của thủ tục khởi kiện quyết định của cán bộ đăng ký công đoàn ra tòa án dường như là chưa đủ sự bảo đảm; trong thực tế, việc khởi kiện không làm thay đổi bản chất rằng quyền lực ra quyết định đã được trao cho cơ quan có thẩm quyền đăng ký công đoàn, và việc xem xét của các thẩm phán đối với các khiếu kiện này chỉ có khả năng bảo đảm rằng luật pháp đã được áp dụng một cách đúng đắn. Ủy ban cho rằng cần phải định nghĩa trong luật một cách rõ ràng, cụ thể các điều kiện công đoàn phải thỏa mãn để được đăng ký, các căn cứ để dựa vào đó cán bộ đăng ký công đoàn có thể từ chối hoặc hủy bỏ việc đăng ký, và quy định các tiêu chí pháp lý cụ thể để quyết định liệu các điều kiện trên đã được đáp ứng đầy đủ hay chưa.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 266; và Báo cáo số 333, Vụ việc số 2301, đoạn 594.)

303. Khi những khó khăn, vướng mắc trong việc diễn giải các tiêu chuẩn về việc ghi tên các công đoàn trong các cơ sở dữ liệu phù hợp của nhà nước (Ví dụ: Niên giám thống kê về các tổ chức/doanh nghiệp được đăng ký – ND) dẫn đến những tình huống làm cho các cơ quan có thẩm quyền lạm dụng quyền lực của mình, có thể sẽ có vấn đề về sự tương thích với Công ước số 87.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, Báo cáo số 330, Vụ việc số 2038, đoạn 156.)

304. Thẩm phán phải được trao quyền giải quyết về nội dung các vụ việc liên quan đến từ chối đăng ký để từ đó có thể xác định liệu các quy định của pháp luật làm căn cứ cho việc ban hành các biện pháp hành chính đang bị khiếu nại có cấu thành vi phạm các quyền của tổ chức nghề nghiệp theo Công ước 87 hay không.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 267; Báo cáo số 307, Vụ việc số 1918, đoạn 251; và Báo cáo số 333, Vụ việc số 2301, đoạn 594.)

305. Việc kiểm soát thông thường đối với các hoạt động của các công đoàn phải theo cơ chế hậu kiểm và do cơ quan tư pháp tiến hành; và việc một tổ chức khi cố gắng để có được vị thế của một tổ chức nghề nghiệp, trong một số trường hợp nhất định, có thể tham gia vào trong các hoạt động không liên quan đến hoạt động công đoàn, không cấu thành lý do đầy đủ cho việc buộc phải đặt các tổ chức công đoàn dưới sự kiểm soát trước về các khía cạnh như thành phần của tổ chức công đoàn cũng như thành phần của ban lãnh đạo công đoàn. Việc cơ quan có thẩm quyền từ chối trước đăng ký công đoàn do nhận định chủ quan rằng việc thành lập công đoàn đó là không phù hợp về chính trị được xem là tương đương với việc bắt buộc phải xin phép trước để thành lập công đoàn và điều đó là không tương thích với các nguyên tắc về tự do hiệp hội.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 268; Báo cáo số 307, Vụ việc số 1918, đoạn 251; và Báo cáo số 333, Vụ việc số 2301, đoạn 591.)

306. Trong một hệ thống pháp luật mà việc đăng ký các tổ chức của người lao động là không bắt buộc, song việc đăng ký có thể giúp cho tổ chức đó một số những lợi thế quan trọng như miễn trừ đặc biệt, miễn thuế, quyền được công nhận với tư cách chủ thể thương lượng tập thể... Để đạt được sự công nhận này, một tổ chức có thể được yêu cầu thực hiện một số thủ tục mang tính hình thức không đồng nghĩa với việc cho phép trước và thông thường cũng không đặt ra bất cứ vấn đề nào liên quan đến yêu cầu của Công ước số 87.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 269.)

307. Trình tự thủ tục đăng ký kéo dài tạo ra cản trở nghiêm trọng cho việc thành lập tổ chức công đoàn và chính là sự phủ nhận quyền của người lao động được thành lập tổ chức của mình mà không cần sự cho phép trước.

(Xem Báo cáo số 338, Vụ việc số 2273, đoạn 294.)

308. Pháp luật quy định thời gian đăng ký 01 tháng là vừa phải, hợp lý.

(Xem Báo cáo số 337, Vụ việc số 2244, đoạn 1261.)

5

Quyền của người lao động và người sử dụng lao động thành lập và gia nhập tổ chức theo sự lựa chọn của chính mình

Những nguyên tắc chung

309. Không thể nói là người lao động có quyền thành lập và gia nhập các tổ chức theo sự lựa chọn của chính mình trừ khi quyền tự do đó được thực hiện và tôn trọng một cách đầy đủ trong luật và trên thực tế.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 271; Báo cáo số 302, Vụ việc số 1825, đoạn 491; Báo cáo số 304, Vụ việc số 1712, đoạn 376; Báo cáo số 318, Vụ việc số 1978, đoạn 217; Báo cáo số 325, Vụ việc số 2109, đoạn 460; Báo cáo số 333, Vụ việc số 2133, đoạn 59, và Vụ việc số 2301, đoạn 592; và Báo cáo số 337, Vụ việc số 2388, đoạn 1353.)

310. Ủy ban nhấn mạnh tầm quan trọng của thực tế là người lao động và người sử dụng lao động phải có khả năng thành lập và gia nhập tổ chức theo sự lựa chọn của chính mình một cách tự do trên thực tế.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 274; Báo cáo số 302, Vụ việc số 1840, đoạn 351; Báo cáo số 304, Vụ việc số 1819, đoạn 156; Báo cáo số 316, Vụ việc số 1989, đoạn 194; Báo cáo số 325, Vụ việc số 2109, đoạn 460; Báo cáo số 328, Vụ việc số 2160, đoạn 658; Báo cáo số 332, Vụ việc số 2262, đoạn 398, và Vụ việc số 2233, đoạn 638.)

Vấn đề đa công đoàn và công đoàn đơn nhất

311. Quyền của người lao động thành lập tổ chức theo sự lựa chọn của chính mình có nghĩa là họ phải có khả năng thành lập tổ chức độc lập với cả các tổ chức đang tồn tại và bất cứ đảng chính trị nào trong điều kiện được bảo đảm an ninh, an toàn một cách đầy đủ.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 273; Báo cáo số 304, Vụ việc số 1819, đoạn 156; Báo cáo số 310, Vụ việc số 1930, đoạn 366; Báo cáo số 321, Vụ việc số 2031, đoạn 169; Báo cáo số 325, Vụ việc số 1888, đoạn 397; Báo cáo số 328, Vụ việc số 1961, đoạn 41; và Báo cáo số 330, Vụ việc số 2189, đoạn 465.)

312. Sự tự do lựa chọn của người lao động trong việc thành lập và gia nhập các tổ chức có tầm quan trọng đặc biệt đối với quyền tự do hiệp hội nói chung tới mức nó không thể bị thỏa hiệp bởi những sự trì hoãn, chậm chễ.

(Xem Báo cáo số 306, Vụ việc số 1865, đoạn 329.)

313. Sự tồn tại của một tổ chức trong một ngành nghề cụ thể không thể là một trở ngại cho việc thành lập một tổ chức khác nếu đó là nguyện vọng của người lao động.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 276; Báo cáo số 306, Vụ việc số 1884, đoạn 691; và Báo cáo số 315, Vụ việc số 1935, đoạn 21.)

314. Những điều khoản của hiến pháp quốc gia liên quan đến việc cấm thành lập hơn một tổ chức công đoàn trong một ngành nghề hoặc một khu vực kinh tế, bất kể tổ chức đó ở cấp nào, trong một khu vực tự trị nhất định, là không tương thích với những nguyên tắc về tự do hiệp hội.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 277.)

315. Quyền thành lập tổ chức công đoàn của người lao động theo sự lựa chọn của chính mình, ngụ ý khả năng có thể thành lập nhiều hơn một tổ chức của người lao động trong một doanh nghiệp, nếu người lao động lựa chọn như vậy.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 280; Báo cáo số 302, Vụ việc số 1840, đoạn 351; Báo cáo số 327, Vụ việc số 1581, đoạn 109; và Báo cáo số 337, Vụ việc số 2327, đoạn 198.)

316. Điều luật không cho phép thành lập tổ chức công đoàn thứ hai trong một doanh nghiệp là trái với Điều 2 Công ước số 87, theo đó người lao động được bảo đảm quyền thành lập và gia nhập các tổ chức theo sự lựa chọn của chính mình mà không phải xin phép trước.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 281; và Báo cáo số 337, Vụ việc số 2327, đoạn 198.)

317. Các quy định yêu cầu chỉ có một tổ chức công đoàn đơn nhất trong mỗi doanh nghiệp, trong mỗi ngành, nghề đều không phù hợp với Điều 2 Công ước số 87.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 282; và Báo cáo số 333, Vụ việc số 2301, đoạn 592.)

318. Ủy ban đã chỉ ra rằng việc Hội nghị lao động quốc tế đưa cụm từ “các tổ chức theo sự lựa chọn của chính mình” vào Công ước số 87 là đã thừa nhận một thực tế rằng tại một số quốc gia, có một số tổ chức khác nhau của người lao động và tổ chức của người sử dụng lao động mà một cá nhân có thể lựa chọn để tham gia vì các lý do ngành nghề, giáo phái hoặc chính trị; tuy nhiên, Hội nghị không cho rằng, xuất phát từ góc nhìn lợi ích của người lao động và của người sử dụng lao động, liệu một phong trào công đoàn thống nhất có là tốt hơn đa công đoàn hay không. Do đó, Hội nghị ghi nhận bất cứ nhóm người lao động (hoặc người sử dụng lao động) nào đều có quyền thành lập các tổ chức ngoài tổ chức đang tồn tại nếu họ cho rằng điều đó là tốt hơn trong việc bảo vệ các lợi ích vật chất và tinh thần của họ.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 286; Báo cáo số 332, Vụ việc số 2046, đoạn 453; và Báo cáo số 334, Vụ việc số 2258, đoạn 448.)

319. Trong khi thừa nhận rằng có thể sẽ là tốt nếu tránh được tình trạng có quá nhiều tổ chức công đoàn, song việc thống nhất của các phong trào công đoàn bị áp đặt bởi sự can thiệp của nhà nước thông qua các công cụ luật pháp là trái với nguyên tắc của Điều 2 và Điều 11 Công ước số 87. Ủy ban chuyên gia của ILO về việc áp dụng các công ước và khuyến nghị đã nhấn mạnh đối với vấn đề này rằng “về các bảo đảm đối với quyền tự do hiệp hội và sự bảo vệ đối với quyền tổ chức, có sự khác nhau hết sức căn bản giữa tình huống mà ở đó một tổ chức công đoàn duy nhất được thành lập và duy trì bởi các quy định của luật với tình huống đang tồn tại thực tế ở một số quốc gia, theo đó tất cả các công đoàn liên kết lại với nhau trong một liên đoàn hoặc một tổng liên đoàn một cách tự nguyện mà không phải là kết quả, dù là trực tiếp hay gián tiếp, của việc áp dụng các quy định của luật liên quan đến việc thành lập và hoạt động của các tổ chức công đoàn. Thực tế là người lao động và người sử dụng lao động nhìn chung có mong muốn tránh tình trạng có quá nhiều tổ chức cạnh tranh lẫn nhau, song đó không phải là lý do thỏa đáng để lý giải cho việc can thiệp của Nhà nước, dù đó là sự can thiệp trực tiếp hoặc gián tiếp, đặc biệt là sự can thiệp của Nhà nước thông qua công cụ các quy định của luật”. Trong khi ghi nhận mong muốn của bất cứ chính phủ nào trong việc thúc đẩy cho một phong trào công đoàn mạnh bằng cách tránh những nhược điểm của tình trạng có quá nhiều các công đoàn nhỏ cạnh tranh lẫn nhau, làm cho tính độc lập của các công đoàn đó bị phương hại bởi chính tình trạng yếu kém của chúng, Ủy ban lưu ý rằng sẽ là tốt hơn nhiều trên thực tế nếu như trong những tình huống trên, chính phủ tìm cách để khuyến khích các công đoàn liên

kết lại với nhau trên cơ sở tự nguyện để thành lập ra các tổ chức thống nhất có sức mạnh, hơn là thông qua các quy định của luật để áp đặt sự thống nhất của các công đoàn một cách bắt buộc vì điều đó là đã lấy đi của người lao động sự tự do trong việc thực thi quyền hiệp hội, và như vậy là đi ngược với các nguyên tắc của các Công ước quốc tế liên quan đến tự do hiệp hội.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 287.)

320. Nhìn chung, sẽ là tốt cho người lao động và người sử dụng lao động nếu tránh được tình trạng phát triển quá nhiều các tổ chức cạnh tranh lẫn nhau, tuy nhiên, tình trạng có một tổ chức duy nhất bị áp đặt bởi luật pháp là không phù hợp với nguyên tắc tự do lựa chọn của tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 288; và Báo cáo số 338, Vụ việc số 2348, đoạn 995.)

321. Việc thống nhất trong nội bộ phong trào công đoàn không được bị áp đặt bởi Nhà nước thông qua các quy định của luật vì điều đó là trái với các nguyên tắc của tự do hiệp hội.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 289; Báo cáo số 320, Vụ việc số 1963, đoạn 220; và Báo cáo số 324, Vụ việc số 2067, đoạn 988.)

322. Chính phủ không được hỗ trợ cũng như không được cản trở nỗ lực pháp lý của một công đoàn nhằm chiếm chỗ, thay thế một tổ chức khác đang tồn tại. Người lao động phải được có quyền tự do lựa chọn công đoàn nào, theo quan điểm của họ, sẽ là tổ chức thúc đẩy tốt nhất cho các lợi ích nghề nghiệp của mình mà không có bất cứ sự can thiệp nào của cơ quan công quyền. Mặc dù có thể sẽ là tốt cho người lao động nếu tránh được tình trạng có quá nhiều công đoàn, song việc lựa chọn đó phải được thực hiện một cách tự do và tự nguyện. Bằng việc đưa cụm từ “các tổ chức theo sự lựa chọn của chính mình” vào Công ước số 87, Hội nghị lao động quốc tế đã thừa nhận một cá nhân có thể lựa chọn trong số các tổ chức của người lao động và của người sử dụng lao động để tham gia vì các lý do ngành nghề, giáo phái hoặc chính trị. Xuất phát từ góc nhìn lợi ích của người lao động và của người sử dụng lao động, Hội nghị không có quan điểm về việc liệu một phong trào công đoàn thống nhất có là tốt hơn đa công đoàn hay không.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 290.)

323. Khi một chính phủ tuyên bố rằng họ chưa được chuẩn bị để “chấp nhận” một phong trào công đoàn chia tách thành một số khuynh hướng khác nhau và chính phủ đó quyết định áp đặt sự thống nhất của phong trào công đoàn, Ủy ban lưu ý rằng Điều 2 của Công ước số 87 quy định người lao động và người sử dụng lao động có quyền thành lập, gia nhập các tổ chức “theo sự lựa chọn của chính mình”.

Điều khoản này của Công ước không thể bị diễn giải theo bất cứ cách nào, theo đó, ủng hộ cho cả hai ý tưởng hoặc là công đoàn đơn nhất hoặc là đa công đoàn. Điều khoản đó truyền tải tư tưởng rằng, một mặt, ở nhiều quốc gia, đã có một số tổ chức mà người lao động hoặc người sử dụng lao động có thể lựa chọn một cách tự do, song mặt khác, ở quốc gia mà chưa có sự đa dạng về tổ chức, người lao động và người sử dụng lao động cũng có thể muốn thành lập các tổ chức mới. Nói cách khác, mặc dù nội dung của Công ước không có nghĩa rằng sự đa dạng của công đoàn là một nghĩa vụ bắt buộc, song ít nhất nó yêu cầu rằng sự đa dạng cần được duy trì để có thể xảy ra trong mọi trường hợp. Và do đó, bất cứ chính phủ nào có quan điểm áp đặt tình trạng một tổ chức công đoàn duy nhất là trái với Điều 2 của Công ước số 87.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 291; Báo cáo số 337, Vụ việc số 2258, đoạn 836; và Báo cáo số 338, Vụ việc số 2348, đoạn 995.)

324. Trong một tình huống một cá nhân bị từ chối khả năng lựa chọn giữa các tổ chức khác nhau vì lý do luật chỉ cho phép sự tồn tại của một tổ chức trong khu vực mà cá nhân đó đang hoạt động nghề nghiệp của mình, thì điều đó là trái với với các nguyên tắc quy định tại Công ước số 87. Trong thực tế, bằng những điều khoản như thế, luật đã thiết lập tình trạng công đoàn đơn nhất, và đó là tình huống cần phải được phân biệt với hai tình huống khác là trường hợp về các điều khoản về an ninh công đoàn và trường hợp người lao động tự nguyện thành lập chỉ một tổ chức duy nhất.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 292; và Báo cáo số 320, Vụ việc số 1963, đoạn 220.)

325. Quyền áp đặt nghĩa vụ lên tất cả người lao động thuộc cùng một loại/trong cùng một lĩnh vực phải có đóng góp cho một công đoàn cấp quốc gia duy nhất, cho việc thành lập của các tổ chức được cho phép theo ngành và theo khu vực, là không phù hợp với nguyên tắc người lao động có quyền gia nhập tổ chức “theo sự lựa chọn của chính mình”. Trong những tình huống này, nghĩa vụ pháp lý bắt buộc phải có đóng góp cho một tổ chức công đoàn duy nhất, bất kể người lao động có là đoàn viên hay không, là những yếu tố ngày càng củng cố cho tình trạng đơn nhất đó.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 293.)

326. Ủy ban đã đề nghị một quốc gia cần sửa đổi luật pháp của mình để quy định một cách rõ ràng rằng khi một tổ chức công đoàn đã tồn tại bao gồm những người lao động giống (Ví dụ, những người lao động trong cùng một ngành – ND) những người lao động đang đăng ký thành lập tổ chức hoặc đề xuất việc thành lập tổ chức, hoặc khi thực tế đã có tổ chức công đoàn nắm giữ quyền thương lượng

tập thể thay mặt cho những người lao động thuộc loại đó (Ví dụ, những người lao động của một ngành – ND), thì điều đó không thể là căn cứ đầy đủ để lý giải cho việc từ chối đăng ký công đoàn mới.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 295.)

327. Ủy ban về tự do hiệp hội ủng hộ quan điểm của Ủy ban chuyên gia về việc áp dụng các công ước và khuyến nghị đối với quy định của luật thiết lập và duy trì tình trạng một công đoàn đơn nhất bằng cách quy định tên cụ thể của một tổng công đoàn. Ủy ban chuyên gia cho rằng điều đó tạo ra sự cản trở đối với việc ra đời của một tổng công đoàn mới theo nguyện vọng của người lao động.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 296.)

328. Quy định cho phép từ chối hồ sơ đăng ký nếu một công đoàn đã đăng ký khác đã đại diện một cách đầy đủ cho những lợi ích mà tổ chức công đoàn đang nộp hồ sơ đăng ký kia muốn bảo vệ, có nghĩa rằng, trong một số vụ việc cụ thể, người lao động có thể bị từ chối quyền gia nhập tổ chức theo sự lựa chọn của chính mình, là trái với những nguyên tắc về tự do hiệp hội.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 297; Báo cáo số 304, Vụ việc số 1865, đoạn 249; và Báo cáo số 305, Vụ việc số 1883, đoạn 393.)

329. Ở những nơi bản thân các tổ chức của người lao động yêu cầu thống nhất các tổ chức công đoàn, và mong muốn đó được ghi nhận theo cách giống như một nghĩa vụ pháp lý, Ủy ban đã chỉ ra rằng khi một công đoàn thống nhất thuần túy là kết quả của sự thiện ý của người lao động, thì tình huống đó không yêu cầu phải có các chế tài của pháp luật, thực tế này có thể làm cho người ta có cảm tưởng rằng phong trào công đoàn thống nhất đơn thuần là kết quả của các quy định pháp luật hiện hành hoặc sự thống nhất đó chỉ có thể được duy trì thông qua các quy định của luật.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 298.)

330. Trong tình huống, về mặt lịch sử, phong trào công đoàn đã được tổ chức một cách đơn nhất, thì luật pháp cũng không được thể chế hóa thực tế đó, ví dụ bằng cách đề cập tên của một liên đoàn cụ thể, kể cả điều đó là mong muốn của tổ chức công đoàn đang tồn tại. Trong thực tế, quyền của người lao động không muốn gia nhập liên đoàn hoặc các tổ chức công đoàn đang tồn tại cần phải được bảo vệ, và những người lao động đó phải có quyền thành lập các tổ chức theo sự lựa chọn của chính mình, đây không phải là trường hợp luật đã áp đặt hệ thống công đoàn đơn nhất.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 299; và Báo cáo số 315, Vụ việc số 1935, đoạn 21.)

331. Việc yêu cầu một công đoàn buộc phải có khuyến nghị/giới thiệu của một tổ chức công đoàn cấp quốc gia cụ thể để có thể được thừa nhận một cách đầy đủ tạo ra sự cản trở đối với người lao động trong việc thành lập tổ chức theo sự lựa chọn của chính mình một cách tự do, và do đó trái với nguyên tắc tự do hiệp hội.

(Xem Báo cáo số 302, Vụ việc số 1773, đoạn 472.)

332. Việc thống nhất của các công đoàn đạt được một cách tự nguyện phải được tôn trọng bởi các cơ quan công quyền và không thể bị cấm đoán.

(Xem Báo cáo số 320, Vụ việc số 1963, đoạn 220.)

Tự do lựa chọn cấu trúc của công đoàn

333. Quyền tự do thành lập và gia nhập các công đoàn ngụ ý cả sự tự do xác định cơ cấu tổ chức và các bộ phận hợp thành của công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 275; Báo cáo số 306, Vụ việc số 1862, đoạn 103; Báo cáo số 321, Vụ việc số 1978, đoạn 34; Báo cáo số 325, Vụ việc số 2100, đoạn 430; Báo cáo số 327, Vụ việc số 2115, đoạn 681; Báo cáo số 330, Vụ việc số 2207, đoạn 907; Báo cáo số 332, Vụ việc số 2115, đoạn 114, và Vụ việc số 2207, đoạn 119; Báo cáo số 333, Vụ việc số 2301, đoạn 592; và Báo cáo số 335, Vụ việc số 2308, đoạn 1041.)

334. Người lao động có quyền tự do quyết định liệu họ muốn thành lập tổ chức ở cấp cơ sở một công đoàn tại nơi làm việc hay hình thức cơ bản khác của tổ chức như công đoàn theo ngành hoặc theo nghề.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 279; Báo cáo số 305, Vụ việc số 1874, đoạn 268; và Báo cáo số 325, Vụ việc số 2100, đoạn 430.)

335. Theo Điều 2 Công ước số 87, người lao động có quyền thành lập các tổ chức theo sự lựa chọn của chính mình, bao gồm cả các tổ chức tập hợp người lao động từ các nơi làm việc khác nhau và từ các thành phố khác nhau.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 283; và Báo cáo số 306, Vụ việc số 1862, đoạn 103.)

336. Sự hạn chế theo quy định của luật dịch vụ công địa phương rằng thương lượng phải được thực hiện ở cấp khu vực, và rằng tổ chức tham gia thương lượng phải chỉ tồn tại ở cấp khu vực, là tạo ra sự hạn chế đối với quyền của người lao động trong việc thành lập và gia nhập tổ chức theo sự lựa chọn của chính mình và quyền bầu ra các đại diện của mình một cách hoàn toàn tự do.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 284.)

337. Về những hạn chế yêu cầu tất cả các công chức phải là đoàn viên của các công đoàn chỉ bao gồm những người lao động loại đó, Ủy ban cho rằng có thể chấp nhận được đối với các công đoàn của các công chức ở cấp thứ nhất bị giới hạn chỉ bao gồm những người lao động cùng loại với điều kiện là các tổ chức của họ không bị hạn chế chỉ bao gồm nhân viên của một bộ, một cơ quan cụ thể, và rằng các tổ chức ở cấp thứ nhất có thể tự do gia nhập các liên đoàn hoặc tổng liên đoàn theo sự lựa chọn của chính mình.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 285.)

Chế tài đối với những nỗ lực thành lập các tổ chức

338. Những biện pháp được thực hiện nhằm chống lại người lao động vì họ cố gắng thành lập các tổ chức hoặc tái thành lập các tổ chức của người lao động ngoài tổ chức công đoàn chính thức là trái với nguyên tắc người lao động có quyền thành lập, gia nhập các tổ chức theo sự lựa chọn của chính mình mà không phải xin phép trước.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 301; Báo cáo số 327, Vụ việc số 1581, đoạn 109; Báo cáo số 328, Vụ việc số 2160, đoạn 658; Báo cáo số 332, Vụ việc số 2046, đoạn 454; và Báo cáo số 338, Vụ việc số 2348, đoạn 995.)

Sự thiên vị hoặc phân biệt đối xử đối với những tổ chức cụ thể

339. Trong một vụ việc, xem xét những chức năng hạn chế, theo quy định của pháp luật, đối với một số loại tổ chức công đoàn, Ủy ban cho rằng sự phân biệt giữa các tổ chức công đoàn theo quy định của luật quốc gia có thể dẫn đến hậu quả gián tiếp là hạn chế sự tự do của người lao động trong việc lựa chọn tổ chức của chính mình. Lý do để Ủy ban có quan điểm như trên là: Với tư cách là một quy định chung, khi chính phủ có thể trao lợi thế cho một tổ chức cụ thể hoặc có thể lấy đi lợi thế của một tổ chức trong khi thiên vị đối với một tổ chức khác, thì sẽ có một rủi ro, thậm chí đó không phải là ý định của chính phủ, là một công đoàn sẽ được đặt vào vị trí bất lợi hoặc có lợi một cách không công bằng trong mối quan hệ với các tổ chức khác, và như vậy là đã cấu thành sự phân biệt đối xử. Một cách chính xác hơn, bằng cách đặt một tổ chức vào vị trí có lợi hoặc bất lợi trong mối quan hệ với các tổ chức khác, một chính phủ có thể, hoặc là gián tiếp hoặc là trực tiếp, có ảnh hưởng tới sự lựa chọn của người lao động về tổ chức nào họ có ý định tham gia, bởi vì không thể phủ nhận được rằng người lao động sẽ muốn tham

gia tổ chức có khả năng bảo vệ, phục vụ họ tốt nhất, trong khi nếu để lựa chọn một cách tự nhiên thì có thể họ đã lựa chọn tham gia tổ chức khác vì lý do nghề nghiệp, tôn giáo, chính trị hoặc những lý do khác. Sự tự do của các bên trong việc lựa chọn là một quyền được thể hiện rõ ràng trong Công ước số 87.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 303; và Báo cáo số 328, Vụ việc số 2139, đoạn 445.)

340. Bằng việc đưa ra sự đối xử thiên vị hoặc thành kiến đối với một tổ chức cụ thể so với các tổ chức khác, một chính phủ đã có khả năng ảnh hưởng tới sự lựa chọn của người lao động về tổ chức nào họ có ý định gia nhập. Một chính phủ có chủ tâm hành động theo cách này là vi phạm nguyên tắc quy định tại Công ước số 87 rằng cơ quan công quyền phải kiểm chế không thực hiện bất cứ sự can thiệp nào mà sự can thiệp đó hạn chế các quyền quy định tại Công ước hoặc ngăn cản việc thực hiện các quyền hợp pháp của họ; một cách gián tiếp hơn, điều đó cũng vi phạm nguyên tắc, theo đó, luật quốc gia không được làm suy yếu hoặc được áp dụng theo cách làm suy yếu những bảo đảm do Công ước quy định. Sẽ là tốt nếu một chính phủ muốn tạo ra những điều kiện, phương tiện thuận lợi cho các tổ chức công đoàn, thì mọi tổ chức công đoàn đều phải được hưởng những điều kiện, phương tiện thuận lợi đó một cách bình đẳng.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 304; Báo cáo số 324, Vụ việc số 2067, đoạn 988; Báo cáo số 325, Vụ việc số 1888, đoạn 397; Báo cáo số 328, Vụ việc số 2139, đoạn 445; Báo cáo số 330, Vụ việc số 2200, đoạn 1100; Báo cáo số 331, Vụ việc số 2090, đoạn 164; Báo cáo số 334, Vụ việc số 2200, đoạn 750; Báo cáo số 337, Vụ việc số 2244, đoạn 1272; và Báo cáo số 338, Vụ việc số 2200, đoạn 325.)

341. Trong một tình huống cụ thể, một công đoàn có mối quan hệ làm việc rất chặt chẽ, gắn gũi với cơ quan có thẩm quyền về lao động và các cơ quan có thẩm quyền khác, Ủy ban đã nhấn mạnh tầm quan trọng theo tinh thần của nghị quyết năm 1952 về sự độc lập của phong trào công đoàn và đã hối thúc chính phủ đó kiểm chế không thể hiện sự thiên vị hoặc định kiến đối với bất cứ tổ chức công đoàn cụ thể nào, và đã yêu cầu chính phủ đó thông qua một quan điểm, thái độ trung lập trong mọi mối quan hệ công việc đối với tất cả các tổ chức của người lao động cũng như tổ chức của người sử dụng lao động, để bảo đảm tất cả các tổ chức đó đều được đặt vào vị trí bình đẳng.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 305; Báo cáo số 309, Vụ việc số 1851/1922, đoạn 242; và Báo cáo số 323, Vụ việc số 1888, đoạn 192.)

342. Ủy ban đã nhiều lần xem xét các vụ việc theo đó các lý lẽ được đưa ra rằng các cơ quan công quyền đã có quan điểm/thái độ thiên vị hoặc phân biệt đối xử chống lại một hoặc nhiều tổ chức công đoàn:

(1) áp lực đối với người lao động bởi các tuyên bố công khai của các cơ quan có thẩm quyền;

(2) phân bổ không công bằng giữa các công đoàn các khoản trợ cấp, hoặc cấp cho một tổ chức công đoàn trụ sở để tổ chức các cuộc họp hoặc để triển khai các hoạt động, thay vì là bình đẳng cho các tổ chức khác;

(3) từ chối công nhận lãnh đạo của một số tổ chức nhất định trong việc thực hiện các hoạt động hợp pháp của họ;

Những sự phân biệt đối xử bằng những biện pháp, hình thức như trên, hoặc bằng những hình thức khác, có thể là những cách ảnh hưởng tới các đoàn viên của các tổ chức công đoàn một cách không chính thức. Và do đó, đôi khi rất khó chứng minh. Tuy nhiên, thực tế là bất cứ sự phân biệt đối xử nào như trên đều gây phương hại đối với quyền của người lao động trong việc thành lập và gia nhập các tổ chức theo sự lựa chọn của chính mình được quy định tại Điều 2 Công ước số 87.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 306; Báo cáo số 311, Vụ việc số 1969, đoạn 146; Báo cáo số 334, Vụ việc số 2200, đoạn 750, và Vụ việc số 2249, đoạn 871; và Báo cáo số 338, Vụ việc số 2200, đoạn 325.)

343. Cả cơ quan của chính phủ và người sử dụng lao động phải kiểm chế không thực hiện bất cứ sự phân biệt đối xử nào giữa các tổ chức công đoàn, đặc biệt là đối với vấn đề công nhận các lãnh đạo của các tổ chức này để có thể tiến hành các hoạt động công đoàn chính đáng.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 307; Báo cáo số 311, Vụ việc số 1969, đoạn 146; Báo cáo số 324, Vụ việc số 2055, đoạn 683; và Báo cáo số 338, Vụ việc số 2374, đoạn 509.)

344. Trong các tình huống cơ quan có thẩm quyền địa phương can thiệp vào các hoạt động của một công đoàn đã được hình thành một cách tự do bằng cách thành lập các tổ chức thay thế của người lao động, và xúi giục/khuyến khích người lao động sử dụng những biện pháp không công bằng để thay đổi tình trạng thành viên của họ là vi phạm quyền của người lao động trong việc thành lập và gia nhập các tổ chức theo sự lựa chọn của chính mình.

(Xem Báo cáo số 330, Vụ việc số 2144, đoạn 719.)

345. Nhìn chung, việc một chính phủ có khả năng trao quyền sử dụng trụ sở, tài sản cho một tổ chức cụ thể, hoặc lấy lại trụ sở, tài sản của một tổ chức mà họ đã và đang quản lý để trao cho một tổ chức khác, kể cả trong trường hợp không có chủ đích, thì cũng dẫn đến tình trạng đối xử hoặc là thiên vị hoặc là không thiện chí đối với một tổ chức công đoàn cụ thể so với các tổ chức khác, và do đó, đã cấu thành hành vi phân biệt đối xử.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 308.)

**Đặc quyền có thể chấp nhận được
đối với các tổ chức công đoàn đại diện nhất**

(Xem thêm các đoạn 339 và từ 949 đến 980)

346. Một số lần, Ủy ban đã chỉ ra, đặc biệt là trong các thảo luận về dự thảo Công ước về quyền tổ chức và thương lượng tập thể, rằng Hội nghị lao động quốc tế đã đề cập đến vấn đề đặc điểm đại diện của các tổ chức công đoàn, và ở một mức độ nhất định, Hội nghị đã đồng ý đôi khi có sự phân biệt giữa các tổ chức công đoàn khác nhau dựa trên mức độ đại diện của chúng. Điều 3, đoạn 5 của Điều lệ ILO có đề cập đến khái niệm các tổ chức “đại diện nhất”. Theo đó, Ủy ban cho rằng luật của một quốc gia đưa ra sự phân biệt giữa các tổ chức công đoàn đại diện nhất và các tổ chức công đoàn khác, bản thân nó, không là vấn đề phải chỉ trích. Tuy nhiên, sự phân biệt này không được dẫn đến việc các tổ chức đại diện nhất được trao những đặc quyền vượt quá của sự ưu tiên trong vấn đề đại diện, dựa trên cơ sở về số lượng đoàn viên lớn nhất, vì mục tiêu thương lượng tập thể hoặc tham gia vào cơ chế tham vấn với chính phủ, hoặc vì mục tiêu cử các phái đoàn đại diện ở những thể chế quốc tế. Nói cách khác, sự phân biệt này không được có hệ quả là lấy đi của các tổ chức công đoàn không được thừa nhận là những tổ chức đại diện nhất những phương thức cần thiết để đấu tranh cho những lợi ích nghề nghiệp của đoàn viên của họ, để tổ chức các hoạt động quản trị, xây dựng các chương trình công tác và tiến hành các hoạt động, như được quy định theo Công ước số 87.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 309; Báo cáo số 332, Vụ việc số 2216, đoạn 908; và Báo cáo số 337, Vụ việc số 2334, đoạn 1219.)

347. Việc xác định tổ chức công đoàn đại diện nhất luôn luôn phải dựa trên các tiêu chí khách quan được chỉ rõ trước để tránh bất cứ cơ hội nào cho sự thiên vị hoặc lạm dụng.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 314; Báo cáo số 305, Vụ việc số 1871, đoạn 79, và Vụ việc số 1765, đoạn 98; Báo cáo số 327, Vụ việc số 2132, đoạn 661; Báo cáo số 331, Vụ việc số 2132, đoạn 588; và Báo cáo số 333, Vụ việc số 2288, đoạn 827.)

348. Các tiêu chí khách quan, cụ thể, rõ ràng được thiết lập trước cho việc xác định tính đại diện của các tổ chức của người lao động và của người sử dụng lao động phải được quy định trong luật và việc xác định không được trao cho chính phủ quyết định một cách tự do.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 315; Báo cáo số 302, Vụ việc số 1817, đoạn 325; Báo cáo số 331, Vụ việc số 2132, đoạn 588; Báo cáo số 333, Vụ việc số 2288, đoạn 827; và Báo cáo số 337, Vụ việc số 2334, đoạn 1220.)

349. Công ước số 87 và 98 là tương thích với các hệ thống giải quyết vấn đề đại diện của công đoàn liên quan đến thực thi các quyền tập thể của công đoàn dựa trên mức độ/số lượng đoàn viên thực tế, cũng như các hệ thống xác định vấn đề đại diện của công đoàn dựa trên bỏ phiếu kín phổ thông của nhân viên và người lao động, hoặc các hệ thống kết hợp cả hai hệ thống trên.

(Xem Báo cáo số 320, Vụ việc số 2040, đoạn 669.)

350. Một hệ thống theo đó việc phân chia số lượng các cán bộ công đoàn tham gia vào các tổ chức/thiết chế chung được xác định bởi một ủy ban chịu trách nhiệm xác nhận số lượng đoàn viên công đoàn của các tổ chức khác nhau là tương thích với các nguyên tắc về tự do hiệp hội, miễn rằng nó có thể cung cấp được những sự bảo đảm. Cụ thể, việc bảo vệ đối với thông tin, cơ sở dữ liệu về đoàn viên công đoàn là một khía cạnh quan trọng của quyền con người, và đặc biệt là những vấn đề liên quan đến quyền riêng tư; tuy nhiên, vì việc xác nhận về đoàn viên công đoàn là vấn đề cần được bảo đảm nghiêm ngặt, không có lý do nào để cho rằng điều đó là trái với việc tuân thủ của các quyền này hay việc tuân thủ về bảo đảm tính bí mật của các thông tin về danh tính đoàn viên công đoàn. Điều quan trọng là các cơ quan chịu trách nhiệm xác nhận về số lượng đoàn viên của các tổ chức công đoàn phải bảo đảm bí mật về thông tin của tất cả các tổ chức.

(Xem Báo cáo số 320, Vụ việc số 2040, đoạn 669.)

351. Việc quyết định xác nhận đặc điểm, tính đại diện của các tổ chức công đoàn có thể được bảo đảm tốt nhất khi có sự chắc chắn về tính bảo mật và khách quan. Do đó, việc xác nhận đặc điểm, tính đại diện của một công đoàn phải được thực hiện bởi một cơ quan độc lập và trung lập.

(Xem Báo cáo số 302, Vụ việc số 1817, đoạn 325)

352. Để xác định về số lượng đoàn viên công đoàn, không nhất thiết phải có danh sách các đoàn viên cụ thể; điều này được xác định một cách hiển nhiên từ các tài liệu liên quan đến thu đoàn phí công đoàn, và do đó không cần phải có một danh sách ghi tên cụ thể của đoàn viên, vì điều đó có thể làm cho những hành vi phân biệt đối xử chống công đoàn được thực hiện một cách dễ dàng hơn.

(Xem Báo cáo số 327, Vụ việc số 2132, đoạn 661.)

353. Việc trên thực tế các cơ quan có thẩm quyền yêu cầu phải có danh sách họ tên cụ thể tất cả đoàn viên của một tổ chức và bản sao thẻ đoàn viên của họ mới có thể xác định được tổ chức đại diện nhất là có vấn đề liên quan đến các nguyên tắc về tự do hiệp hội. Bản thân các yêu cầu kiểu này chứa đựng những rủi ro về việc bị trù úm, trả đũa và phân biệt đối xử chống công đoàn.

(Xem Báo cáo số 336, Vụ việc số 2153, đoạn 166.)

354. Ghi nhận rằng hệ thống đa công đoàn không ngăn cản việc trao một số quyền và sự thuận lợi nhất định cho những tổ chức đại diện nhất. Tuy nhiên, việc xác định tổ chức đại diện nhất phải được thực hiện dựa trên những tiêu chí được xây dựng trước, khách quan, cụ thể nhằm tránh bất cứ khả năng thiên vị hoặc lạm dụng nào, và việc phân biệt tổ chức đại diện nhất cũng chỉ hạn chế trong việc công nhận đối với một số quyền ưu đãi nhất định, ví dụ công nhận cho mục tiêu thương lượng tập thể, tham gia vào cơ chế tham vấn với các cơ quan nhà nước hoặc cho việc xác định phái đoàn tham gia các tổ chức quốc tế.

(Xem Báo cáo số 300, Vụ việc số 1844, đoạn 241.)

355. Ủy ban cho rằng một số thuận lợi nhất định, đặc biệt liên quan đến vấn đề đại diện, có thể được trao cho các tổ chức công đoàn dựa trên cơ sở mức độ đại diện của chúng. Tuy nhiên, quan điểm của Ủy ban là sự can thiệp của cơ quan công quyền trong việc dành những thuận lợi này cho các tổ chức công đoàn phải không có bản chất làm ảnh hưởng một cách không đúng đắn đến sự lựa chọn của người lao động trong việc quyết định tổ chức nào mà họ muốn gia nhập.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 311; Báo cáo số 327, Vụ việc số 2132, đoạn 661; và Báo cáo số 335, Vụ việc số 2317, đoạn 1083.)

356. Việc quy định trong luật về một tỷ lệ phần trăm để xác định mức tối thiểu làm cơ sở cho việc xem xét tính đại diện của các tổ chức và để xem xét trao một số đặc quyền cho những tổ chức đại diện nhất (đặc biệt là vì mục tiêu thương lượng tập thể) là không có vấn đề gì, miễn rằng các tiêu chí để xem xét phải khách quan, cụ thể và được quy định trước nhằm tránh khả năng bị định kiến hoặc bị lạm dụng.

(Xem Báo cáo số 336, Vụ việc số 2153, đoạn 166.)

357. Liên quan đến quy định của luật về thiết lập hệ thống xác định tính đại diện, Ủy ban cho rằng việc bảo đảm quyền là thành viên của Hội đồng kinh tế - xã hội chỉ đối với những công đoàn được cho là đại diện nhất không được làm ảnh hưởng đến sự lựa chọn của người lao động đối với tổ chức mà họ muốn tham gia, cũng như không được làm ngăn cản các tổ chức ít đại diện hơn trong việc đấu tranh cho các lợi ích của đoàn viên của chúng, trong việc xây dựng và thực hiện các chương trình công tác, hoạt động.

(Xem Báo cáo số 311, Vụ việc số 1968, đoạn 502.)

358. Ủy ban cho rằng luật về hệ thống đăng ký công đoàn bảo đảm quyền thương lượng riêng tuyệt đối cho các tổ chức công đoàn đã đăng ký là không trái với các nguyên tắc tự do hiệp hội miễn là việc đăng ký dựa trên các tiêu chí khách quan

và đã được xác định trước. Tuy nhiên, việc bảo đảm các quyền riêng tuyệt đối cho tổ chức đại diện nhất không có nghĩa là cấm sự tồn tại của các tổ chức công đoàn khác mà người lao động muốn tham gia những tổ chức này.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, **đoạn 312.**)

359. Các tổ chức công đoàn thiểu số bị từ chối quyền thương lượng tập thể phải được phép thực hiện các hoạt động của họ và ít nhất phát biểu nhân danh các thành viên và đại diện cho các thành viên trong các yêu cầu cá nhân.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, **đoạn 313**; Báo cáo số 336, Vụ việc số 2153, đoạn 168.)

Quyền tự do gia nhập tổ chức

360. Người lao động phải có quyền đồng thời tham gia tổ chức công đoàn tại cấp chi nhánh cũng như cấp doanh nghiệp nếu họ muốn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 317; và Báo cáo số 325, Vụ việc số 2100, đoạn 430.)

361. Về quy định cụ thể bất cứ thành viên công đoàn nào muốn từ bỏ tổ chức chỉ có thể thực hiện với sự hiện diện của công chứng viên xác nhận danh tính của người đó và chứng thực chữ ký của họ, Ủy ban cho rằng bản thân quy định này không cấu thành bất cứ vi phạm nào về quyền công đoàn miễn rằng đây là quy định về thủ tục và trên thực tế có thể được thực hiện một cách dễ dàng, không gây cản trở. Tuy nhiên, trong một số trường hợp, nếu những quy định này đặt ra những khó khăn cho người lao động muốn từ bỏ công đoàn trong thực tiễn, thì những quy định đó có thể hạn chế tự do trong việc thực hiện quyền tham gia công đoàn theo lựa chọn của chính người lao động. Để tránh những tình huống như vậy, Ủy ban cho rằng chính phủ cần xem xét khả năng đưa ra cách thức thay thế khác cho việc từ bỏ công đoàn mà cách thức đó không dẫn đến những khó khăn về tài chính hoặc khó khăn trên thực tiễn thực hiện cho người lao động có liên quan.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 319.)

362. Ủy ban thúc giục một chính phủ bãi bỏ yêu cầu của Phòng kiểm soát việc làm của thủy thủ, theo đó, các thủy thủ phải ký bản tuyên thệ trước khi ra khỏi đất nước hạn chế quyền tham gia là hội viên hoặc tiếp xúc với tổ chức công đoàn quốc tế cho sự hỗ trợ nhằm bảo vệ lợi ích nghề nghiệp của họ.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 320.)

Các điều khoản về an ninh công đoàn

(Xem thêm các đoạn 324 và 480)

363. Cần có sự phân biệt giữa các điều khoản về an ninh công đoàn được luật cho phép và các điều khoản do luật áp đặt bắt buộc, chỉ những quy định thuộc loại thứ hai dẫn đến hệ thống công đoàn đơn nhất là trái với các nguyên tắc tự do hiệp hội.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 321; và Báo cáo số 320, Vụ việc số 1963, đoạn 220.)

364. Khả năng chấp thuận các điều khoản về an ninh công đoàn theo các thỏa thuận tập thể là vấn đề do các quốc gia phê chuẩn công ước tự quyết, do đã có căn cứ thực tiễn trong quá trình xây dựng Công ước số 98.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 322.)

365. Các vấn đề liên quan đến các điều khoản an ninh công đoàn phải được giải quyết ở cấp quốc gia, phù hợp với thực tiễn quốc gia và hệ thống quan hệ lao động tại mỗi quốc gia. Nói cách khác, các trường hợp mà điều khoản về an ninh công đoàn được phép và bị cấm đều có thể được xem xét về tính phù hợp với các nguyên tắc, chuẩn mực về tự do hiệp hội của ILO.

(Xem Bộ Tổng tập 1996 đoạn 323; Báo cáo số 329, Vụ việc số 2136, đoạn 102; và Báo cáo số 332, Vụ việc số 2187, đoạn 721.)

366. Về một số vụ việc cụ thể trong đó có việc khấu trừ các khoản đóng góp công đoàn hoặc các hình thức bảo vệ công đoàn khác không phải do áp dụng quy định của pháp luật mà là kết quả của thương lượng tập thể hoặc tồn tại của thực tiễn được xác lập giữa các bên, Ủy ban từ chối việc kiểm tra các lý lẽ, dựa trên các lập luận tại tuyên bố của Ủy ban Quan hệ lao động (do Hội nghị lao động quốc tế năm 1949 chỉ định), theo đó, Công ước số 87 không thể bị diễn giải theo bất cứ cách nào liên quan đến việc cho phép hay cấm đoán các thỏa thuận về an ninh công đoàn. Những vấn đề này là việc của pháp luật quốc gia trên cơ sở phù hợp với thực tiễn quốc gia. Theo tuyên bố này, những quốc gia, đặc biệt là những quốc gia đa công đoàn, không bị buộc phải theo các quy định của Công ước về cho phép các điều khoản an ninh công đoàn, hoặc là theo luật hoặc là theo tập quán, trong khi các quốc gia khác cho phép các điều khoản này không bị coi là không đủ điều kiện để phê chuẩn Công ước.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 324.)

367. Dựa trên các lý lẽ trong tuyên bố năm 1949 của Ủy ban quan hệ lao động của Hội nghị Lao động Quốc tế, Ủy ban cho rằng việc luật quy định không ai bị cưỡng ép gia nhập hoặc không gia nhập tổ chức công đoàn là không vi phạm Công ước số 87 và Công ước số 98.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 329.)

368. Khi các thỏa thuận về an ninh công đoàn có các yêu cầu phải là thành viên của một tổ chức là một điều kiện của việc làm, có thể là sự phân biệt đối xử nếu có các điều kiện bất hợp lý được áp dụng đối với những người đang muốn có tư cách thành viên của tổ chức.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 330.)

Quyền xây dựng điều lệ và nguyên tắc hoạt động của các tổ chức

6

Luật pháp về vấn đề này và việc can thiệp của cơ quan công quyền

(Xem thêm các đoạn 392, 401, 405, 427, 430 và 473)

369. Các điều khoản pháp luật quy định chi tiết các nguyên tắc hoạt động nội bộ của tổ chức của người lao động, tổ chức của người sử dụng lao động có nguy cơ nghiêm trọng bị coi là can thiệp của cơ quan công quyền. Trong trường hợp cơ quan công quyền cho rằng các điều khoản này là cần thiết, thì chỉ được quy định khung cơ bản, trong đó phải dành quyền tự chủ lớn nhất có thể cho các tổ chức được tự quy định về hoạt động và quản trị của tổ chức mình. Việc hạn chế nguyên tắc tự chủ này chỉ được có mục đích duy nhất là để bảo vệ lợi ích của các thành viên và bảo đảm hoạt động dân chủ của tổ chức. Đồng thời, cần phải có trình tự, thủ tục khiếu kiện đến cơ quan tư pháp độc lập và công bằng để tránh bất kỳ nguy cơ can thiệp quá mức hoặc tùy tiện vào việc tự do thực hiện chức năng của các tổ chức đại diện.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 331; Báo cáo số 321, Vụ việc số 2011, đoạn 215.)

370. Theo quan điểm của Ủy ban, bản thân sự tồn tại của các quy định pháp luật liên quan đến công đoàn không cấu thành hành vi vi phạm các quyền công đoàn, vì Nhà nước có lý do chính đáng để đưa ra các biện pháp nhằm bảo đảm rằng điều lệ và quy định của các tổ chức công đoàn được ban hành phù hợp với quy định của pháp luật. Tuy nhiên, bất cứ quy định nào của pháp luật được thông qua trong lĩnh vực này đều không được phương hại đến các quyền của người lao động như được xác định bởi nguyên tắc tự do hiệp hội. Các quy định của pháp luật quá nghiêm khắc hoặc quá chi tiết trong lĩnh vực này có thể gây trở ngại trên thực tế việc thành lập và phát triển của các tổ chức công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 332; Báo cáo số 302, Vụ việc số 1817, đoạn 326.)

371. Để bảo đảm quyền ban hành điều lệ và nguyên tắc hoạt động của các tổ chức của người lao động một cách hoàn toàn tự do, luật pháp quốc gia liên quan đến điều lệ công đoàn chỉ nên đưa ra những yêu cầu mang tính khung/hình thức, và điều lệ cũng như quy định của các tổ chức của người lao động không cần phải phê chuẩn trước bởi cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 333; Báo cáo số 302 Vụ việc số 1817, đoạn 323; Báo cáo số 321, Vụ việc số 2011, đoạn 215; Báo cáo số 327, Vụ việc số 2115, đoạn 681; Báo cáo số 330, Vụ việc số 2207, đoạn 907; Báo cáo số 332, Vụ việc số 2115, đoạn 114, và Vụ việc số 2207, đoạn 119; Báo cáo số 335, Vụ việc số 2308, đoạn 1041.)

372. Những yêu cầu liên quan đến lãnh thổ và số lượng đoàn viên công đoàn nên để cho các tổ chức công đoàn quyết định bằng chính các quy định của họ. Trên thực tế, bất cứ quy định nào của pháp luật vượt quá các yêu cầu mang tính khung/hình thức đều có thể cản trở việc thành lập và phát triển của các tổ chức và trở thành sự can thiệp trái với Điều 3, đoạn 2 của Công ước 87.

(Xem Báo cáo số 318, Vụ việc số 2038, đoạn 529.)

373. Quy định yêu cầu các quy định/nguyên tắc hoạt động của công đoàn phải tuân thủ những yêu cầu do pháp luật quy định không phải là sự vi phạm nguyên tắc tổ chức của người lao động có quyền xây dựng điều lệ và nguyên tắc hoạt động của mình một cách hoàn toàn tự do, miễn rằng bản thân các yêu cầu do pháp luật quy định đó không vi phạm nguyên tắc tự do hiệp hội, và việc phê chuẩn các quy định/nguyên tắc hoạt động bởi cơ quan nhà nước có thẩm quyền không được là sự thực thi quyền lực một cách tùy tiện của những cơ quan này.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 334.)

374. Việc cơ quan công quyền tự mình soạn thảo điều lệ cho các tổ chức công đoàn cấp quốc gia là vi phạm nguyên tắc tự do hiệp hội

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 335; và Báo cáo số 299, Vụ việc số 1772, đoạn 132)

375. Việc cơ quan nhà nước có thẩm quyền có quyền tùy ý trong việc thông qua hoặc phê chuẩn các quy định/nguyên tắc hoạt động của công đoàn là không phù hợp với nguyên tắc tổ chức của người lao động có quyền xây dựng điều lệ và quy định/nguyên tắc hoạt động một cách hoàn toàn tự do.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 336.)

376. Sự tồn tại của quyền khiếu kiện ra tòa án đối với việc thông qua hoặc phê chuẩn các quy định của các tổ chức đại diện bản thân nó không đem đến sự bảo đảm một cách đầy đủ. Điều này không thay đổi bản chất là quyền lực đã được trao cho cơ quan hành chính và tòa án chỉ có thể bảo đảm rằng các quy định của luật

đã được áp dụng một cách đúng đắn. Do đó, tòa án cần được trao quyền đầy đủ trong việc xem xét bản chất của sự việc cũng như cơ sở, lý lẽ của quyết định hành chính đã được ban hành.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 337.)

377. Quy định của pháp luật cho phép chính phủ, trong một số tình huống cụ thể, có quyền từ chối việc thành lập một tổ chức công đoàn trong thời hạn 3 tháng kể từ ngày tổ chức đó đăng ký điều lệ và các quy định/nguyên tắc hoạt động của mình là trái với nguyên tắc cơ bản rằng người lao động và người sử dụng lao động có quyền thành lập tổ chức theo sự lựa chọn của chính mình mà không phải xin phép trước.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 338.)

378. Các quy định của pháp luật nhằm thúc đẩy các nguyên tắc dân chủ trong nội bộ các tổ chức công đoàn là có thể chấp nhận được. Nguyên tắc bầu cử thông qua phiếu kín và trực tiếp là quy trình dân chủ thực sự và không thể bị phê phán.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 339.)

379. Danh mục do pháp luật quy định về các nội dung cụ thể cần phải có trong điều lệ công đoàn, bản thân nó, không bị coi là vi phạm quyền tự do xác lập các quy định/nguyên tắc nội bộ của tổ chức của người lao động.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 340; và Báo cáo số 306, Vụ việc số 1884, đoạn 690.)

380. Việc luật pháp yêu cầu các hiệp hội phải có một danh sách liệt kê đầy đủ và chi tiết các chức năng và mục tiêu của mình trên thực tế có thể cản trở việc thành lập và phát triển của các tổ chức.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 341.)

381. Việc sửa đổi điều lệ của công đoàn cần phải được thảo luận và thông qua bởi chính các đoàn viên của tổ chức công đoàn đó.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 342; và Báo cáo số 302, Vụ việc số 1817, đoạn 323.)

382. Tại một số quốc gia, pháp luật yêu cầu phải có đa số thành viên công đoàn - ít nhất tại lần bỏ phiếu đầu tiên - quyết định những vấn đề ảnh hưởng đến sự tồn tại hoặc cơ cấu của tổ chức (thông qua hoặc sửa đổi điều lệ, giải thể...). Quy định của pháp luật về đa số phiếu để thông qua các quyết định có liên quan đến những vấn đề cơ bản như sự tồn tại của tổ chức, cơ cấu, tổ chức của công đoàn hoặc các quyền cơ bản của đoàn viên công đoàn không bị coi là sự can thiệp trái Công ước, với điều kiện là những quy định này không cản trở nghiêm trọng hoạt động của tổ chức công đoàn, làm cho việc thông qua các quyết định của tổ chức là không thể

thực hiện được trong thực tế trong những trường hợp thông thường; và những quy định đó là để bảo đảm quyền của các thành viên được tham gia một cách dân chủ trong tổ chức công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 343.)

383. Việc cơ quan công quyền yêu cầu phải bổ sung trong điều lệ của công đoàn quy định, theo đó, hàng năm, công đoàn phải gửi cho bộ (cơ quan công quyền liên quan) một loạt các văn bản, bao gồm: bản sao biên bản cuộc họp toàn thể công đoàn gần nhất trong đó chỉ rõ tên của các đoàn viên tham gia, bản sao báo cáo của tổng thư ký được hội nghị toàn thể thông qua, bản sao báo cáo tài sản, tài chính,... và nếu không thực hiện những nội dung trên trong một khoảng thời gian nhất định thì sẽ bị xem là tổ chức công đoàn đó đã ngừng tồn tại – là không tương thích với nguyên tắc tự do hiệp hội.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 345.)

Các điều lệ mẫu

384. Bất cứ nghĩa vụ nào của công đoàn phải xây dựng điều lệ của mình dựa trên một mẫu điều lệ bắt buộc (trừ một số nội dung thuần túy mang tính khung/hình thức) là vi phạm nguyên tắc bảo đảm quyền tự do hiệp hội. Tuy nhiên, vấn đề sẽ khác nếu chính phủ chỉ đơn thuần đưa ra các mẫu điều lệ để cho các tổ chức công đoàn đang trong quá trình thành lập tham khảo, song không yêu cầu phải chấp nhận các điều lệ đó. Việc xây dựng, chuẩn bị các mẫu điều lệ cũng như mẫu quy định/nguyên tắc hoạt động nhằm cung cấp sự hướng dẫn cho các công đoàn, miễn rằng không có yêu cầu bắt buộc hoặc gây áp lực buộc công đoàn phải chấp nhận các mẫu đó trên thực tiễn, thì không mặc nhiên bị xem là sự can thiệp vào quyền của tổ chức trong việc tự do xây dựng điều lệ và các nguyên tắc hoạt động của mình.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 346.)

Sự phân biệt chủng tộc

385. Đối với các tổ chức công đoàn đa chủng tộc, việc pháp luật quy định các chi nhánh riêng rẽ cho các chủng tộc khác nhau, yêu cầu tổ chức các cuộc họp riêng rẽ theo từng chi nhánh, là không tương thích với nguyên tắc đã được chấp nhận phổ quát, theo đó tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động có quyền xây dựng điều lệ, các nguyên tắc hoạt động và tổ chức các hoạt động quản lý nội bộ của mình.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 347.)

Mối quan hệ giữa công đoàn cấp thấp nhất và các tổ chức ở cấp cao hơn

386. Về nguyên tắc, quyền tự chủ của công đoàn và của các tổ chức ở cấp cao hơn, bao gồm cả các quan hệ khác nhau của các tổ chức đó, phải được cơ quan công quyền tôn trọng. Các quy định của pháp luật có tác động đến quyền tự chủ của tổ chức công đoàn vì thế phải được xác định là những trường hợp ngoại lệ, trong trường hợp cần thiết vì các lý do đặc biệt, và phải đi cùng với tất cả các biện pháp bảo đảm có thể để chống lại sự can thiệp không chính đáng.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 348.)

387. Việc buộc các tổ chức cấp cơ sở đặt dưới sự kiểm soát của tổ chức ở cấp cao hơn, việc thành lập tổ chức ở cấp cơ sở phải được tổ chức ở cấp cao hơn thông qua, việc xây dựng điều lệ của các tổ chức công đoàn phải được Đại hội toàn thể Công đoàn cấp quốc gia phê duyệt, tạo nên sự ngăn cản lớn đối với việc thực hiện quyền của tổ chức công đoàn trong việc xây dựng điều lệ, xây dựng và thực hiện các chương trình hoạt động của chính mình.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 349; và Báo cáo số 310, Vụ việc số 1930, đoạn 343.)

7

Quyền của các tổ chức trong việc bầu đại diện của mình một cách tự do

Các nguyên tắc chung

(Xem thêm đoạn 417)

388. Tự do hiệp hội bao hàm cả quyền của người lao động và người sử dụng lao động được tự do bầu ra các đại diện của mình

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 350; Báo cáo số 305, Vụ việc số 1874, đoạn 268; Báo cáo số 329, Vụ việc số 2177/2183, đoạn 639; và Báo cáo số 333, Vụ việc số 2301, đoạn 591.)

389. Người lao động và người sử dụng lao động có quyền tự do bầu ra các đại diện của mình, và những người đại diện đó có quyền thay mặt những người mà họ đại diện để đưa ra các yêu cầu.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 352.)

390. Chính tổ chức của người lao động và của người sử dụng lao động là chủ thể có quyền xác định các điều kiện cho việc bầu ra các đại diện lãnh đạo của tổ chức và cơ quan công quyền phải kiểm chế không thực hiện bất cứ sự can thiệp không chính đáng/không thích hợp nào vào việc thực thi quyền của tổ chức của người lao động, của người sử dụng lao động trong việc tự do bầu ra người đại diện của mình. Đây là nội dung được bảo đảm theo Công ước số 87.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 351; Báo cáo số 306, Vụ việc số 1884, đoạn 692; Báo cáo số 333, Vụ việc số 2301, đoạn 591; và Báo cáo số 335, Vụ việc số 2276, đoạn 404.)

391. Quyền của tổ chức của người lao động tự do bầu ra các đại diện của chính mình là điều kiện không thể thiếu để các tổ chức này có thể hành động một cách tự do nhằm thúc đẩy cho các lợi ích của đoàn viên một cách hiệu quả. Để bảo đảm quyền này được thừa nhận một cách đầy đủ, các cơ quan công quyền cần kiểm chế bất cứ sự can thiệp nào làm phương hại/ảnh hưởng đến việc thực thi quyền

này, cho dù đó là sự can thiệp trong việc xác định điều kiện để một người có thể trở thành lãnh đạo công đoàn hay trong bản thân việc tổ chức thực hiện các cuộc bầu cử.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 353; Báo cáo số 302, Vụ việc số 1817, đoạn 322; Báo cáo số 304, Vụ việc số 1865, đoạn 251; Báo cáo số 328, Vụ việc số 2128, đoạn 262; Báo cáo số 329, Vụ việc số 2090, đoạn 273; Báo cáo số 333, Vụ việc số 2301, đoạn 591; và Báo cáo số 337, Vụ việc số 2327, đoạn 210.)

Thủ tục bầu cử

(Xem thêm đoạn 955)

392. Thủ tục cũng như cách thức bầu cử cán bộ công đoàn trước hết do chính các quy định của công đoàn điều chỉnh. Ý tưởng cơ bản của Điều 3 Công ước số 87 là người lao động và người sử dụng lao động có thể tự mình quyết định về các nguyên tắc/các quy định nhằm quản trị tổ chức của mình, bao gồm cả các cuộc bầu cử được tổ chức trong tổ chức.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 354; Báo cáo 307, Vụ việc số 1905, đoạn 154; Báo cáo số 308, Vụ việc số 1920, đoạn 520; Báo cáo số 326, Vụ việc số 2067, đoạn 512; và Báo cáo số 335, Vụ việc số 2276, đoạn 404.)

393. Các quy định quá tỷ mỉ, chi tiết về quá trình bầu cử công đoàn là sự vi phạm đối với quyền của các tổ chức này trong việc bầu đại diện của chính mình một cách tự do, như đã được xác định tại Điều 3 của Công ước 87.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 355.)

394. Pháp luật quy định một cách quá chi tiết, tỉ mỉ về thủ tục bầu cử nội bộ của công đoàn, thành phần của ban chấp hành công đoàn, ấn định số ngày các cuộc họp công đoàn sẽ được thực hiện, ấn định ngày cụ thể của cuộc họp toàn thể hàng năm, và ngày các cán bộ công đoàn sẽ hết nhiệm vụ, là trái với những quyền được quy định cho công đoàn theo Công ước số 87.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 356.)

395. Quy định trao quyền tùy nghi một cách rộng rãi cho bộ trưởng trong việc ban hành các quy định chi tiết, tỉ mỉ về thủ tục bầu cử nội bộ của công đoàn, về thành phần và ngày bầu cử các ủy ban khác nhau của công đoàn, và thậm chí về cách thức mà các ủy ban này hoạt động, là không tương thích với các nguyên tắc về tự do hiệp hội.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 357.)

396. Nếu một chính phủ quy định các cuộc bầu cử công đoàn quá dày, thì có thể bị xem là sự hạn chế đối với quyền của công đoàn trong việc bầu đại diện của mình một cách tự do. Tuy nhiên, nhìn chung, việc pháp luật quy định phải có các cuộc bầu cử thường xuyên, định kỳ và ấn định khoảng thời gian tối đa đối với nhiệm kỳ của ban chấp hành công đoàn là không ảnh hưởng tới các nguyên tắc về tự do hiệp hội.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 358; và Báo cáo số 308, Vụ việc số 1920, đoạn 520.)

397. Cần phải để cho chính công đoàn tự mình xác định về thời hạn của nhiệm kỳ công đoàn của mình.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 359; Báo cáo số 308, Vụ việc số 1920, đoạn 520; và Báo cáo số 329, Vụ việc số 2177/2183, đoạn 639.)

398. Sự áp đặt của pháp luật về việc lãnh đạo công đoàn phải được bầu thông qua bỏ phiếu kín, trực tiếp và phổ thông là đặt ra bất cứ vấn đề gì liên quan đến các nguyên tắc về tự do hiệp hội.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 360.)

399. Các quy định của pháp luật chứa đựng các quy phạm nhằm thúc đẩy các nguyên tắc dân chủ trong nội bộ tổ chức công đoàn hoặc nhằm bảo đảm trình tự bầu cử được tiến hành theo cách thức thông thường, bảo đảm sự tôn trọng thực chất các quyền của đoàn viên để tránh bất cứ tranh chấp nào về kết quả bầu cử không bị coi là vi phạm các nguyên tắc về tự do lập hội.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 361.)

400. Các quy định yêu cầu các tổ chức đã được đăng ký bầu cán bộ của họ thông qua bưu điện không bị xem là vi phạm nguyên tắc tự do bầu lãnh đạo công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 362.)

401. Cần để cho chính tổ chức của người lao động tự mình xây dựng các điều khoản trong điều lệ hoặc trong các quy định của mình về tỷ lệ đa số phiếu bầu đối với các cuộc bầu cử lãnh đạo công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 363.)

402. Số lượng lãnh đạo của một tổ chức công đoàn là vấn đề do chính tổ chức công đoàn đó tự quyết định.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 364.)

403. Việc đăng ký ban chấp hành công đoàn phải được tự động thực hiện sau khi có báo cáo của công đoàn, và chỉ nên đặt vấn đề nghi ngờ không thừa nhận khi có yêu cầu của các đoàn viên công đoàn đó.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 365; Báo cáo số 318, Vụ việc số 2003, đoạn 390; và Báo cáo số 325, Vụ việc số 2068, đoạn 311)

404. Bởi vì sự ra đời của các hội đồng lao động (works councils) và các hội đồng của người sử dụng lao động có thể là bước khởi đầu tiến tới thành lập tổ chức của người lao động và của người sử dụng lao động độc lập một cách tự do, nên tất cả các vị trí cán bộ trong các hội đồng này, không có ngoại lệ, nên được nắm giữ bởi những người được bầu cử tự do bởi chính những người lao động hoặc người sử dụng lao động liên quan.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 367; và Báo cáo số 332, Vụ việc số 2255, đoạn 947.)

Những điều kiện đủ tư cách

405. Vấn đề xác định các điều kiện về tư cách có thể trở thành đoàn viên hoặc cán bộ công đoàn là vấn đề cần do chính công đoàn tự do quyết định trong các quy định của mình; và cơ quan công quyền phải kiểm chế không thực hiện bất cứ sự can thiệp nào làm phương hại đến việc thực thi quyền này của các tổ chức công đoàn.

(Xem Báo cáo số 309, Vụ việc số 1865, đoạn 153; và Báo cáo số 311, Vụ việc số 1942, đoạn 263.)

A. Sự phân biệt đối xử về chủng tộc

406. Các quy định của luật dành riêng cho công dân châu Âu quyền trở thành thành viên của các ban chấp hành công đoàn hỗn hợp (bao gồm người lao động thuộc nhiều chủng tộc khác nhau) là không tương thích với nguyên tắc tổ chức của người lao động và của người sử dụng lao động có quyền tự do bầu ra các đại diện của mình.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 368.)

B. Việc làm trong một nghề hoặc doanh nghiệp cụ thể

407. Việc yêu cầu một người phải làm việc trong một nghề hoặc một doanh nghiệp nhất định như là điều kiện để có thể được bầu làm cán bộ công đoàn là không phù hợp với quyền của người lao động trong việc tự do bầu đại diện của họ.

(Xem Báo cáo số 318, Vụ việc số 2003, đoạn 390.)

408. Sẽ là nguy hiểm nếu pháp luật quốc gia quy định tất cả lãnh đạo công đoàn phải làm nghề mà tổ chức đó hoạt động, vì những bảo đảm theo Công ước 87 có thể sẽ bị hủy hoại. Trên thực tế, trong những trường hợp này, việc cho nghỉ việc một người lao động là cán bộ công đoàn cũng đồng nghĩa là buộc người lao động đó không còn là cán bộ công đoàn nữa, và điều đó sẽ ảnh hưởng đến quyền tự do hành động của tổ chức cũng như quyền của tổ chức trong việc tự do bầu đại diện của mình, và thậm chí khuyến khích các hành động can thiệp của người sử dụng lao động.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 369; Báo cáo số 307, Vụ việc số 1905, đoạn 154; và Báo cáo số 326, Vụ việc số 2096, đoạn 427.)

409. Để làm cho các quy định hạn chế cán bộ công đoàn chỉ dành cho những người trong một nghề hay một cơ sở nhất định trở nên phù hợp với nguyên tắc tự do bầu cử người đại diện, thì ít nhất là cần làm cho các quy định đó trở nên linh hoạt hơn bằng cách thừa nhận tư cách ứng cử viên cho những người trước đây đã từng làm trong nghề đó, và bằng cách miễn trừ yêu cầu về nghề nghiệp đối với một tỷ lệ hợp lý các cán bộ của tổ chức.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 371; Báo cáo số 326, Vụ việc số 2096, đoạn 427; và Báo cáo số 335, Vụ việc số 1865, đoạn 829.)

410. Quy định yêu cầu tất cả cán bộ lãnh đạo công đoàn, tại thời điểm họ được bầu, phải đã làm việc từ một năm trở lên trong nghề nghiệp mà tổ chức công đoàn đó hoạt động là không tương thích với Công ước số 87.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 372.)

411. Vì rằng tổ chức của người lao động được toàn quyền bầu đại diện của mình một cách tự do, việc sa thải một cán bộ lãnh đạo công đoàn, hoặc chỉ đơn giản là trong tình huống một cán bộ công đoàn rời bỏ công việc mà họ đang làm vì một lý do nào đó, không ảnh hưởng đến vị thế cán bộ công đoàn cũng như việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ của họ, trừ khi điều lệ của tổ chức công đoàn đó quy định khác.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 373; Báo cáo số 304, Vụ việc số 1865, đoạn 251; và Báo cáo số 326, Vụ việc số 2105, đoạn 447.)

412. Việc yêu cầu cán bộ lãnh đạo công đoàn phải tiếp tục làm việc trong thời gian nhiệm kỳ công đoàn là ngăn cản sự tồn tại của cán bộ công đoàn chuyên trách. Quy định này có thể phương hại lớn đối với lợi ích của công đoàn, đặc biệt là các tổ chức có quy mô hoặc phạm vi địa lý đòi hỏi sự đóng góp lớn về thời gian của cán bộ công đoàn. Những quy định này là phương hại đến sự tự do hoạt động của công đoàn và nó không phù hợp với yêu cầu của Điều 3 Công ước 87.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 374.)

C. Khoảng thời gian là đoàn viên của tổ chức

413. Quy định một trong những điều kiện để có thể trở thành cán bộ công đoàn là ứng cử viên phải là thành viên của tổ chức ít nhất từ một năm trở lên có thể được xem là quy định dẫn đến tất cả lãnh đạo công đoàn buộc phải là những người làm việc cho một nghề/ngành hoặc trong một đơn vị/doanh nghiệp mà tổ chức công đoàn đại diện cho người lao động ở đó. Nếu yêu cầu như trên được áp dụng cho tất cả cán bộ công đoàn thì đó sẽ là những quy định không tương thích với nguyên tắc về tự do hiệp hội.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 375.)

414. Quy định yêu cầu bất kỳ cán bộ lãnh đạo nào của công đoàn cũng phải là đoàn viên của công đoàn đó ít nhất 6 tháng bị xem là sự hạn chế lớn đối với quyền của tổ chức của người lao động trong việc tự do bầu ra các đại diện của mình.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 376.)

D. Quan điểm hoặc hoạt động chính trị

415. Quy định của luật loại bỏ tư cách của các cán bộ công đoàn vì lý do quan điểm hoặc liên kết chính trị của họ là không phù hợp với quyền của đoàn viên công đoàn trong việc tự do bầu ra người đại diện của mình.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 377.)

416. Trong trường hợp một cá nhân hay tổ chức do người lao động bầu ra đang đại diện cho những người lao động đó trong một vụ tranh chấp, quyền tự do bầu đại diện bị hạn chế nếu chỉ một số trong số những người đại diện đó được chính phủ cho rằng có khả năng tham gia vào thủ tục hòa giải tranh chấp dựa trên cơ sở xem xét là quan điểm chính trị của họ. Khi pháp luật quốc gia quy định rằng trên thực tế chính phủ chỉ có thể làm việc với những người được cho là đại diện của người lao động tại một cơ sở và do chính phủ lựa chọn, thì mọi sự lựa chọn dựa trên quan điểm chính trị của những người liên quan theo cách loại bỏ sự thương lượng về những lãnh đạo của tổ chức đại diện nhất cho những người lao động liên quan, kể cả đó là sự loại bỏ gián tiếp, sẽ dẫn đến kết quả là luật pháp quốc gia đã làm suy yếu, gây phương hại đến quyền của người lao động trong việc tự do lựa chọn đại diện của mình.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 378.)

417. Quy định của luật cấm làm cán bộ công đoàn trong khoảng thời gian 10 năm đối với “bất cứ người nào tham gia vào các hoạt động chính trị mang tính cộng sản”; và các quy định liệt kê danh sách các “giả định/suy đoán pháp lý” dựa vào đó

bất cứ người nào cũng có thể bị quy trách nhiệm về những hoạt động này, có thể bị xem là vi phạm nguyên tắc theo Công ước 87, theo đó tổ chức của người lao động và của người sử dụng lao động có quyền “tự do bầu đại diện, thực hiện việc quản trị nội bộ và tổ chức các hoạt động của mình”; và “cơ quan công quyền cần kiểm chế thực hiện bất cứ sự can thiệp nào có khả năng hạn chế hoặc ngăn cản việc thực thi hợp pháp các quyền này”.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 379.)

418. Ủy ban đã đưa ra quan điểm rằng một đạo luật sẽ bị xem là trái với nguyên tắc tự do hiệp hội nếu quy định một đoàn viên công đoàn có thể bị cấm trở thành cán bộ công đoàn hoặc bị tước bỏ tư cách đoàn viên công đoàn chỉ vì theo quan điểm của bộ trưởng cho rằng các hoạt động của người đó có khả năng thúc đẩy cho lợi ích của Cộng sản.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 380.)

E. Đạo đức, phẩm giá của các ứng cử viên cán bộ công đoàn

419. Quy định của pháp luật yêu cầu ứng cử viên để trở thành cán bộ công đoàn phải được điều tra lý lịch bởi bộ nội vụ hoặc cơ quan tư pháp bị xem là những quy định yêu cầu ứng cử viên cán bộ công đoàn phải được phê duyệt trước bởi cơ quan có thẩm quyền, và do đó không tương thích với Công ước 87.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 381.)

F. Quốc tịch

420. Luật cấm linh hoạt nhằm bảo đảm cho phép các tổ chức có quyền tự do bầu ra các lãnh đạo của mình mà không có sự cản trở nào, và cho phép người lao động nước ngoài có thể tiếp cận với các vị trí công việc của công đoàn, ít nhất là sau một khoảng thời gian hợp lý cư trú tại nước sở tại.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 382.)

G. Lý lịch tư pháp

421. Một đạo luật cấm một cách chung chung việc tiếp cận các vị trí cán bộ công đoàn vì bất cứ sự kết án nào là không tương thích với nguyên tắc tự do hiệp hội, khi hoạt động/hành vi bị kết án không gây phương hại đến khả năng và sự liêm chính yêu cầu cần phải có cho việc thực thi nhiệm vụ cán bộ công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 383.)

422. Việc kết án đối với những hành vi phạm tội của một người mà bản chất của những hành vi đó không gây ra bất cứ vấn đề gì liên quan đến phẩm chất của họ và không gây ra phương hại nào đối với việc thực thi nhiệm vụ công đoàn, thì không được là cơ sở để truất quyền làm cán bộ công đoàn của người đó, và mọi quy định của luật truất quyền làm cán bộ công đoàn dựa trên bất cứ hành vi phạm tội nào là trái với nguyên tắc về tự do hiệp hội.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 384.)

423. Về việc luật quy định một bản án của bất kỳ tòa án nào, trừ các tội phạm chính trị, có mức hình phạt tù từ một tháng trở nên, sẽ là cơ sở để truất quyền đảm nhiệm các vị trí công việc hành chính hoặc điều hành trong một tổ chức công đoàn, Ủy ban đã đưa ra quan điểm rằng những quy định chung chung như vậy có thể bị diễn giải theo cách loại trừ ra khỏi các vị trí cán bộ công đoàn các cá nhân bị kết án vì những hoạt động liên quan đến chính việc thực thi các quyền công đoàn, ví dụ một hành vi vi phạm luật về quản lý báo chí, và do đó hạn chế một cách không chính đáng quyền của đoàn viên công đoàn trong việc bầu ra các đại diện của mình một cách tự do.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 385.)

424. Việc làm mất tư cách cán bộ công đoàn dựa trên “bất kỳ tội phạm nào liên quan đến hành vi lừa dối, không trung thực hoặc tống tiền” có thể là đi ngược lại quyền tự do bầu đại diện vì “không trung thực” có thể bao gồm một phạm vi rộng các hành vi mà không nhất thiết làm cho người bị kết án vì hành vi đó trở nên không thích hợp để nắm giữ các công việc cần sự tin cậy như các vị trí cán bộ công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 387.)

H. Tái cử

425. Một lệnh cấm tái cử đối với cán bộ công đoàn là không phù hợp với Công ước số 87. Hơn nữa, một lệnh cấm như vậy có thể dẫn đến hậu quả nghiêm trọng đối với sự phát triển bình thường của phong trào công đoàn đang thiếu số lượng người có đủ năng lực cần thiết để thực thi các nhiệm vụ của cán bộ công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 388.)

426. Việc luật có quy định ấn định độ dài tối đa của các nhiệm kỳ cán bộ công đoàn, đồng thời hạn chế quyền tái cử là vi phạm quyền của tổ chức trong việc bầu ra các đại diện của mình một cách tự do.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 389.)

Nghĩa vụ tham gia trong các cuộc bỏ phiếu kín

427. Nghĩa vụ của các đoàn viên của tổ chức trong việc đi bầu cử là vấn đề cần do chính các quy định của công đoàn xác định và không bị áp đặt theo các quy định của pháp luật.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 390.)

428. Một đạo luật quy định xử phạt đối với người lao động không tham gia trong các cuộc bầu cử của công đoàn là không phù hợp với các quy định của Công ước số 87.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 391.)

Can thiệp của cơ quan có thẩm quyền đối với các cuộc bầu cử công đoàn

429. Bất cứ sự can thiệp nào của cơ quan công quyền đối với các cuộc bầu cử công đoàn đều có nguy cơ là không phù hợp vì nó cấu thành sự can thiệp vào hoạt động của tổ chức của người lao động, và do đó không tương thích với điều 3 Công ước số 87, theo đó người lao động có quyền tự do trong việc bầu ra các đại diện của mình.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 392.)

430. Quyền của người lao động trong việc bầu ra các đại diện của mình một cách tự do phải được thực hiện theo quy định trong điều lệ của chính tổ chức nghề nghiệp của họ, và không là việc được thực hiện theo triệu tập của các quyết định của cơ quan hành chính cấp bộ.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 393; và Báo cáo số 308, Vụ việc số 1915, đoạn 271.)

431. Đối với các tranh chấp giữa hai hệ thống quản trị khác nhau trong nội bộ tổ chức công đoàn, Ủy ban cho rằng để bảo đảm tính khách quan và trung lập trong việc giải quyết, việc giám sát đối với các cuộc bầu cử công đoàn cần được trao cho cơ quan tư pháp có thẩm quyền.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 394; và Báo cáo số 308, Vụ việc số 1920, đoạn 524.)

432. Bất cứ sự can thiệp của cơ quan có thẩm quyền hay của đảng chính trị cầm quyền nào liên quan đến vị trí chủ tịch của tổ chức công đoàn cấp trung ương trong một quốc gia là trái với nguyên tắc các tổ chức có quyền bầu ra các đại diện của mình một cách hoàn toàn tự do.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 395; Báo cáo số 324, Vụ việc số 2090, đoạn 203; Báo cáo số 329, Vụ việc số 2090, đoạn 271; và Báo cáo số 330, Vụ việc số 2144, đoạn 711.)

433. Việc đề cử các ứng cử viên cho các ban chấp hành công đoàn của cơ quan có thẩm quyền cấu thành hành vi can thiệp trực tiếp vào công việc nội bộ của công đoàn, và do đó trái với Công ước số 87.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 396; và Báo cáo số 306, Vụ việc số 1908, đoạn 459.)

434. Việc cơ quan có thẩm quyền can thiệp trong quá trình bầu cử công đoàn, thể hiện quan điểm về các ứng cử viên và kết quả bầu cử, là vi phạm nghiêm trọng nguyên tắc các tổ chức công đoàn có quyền bầu ra các đại diện của mình một cách hoàn toàn tự do.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 397; Báo cáo số 324, Vụ việc số 2090, đoạn 203; và Báo cáo số 329, Vụ việc số 2090, đoạn 271.)

435. Đối với những trường hợp cán bộ lãnh đạo công đoàn bị rời khỏi chức vụ của mình, song không phải theo quyết định của đoàn viên công đoàn đó mà theo quyết định của cơ quan hành chính, và không do cán bộ lãnh đạo công đoàn đó đã vi phạm những quy định cụ thể của điều lệ công đoàn hoặc của pháp luật, mà do cơ quan hành chính cho rằng các cán bộ lãnh đạo công đoàn đó không có khả năng duy trì “nguyên tắc, kỷ luật” trong tổ chức của họ, quan điểm của Ủy ban là các cách xử lý của cơ quan hành chính trong trường hợp trên rõ ràng là trái với nguyên tắc các tổ chức công đoàn có quyền bầu ra các đại diện của mình một cách hoàn toàn tự do, có quyền tiến hành các hoạt động quản trị tổ chức và thực hiện các hoạt động của mình.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 398.)

436. Quy định của luật yêu cầu các ứng cử viên cho các chức vụ công đoàn phải được các lãnh đạo thông qua trên cơ sở một báo cáo của cơ quan cảnh sát là không phù hợp với nguyên tắc tổ chức của người lao động và của người sử dụng lao động có quyền bầu ra các đại diện của mình một cách hoàn toàn tự do.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 399.)

437. Các quy định sau đây là trái với nguyên tắc tự do tiến hành các cuộc bầu cử, cụ thể là những quy định liên quan đến sự can thiệp của cơ quan công quyền trong nhiều giai đoạn khác nhau của quá trình bầu cử, bắt đầu bằng nghĩa vụ đệ trình trước tên các ứng cử viên cho Bộ lao động cùng với các đặc điểm nhân thân của họ; sự hiện diện của đại diện Bộ lao động, hoặc của cơ quan công quyền dân sự hay quân đội tại các cuộc bầu cử, và bao gồm cả quy định về việc phê chuẩn cuộc bầu cử ban chấp hành bằng quyết định của Bộ trưởng mà nếu không có sự phê chuẩn đó thì các cuộc bầu cử sẽ không có giá trị.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 400; Báo cáo số 308, Vụ việc số 1920, đoạn 523.)

438. Sự hiện diện của cơ quan có thẩm quyền tại các cuộc bầu cử của công đoàn có thể là vi phạm quyền tự do hiệp hội, cụ thể là không phù hợp với nguyên tắc tổ chức của người lao động có quyền bầu ra các đại diện của mình một cách hoàn toàn tự do, và các cơ quan công quyền phải kiểm chế không có bất cứ sự can thiệp nào hạn chế hoặc phương hại đến việc thực thi quyền này của người lao động.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 401; và Báo cáo số 330, Vụ việc số 2144, đoạn 711.)

439. Ủy ban đã quan sát và thấy rằng ở một số quốc gia, pháp luật quy định một công chức độc lập với các cơ quan công quyền – ví dụ như công chức đăng ký công đoàn – có thể hành động can thiệp nếu có khiếu nại hoặc có căn cứ hợp lý để cho rằng đã có sự bất thường trong cuộc bầu cử của công đoàn, trái quy định của pháp luật hoặc điều lệ của chính tổ chức công đoàn đó. Hành động can thiệp của công chức độc lập đó có thể bị khiếu kiện ra tòa án. Tuy nhiên, tình huống này khác với trường hợp cuộc bầu cử chỉ có thể có giá trị sau khi nó được phê chuẩn bởi cơ quan hành chính có thẩm quyền. Ủy ban cho rằng việc yêu cầu kết quả bầu cử công đoàn phải được phê chuẩn bởi cơ quan có thẩm quyền là không phù hợp với nguyên tắc về tự do hiệp hội.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 402.)

Nghi ngờ đối với các cuộc bầu cử công đoàn

440. Các biện pháp do cơ quan hành chính thực hiện khi kết quả bầu cử bị nghi ngờ/khiếu nại là có nguy cơ dẫn đến sự tùy tiện. Do đó, để bảo đảm tính trung lập và khách quan của việc giải quyết, thì những loại việc này phải được xem xét xử lý bởi các cơ quan tư pháp.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 403.)

441. Để tránh nguy cơ hạn chế nghiêm trọng quyền của người lao động trong việc hoàn toàn tự do bầu ra các đại diện của mình, việc khởi kiện của cơ quan hành chính ra tòa án lao động đối với kết quả bầu cử công đoàn không được làm đình chỉ giá trị của các cuộc bầu cử đó trong khi chờ kết quả giải quyết cuối cùng của cơ quan tố tụng tư pháp.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 404; Báo cáo số 330, Vụ việc số 2067, đoạn 173, và Vụ việc số 2046, đoạn 526.)

442. Trong những trường hợp kết quả của các cuộc bầu cử của công đoàn bị nghi ngờ thì vấn đề đó cần được giải quyết bởi cơ quan tư pháp có thẩm quyền nhằm bảo đảm tính trung lập, khách quan và nhanh chóng.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 405; Báo cáo số 306, Vụ việc số 1908, đoạn 459; và Báo cáo số 335, Vụ việc số 2294, đoạn 383.)

443. Để tránh nguy cơ hạn chế nghiêm trọng quyền của người lao động trong việc hoàn toàn tự do bầu ra các đại diện của mình, việc khởi kiện của cơ quan hành chính ra tòa án liên quan đến việc nghi ngờ đối với kết quả bầu cử công đoàn không được làm ảnh hưởng đến hoạt động bình thường của các tổ chức công đoàn đó trong khi chờ kết quả giải quyết cuối cùng của thủ tục tố tụng tư pháp.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 406.)

Việc giải tán ban chấp hành công đoàn và đặt công đoàn dưới sự kiểm soát

444. Việc Chính phủ giải tán các lãnh đạo công đoàn là sự vi phạm nghiêm trọng việc thực thi các quyền công đoàn một cách tự do.

(Xem Báo cáo số 299, Vụ việc số 1772, đoạn 131.)

445. Việc chính phủ chỉ định một số người để quản lý một tổ chức công đoàn cấp trung ương trên cơ sở cho rằng đó là biện pháp cần thiết đối với hệ thống quản lý công đoàn bị tham nhũng dường như không phù hợp với quyền tự do hiệp hội trong những tình huống thông thường.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 407.)

446. Trong tình huống một cán bộ quản lý các công việc công đoàn đã được chính phủ chỉ định là đại diện của các công đoàn để bảo đảm thực hiện các chức năng mà các chức năng đó thường được thực hiện bởi tổ chức của người lao động ở cấp trung ương, Ủy ban cho rằng bất cứ việc tái cơ cấu tổ chức nào của phong trào công đoàn nên do chính các tổ chức công đoàn đó quyết định; và cán bộ quản lý công đoàn được chỉ định đó cần giới hạn công việc của mình ở việc điều phối các nỗ lực của chính các công đoàn trong việc tái cơ cấu tổ chức. Sự đặc quyền dành cho cán bộ quản lý các công việc công đoàn đó không được làm hạn chế các quyền được bảo đảm tại đoạn 2, Điều 3 Công ước số 87.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 408.)

447. Việc luật trao cho cơ quan công quyền có quyền giải tán ban quản lý của một công đoàn bất cứ khi nào trên cơ sở cho rằng có “những lý do nghiêm trọng và có thể giải trình được” một cách tùy ý, và việc luật trao quyền cho chính phủ chỉ định ban chấp hành công đoàn mới để thay thế cho ban chấp hành được bầu, là không phù hợp với nguyên tắc về tự do hiệp hội. Những quy định như vậy, trong mọi trường hợp, là không giống với những quy định ở một số quốc gia cho phép tòa án có quyền tuyên bố một cuộc bầu cử công đoàn là không có giá trị trên cơ sở những lý do cụ thể được quy định trong luật.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 409.)

448. Trong trường hợp sau khi thay đổi chính phủ, việc chính phủ mới thành lập một ủy ban tư vấn lâm thời của một liên đoàn lao động và từ chối công nhận ban chấp hành công đoàn đã được đại hội của công đoàn đó bầu ra, là cấu thành hành vi vi phạm nguyên tắc, theo đó cơ quan công quyền phải kiểm chế không thực hiện bất cứ sự can thiệp nào làm hạn chế quyền của tổ chức của người lao động trong việc bầu ra đại diện của mình một cách hoàn toàn tự do, quyền quản lý nội bộ và tổ chức các hoạt động của mình.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 410.)

449. Về việc đặt công đoàn dưới sự kiểm soát của chính phủ, Ủy ban yêu cầu phải chú ý tới tầm quan trọng của nguyên tắc, theo đó cơ quan công quyền phải kiểm chế không thực hiện bất cứ sự can thiệp nào làm hạn chế quyền của tổ chức của người lao động trong việc bầu ra đại diện của mình một cách hoàn toàn tự do, quyền quản lý nội bộ và tổ chức các hoạt động của mình.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 411; và Báo cáo số 300, Vụ việc số 1793, đoạn 270.)

450. Việc đặt các tổ chức công đoàn dưới sự kiểm soát gây ra sự nguy hại nghiêm trọng trong việc hạn chế quyền của tổ chức của người lao động trong việc bầu ra đại diện của mình một cách hoàn toàn tự do, quyền quản lý nội bộ và tổ chức các hoạt động của mình.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 412.)

451. Trong khi thừa nhận rằng trong một số sự kiện nhất định có tính ngoại lệ, cơ quan công quyền có thể có sự can thiệp, song Ủy ban cho rằng để sự can thiệp đó là có thể chấp nhận được, thì việc tiếp quản đối với một tổ chức công đoàn phải chỉ là tạm thời và có mục đích duy nhất là tạo điều kiện cho tổ chức công đoàn đó có thể tiến hành các cuộc bầu cử một cách tự do.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 413.)

452. Các giải pháp do cơ quan hành chính thực hiện, ví dụ như đặt các tổ chức công đoàn dưới sự kiểm soát, có thể bị xem là tùy tiện, ngay cả khi đó là những giải pháp có tính tạm thời và có thể bị khởi kiện ra tòa án.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 414.)

453. Việc trao quyền cho một người nhằm mục đích tạo điều kiện cho việc thực hiện các chức năng, nhiệm vụ bình thường của công đoàn không được dẫn đến sự hạn chế quyền của các tổ chức công đoàn trong việc tự chủ xây dựng điều lệ, bầu ra những người đại diện, tổ chức các hoạt động quản trị nội bộ, và xây dựng các chương trình công tác.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 415.)

Quyền của tổ chức tiến hành các hoạt động quản trị của mình

8

Những nguyên tắc chung

454. Tự do hiệp hội bao hàm quyền của người lao động, người sử dụng lao động trong việc bầu ra các đại diện của mình một cách hoàn toàn tự do, tiến hành các hoạt động quản trị và tổ chức các hoạt động mà không có bất cứ sự can thiệp nào của các cơ quan công quyền.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 416; và Báo cáo số 331, Vụ việc số 2132 và 589.)

455. Tư tưởng cốt lõi của Điều 3 Công ước 87 là người lao động và người sử dụng lao động có thể tự quyết định các nguyên tắc/quy định về quản trị tổ chức, và về tổ chức các cuộc bầu cử trong nội bộ tổ chức mình.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 417.)

Quản trị nội bộ của tổ chức

456. Xuất phát từ thực tế là trong mọi phong trào công đoàn dân chủ, đại hội toàn thể là cơ quan cao nhất có thẩm quyền ban hành các quy định về quản trị nội bộ, xây dựng các chương trình công tác và quyết định về tổ chức các hoạt động công đoàn, do đó sự ngăn cấm các đại hội công đoàn cấu thành hành vi vi phạm các quyền công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 418.)

457. Khi luật được áp dụng theo cách hạn chế, ngăn cấm các tổ chức công đoàn sử dụng các dịch vụ của các chuyên gia không nhất thiết phải là cán bộ được bầu như các chuyên gia cố vấn về quan hệ lao động, các luật sư, các đại diện được ủy quyền để đại diện cho tổ chức trong tố tụng hành chính hoặc tư pháp, sẽ đặt ra vấn đề nghi ngờ nghiêm trọng về tính tương thích của các quy định này với Điều

3 Công ước 87, theo đó, một trong những quyền của tổ chức của người lao động là quyền tổ chức các hoạt động và quản trị nội bộ tổ chức của mình.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 420)

458. Một quy định cấm cán bộ công đoàn nhận thù lao dưới bất cứ hình thức nào là không phù hợp với yêu cầu của Điều 3 Công ước số 87.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 421.)

459. Đối với quy định của luật cấm người sử dụng lao động trả lương cho cán bộ công đoàn chuyên trách, Ủy ban cho rằng để mặc cho thực trạng đó lan rộng và kéo dài có thể dẫn đến những khó khăn về tài chính cho công đoàn và gây ra nguy cơ cản trở nghiêm trọng việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ của các tổ chức công đoàn đó.

(Xem Báo cáo số 307, Vụ việc số 1865, đoạn 225.)

460. Tự do hiệp hội bao hàm cả quyền của tổ chức của người lao động và của người sử dụng lao động trong việc tự giải quyết mọi tranh chấp của mình mà không có sự can thiệp của các cơ quan công quyền; công việc của chính phủ là tạo môi trường thuận lợi cho việc giải quyết các tranh chấp đó.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 422.)

Kiểm soát đối với hoạt động nội bộ của các tổ chức

461. Quy định của luật cho phép bộ trưởng có quyền tùy ý điều tra các công việc nội bộ của công đoàn trên cơ sở tự cho rằng điều đó là cần thiết cho lợi ích công, là không phù hợp với nguyên tắc tổ chức của người lao động có quyền tổ chức hoạt động và quản trị nội bộ mà không có bất cứ sự can thiệp nào của cơ quan công quyền làm hạn chế việc thực hiện quyền này.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 423.)

462. Trong một số trường hợp ngoại lệ, chính phủ có thể có can thiệp trực tiếp vào các công việc nội bộ công đoàn nhằm mục đích tái lập tình trạng mà ở đó các quyền công đoàn được tôn trọng hoàn toàn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 424.)

463. Việc hạn chế đối với các quyền quy định tại Điều 3 của Công ước số 87 chỉ có thể chấp nhận được khi sự hạn chế đó phải vì mục đích duy nhất là nhằm bảo đảm các nguyên tắc dân chủ trong nội bộ phong trào công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 425.)

464. Các nguyên tắc quy định tại Điều 3 Công ước số 87 không ngăn cấm việc kiểm soát các hoạt động nội bộ của tổ chức công đoàn nếu những hoạt động nội bộ này vi phạm các quy định của pháp luật. Tuy nhiên, điều quan trọng là việc kiểm soát các hoạt động nội bộ của tổ chức công đoàn và quyền áp dụng các biện pháp đình chỉ hoạt động hoặc giải thể tổ chức công đoàn phải được thực hiện bởi cơ quan tư pháp, không chỉ nhằm bảo đảm tính trung lập, khách quan và bảo đảm quyền được bảo vệ của các bên (là những đặc điểm thông thường chỉ các thủ tục tư pháp mới bảo đảm được), mà còn nhằm tránh nguy cơ các biện pháp được thực hiện bởi cơ quan hành chính thường là dễ tùy tiện.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 426.)

465. Sự kiểm soát từ bên ngoài đối với tổ chức của người lao động chỉ có thể được thực hiện trong những trường hợp ngoại lệ khi có những tình huống giải trình cho những hành động kiểm soát đó, nếu không là sẽ có nguy cơ hạn chế quyền của tổ chức của người lao động trong việc tổ chức các hoạt động và quản trị nội bộ mà không có bất cứ sự can thiệp nào bởi cơ quan công quyền làm hạn chế việc thực thi quyền đó một cách hợp pháp theo quy định tại Điều 3 Công ước 87. Ủy ban cho rằng luật trao quyền can thiệp cho một công chức tư pháp mà quyết định của họ có thể bị khiếu nại lên Tòa tối cao, và luật quy định rằng yêu cầu áp dụng biện pháp can thiệp phải được sự ủng hộ của một số lượng đáng kể người lao động trong ngành nghề đó, thì không vi phạm các nguyên tắc của Điều 3 Công ước 87 nêu trên.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 427.)

Quản lý tài chính của các tổ chức

A. Độc lập về tài chính đối với các cơ quan công quyền

466. Quyền của người lao động thành lập tổ chức theo sự lựa chọn của chính mình và quyền của các tổ chức này trong việc tự xây dựng điều lệ và các nguyên tắc/quy định để tổ chức quản trị nội bộ và tiến hành các hoạt động bao hàm cả sự độc lập về tài chính. Sự độc lập về tài chính có nghĩa là tổ chức của người lao động không được cung cấp tài chính theo cách cho phép cơ quan công quyền có quyền áp đặt một cách tùy ý đối với tổ chức đó.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 428; Báo cáo số 300, Vụ việc số 1793, đoạn 267; và Báo cáo số 304, Vụ việc số 1865, đoạn 248.)

467. Đối với các hệ thống hỗ trợ tài chính cho phong trào công đoàn, làm cho các công đoàn đó lệ thuộc về tài chính vào các cơ quan công quyền, Ủy ban cho rằng bất cứ hình thức kiểm soát nào của nhà nước đều trái với nguyên tắc tự do hiệp hội cần phải bị bãi bỏ vì nó cho phép sự can thiệp của cơ quan công quyền vào quản lý tài chính của công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 429.)

468. Các quy định về quản lý tài chính của tổ chức người lao động không được xây dựng theo cách trao cho cơ quan công quyền quyền tùy ý áp đặt lên các tổ chức này.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 430; Báo cáo số 304, Vụ việc số 1865, đoạn 248; và Báo cáo số 306, Vụ việc số 1865, đoạn 326.)

469. Các điều khoản hạn chế sự tự do của tổ chức công đoàn trong quản lý và sử dụng tài chính của tổ chức như ý nguyện của họ cho các mục đích công đoàn thông thường và hợp pháp là không phù hợp với các nguyên tắc tự do lập hội.

(Xem Báo cáo số 324, Vụ việc số 1942, đoạn 41.)

470. Một hệ thống buộc người lao động phải đóng góp cho một tổ chức công để đổi lại tổ chức này cung cấp tài chính cho các tổ chức công đoàn, cấu thành sự đe dọa nghiêm trọng đối với sự độc lập của các tổ chức công đoàn này.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 431.)

471. Các hoạt động đào tạo công đoàn được khuyến khích, song các hoạt động đào tạo đó cần được tổ chức bởi chính các tổ chức công đoàn, tất nhiên, các tổ chức công đoàn có thể tận dụng bất cứ tài liệu hay những sự hỗ trợ đúng đắn mà chính phủ cung cấp cho họ.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 432.)

472. Các hệ thống cung cấp sự trợ cấp cho các tổ chức của người lao động khác nhau có các tác động, kết quả khác nhau tùy thuộc vào hình thức mà nó được thực hiện, cách thức chúng được tiếp nhận, áp dụng và mức độ của các chế độ trợ cấp chẳng hạn như đó là vấn đề phải thực hiện theo các quy định pháp lý bắt buộc hoặc tùy thuộc vào quyết định của cơ quan công quyền. Sự tác động của các chế độ trợ cấp tài chính có thể có đối với sự tự chủ, tự quản của các tổ chức công đoàn lệ thuộc nhiều vào các hoàn cảnh cụ thể; những tác động này không thể được đánh giá thông qua các nguyên tắc thông thường; đó là những vấn đề thực tế cần phải được xem xét dưới ánh sáng của các hoàn cảnh trong từng vụ việc.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 433.)

*B. Phí công đoàn
(Xem thêm đoạn 325)*

473. Vấn đề tài chính của công đoàn và tổ chức người sử dụng lao động, bao gồm cả ngân sách của riêng họ và ngân sách của các liên đoàn, tổng liên đoàn, cần được quản lý bởi chính các quy định của các tổ chức, của các liên đoàn và các tổng liên đoàn, và do đó, các quy định của hiến pháp và pháp luật yêu cầu đóng góp cho tài chính công đoàn là trái với nguyên tắc về tự do hiệp hội.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 434; Báo cáo số 326, Vụ việc số 2090, đoạn 237; và Báo cáo số 327, Vụ việc số 2146, đoạn 895.)

474. Việc phân chia phí công đoàn giữa các cấu trúc công đoàn khác nhau là vấn đề phải do chính các tổ chức công đoàn đó quyết định.

(Xem Báo cáo số 326, Vụ việc số 2090, đoạn 237.)

475. Việc bãi bỏ chế độ/cơ chế thu phí công đoàn bằng cách khấu trừ tiền lương dẫn đến những khó khăn về tài chính cho các tổ chức công đoàn là không có lợi cho sự phát triển hài hòa của quan hệ lao động, và do đó cần tránh thực hiện.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 435; và ví dụ, Báo cáo số 315, Vụ việc số 1935, đoạn 23; Báo cáo số 318, Vụ việc số 2016, đoạn 101; Báo cáo số 324, Vụ việc số 2055, đoạn 683; Báo cáo số 325, Vụ việc số 2090, đoạn 165; Báo cáo số 329, Vụ việc số 2163, đoạn 705; Báo cáo số 330, Vụ việc số 2206, đoạn 915; Báo cáo số 332, Vụ việc số 2187, đoạn 723; Báo cáo số 335, Vụ việc số 2330, đoạn 876; Báo cáo số 337, Vụ việc số 2395, đoạn 1188; và Báo cáo số 338, Vụ việc số 2386, đoạn 1253.)

476. Việc yêu cầu người lao động xác nhận tư cách đoàn viên công đoàn bằng văn bản nhằm phục vụ cho việc khấu trừ đoàn phí từ tiền lương là không vi phạm nguyên tắc về tự do hiệp hội.

(Xem Báo cáo số 304, Vụ việc số 1832, đoạn 36.)

477. Ủy ban đã yêu cầu một Chính phủ phải thực hiện các bước đi cần thiết để sửa đổi luật bảo đảm cho người lao động có thể tự mình lựa chọn khấu trừ từ tiền lương theo hệ thống khấu trừ đoàn phí tự động để đóng cho tổ chức công đoàn, ngay cả khi đó không phải là những tổ chức đại diện nhất.

(Xem Báo cáo số 304, Vụ việc số 1832, đoạn 38.)

478. Trong một vụ việc, ở đó, khi yêu cầu khấu trừ đoàn phí công đoàn từ tiền lương thì đồng thời phải cung cấp cả giấy tờ tùy thân của người lao động, thẻ đoàn viên công đoàn, danh sách đoàn viên, văn bản cam kết của Tổng thư ký công đoàn khẳng định về tính trung thực của danh sách đoàn viên và công khai danh sách đó trên website của người sử dụng lao động, Ủy ban cho rằng tất cả các yêu cầu trên

kết hợp lại là vi phạm các nguyên tắc về tự do hiệp hội, Ủy ban nhấn mạnh rằng vì mục đích khấu trừ đoàn phí từ tiền lương, doanh nghiệp phải tự giới hạn chỉ yêu cầu các chứng cứ chứng minh tư cách đoàn viên hoặc không phải là đoàn viên công đoàn. Hơn nữa, việc xuất bản hàng năm danh sách đoàn viên công đoàn trên trang website của người sử dụng lao động là đặc biệt không thể chấp nhận được bởi vì nó không liên quan gì đến việc khấu trừ đoàn phí công đoàn, và do đó vi phạm quyền riêng tư của các đoàn viên công đoàn.

(Xem Báo cáo số 337, Vụ việc số 2293, đoạn 1135.)

479. Trong một vụ việc, cơ quan công quyền đã không chuyển cho công đoàn liên quan phần đoàn phí công đoàn của các nhân viên, cán bộ chính phủ đã được khấu trừ từ lương của họ, Ủy ban cho rằng đoàn phí công đoàn không thuộc về cơ quan công quyền, cũng không phải nguồn quỹ của các cơ quan này, mà là khoản tiền ký gửi, cơ quan công quyền không được sử dụng vì bất cứ lý do nào hơn là chuyển nó cho tổ chức công đoàn liên quan, không chậm trễ.

(Xem Báo cáo số 334, Vụ việc số 2224, đoạn 143.)

480. Khi luật thừa nhận các điều khoản về an ninh công đoàn, chẳng hạn như giữ lại đoàn phí công đoàn từ tiền lương của người lao động không phải là đoàn viên theo kết quả thương lượng của thỏa ước tập thể, thì những điều khoản này chỉ có hiệu lực theo các thỏa ước tập thể.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 325.)

481. Việc khấu trừ đoàn phí công đoàn do người sử dụng lao động thực hiện và chuyển cho công đoàn là vấn đề cần được xử lý thông qua thương lượng tập thể giữa người sử dụng lao động và công đoàn và không có bất cứ sự cản trở nào của pháp luật.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 326; Báo cáo số 300, Vụ việc số 1744, đoạn 99; và Báo cáo số 323, Vụ việc số 2043, đoạn 502.)

482. Sự chậm chễ đáng kể trong việc xử lý công bằng vấn đề chuyển phí công đoàn do doanh nghiệp nắm giữ cũng có nghĩa là công lý đã bị từ chối trên thực tế.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 328; và Báo cáo số 323, Vụ việc số 2043, đoạn 504.)

483. Sự hạn chế của luật pháp đối với mức tiền mà một liên đoàn lao động có thể nhận từ các tổ chức công đoàn thành viên là trái với các nguyên tắc phổ quát đã được chấp nhận, theo đó tổ chức của người lao động và tổ chức liên đoàn mà các công đoàn thành lập nên có quyền tổ chức các hoạt động và tiến hành quản trị nội bộ.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 437.)

484. Cụ thể đối với các nước chuyển đổi, các giải pháp đặc biệt, bao gồm cả việc khấu trừ thuế cho đoàn phí công đoàn và phí hội viên của tổ chức người sử dụng lao động, phải được xem xét là những giải pháp có mục đích nhằm tạo điều kiện dễ dàng cho sự phát triển của các tổ chức của người lao động và của người sử dụng lao động.

(Xem Báo cáo số 338, Vụ việc số 2350, đoạn 1084)

C. Kiểm soát và hạn chế đối với việc sử dụng quỹ công đoàn

(Xem thêm đoạn 702)

485. Những quy định cho phép cơ quan công quyền có quyền hạn chế sự tự do của một công đoàn trong việc quản lý và sử dụng các quỹ của mình khi tổ chức công đoàn đó mong muốn theo đuổi cho các mục đích công đoàn thông thường hợp pháp là trái với những nguyên tắc về tự do hiệp hội.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 438; và Báo cáo số 311, Vụ việc số 1942, đoạn 264)

486. Việc đóng băng tài khoản ngân hàng của công đoàn có thể cấu thành sự can thiệp nghiêm trọng của cơ quan công quyền đối với hoạt động công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 439; Báo cáo số 308, Vụ việc số 1888, đoạn 341; Báo cáo số 323, Vụ việc số 2075, đoạn 522; Báo cáo số 324, Vụ việc số 2090, đoạn 207; và Báo cáo số 333, Vụ việc số 2246, đoạn 937)

487. Việc luật pháp của nhiều quốc gia yêu cầu tài khoản của công đoàn phải được kiểm toán, hoặc là bởi kiểm toán viên do công đoàn chỉ định hoặc, ít phổ biến hơn, bởi kiểm toán viên do cán bộ/văn phòng đăng ký công đoàn chỉ định, là nhìn chung có thể chấp nhận được khi kiểm toán viên đó phải độc lập và có các phẩm chất chuyên môn nghiệp vụ theo yêu cầu. Do đó, quy định dành cho chính phủ quyền kiểm toán các quỹ công đoàn là không phù hợp với các nguyên tắc phổ quát đã được chấp nhận, theo đó công đoàn có quyền quản trị nội bộ và cơ quan công đoàn phải kiểm chế không thực hiện bất cứ sự can thiệp nào làm hạn chế hoặc ngăn cản việc thực thi các quyền này một cách hợp pháp.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 440)

488. Việc luật yêu cầu công đoàn phải có sổ kế toán, sao kê tài khoản được dán tem và các trang được đánh số bởi bộ lao động trước khi sử dụng dường như chỉ có mục đích duy nhất là phòng ngừa sự gian dối. Ủy ban đã đưa ra quan điểm là yêu cầu như vậy không cấu thành sự vi phạm các quyền công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 441)

489. Ủy ban nhận thấy rằng, nhìn chung, các tổ chức công đoàn thường đồng ý với các quy định của luật yêu cầu, ví dụ như, các báo cáo tài chính hàng năm theo mẫu quy định phải được đệ trình cho cơ quan công quyền, yêu cầu đệ trình những số liệu về những nội dung có thể còn chưa rõ ràng trong các báo cáo tài chính trên, thực chất không vi phạm quyền tự chủ của công đoàn. Các giải pháp nhằm giám sát việc quản trị nội bộ của công đoàn có thể là hữu ích nếu nó chỉ được dùng nhằm ngăn ngừa sự lạm dụng và để bảo vệ chính đoàn viên của công đoàn trước những yếu kém trong việc quản lý tài chính của công đoàn. Tuy nhiên, trong một số trường hợp cụ thể, những giải pháp này có thể dẫn đến sự can thiệp mang tính nguy hại của cơ quan công quyền đối với hoạt động quản trị nội bộ của công đoàn nếu sự can thiệp đó có bản chất làm hạn chế quyền của tổ chức hoặc làm phương hại đối với việc thực thi các quyền này trên thực tế, và do đó trái với Điều 3 của Công ước 87. Ở mức độ nhất định, tuy nhiên, có thể thấy rằng, vẫn có sự bảo đảm nhằm chống lại sự can thiệp này nếu cán bộ được chỉ định nhằm thực thi sự giám sát đối với công đoàn được bảo đảm sự độc lập nhất định đối với cơ quan hành chính công quyền, và nếu cán bộ đó bị đặt dưới sự giám sát của các cơ quan tư pháp.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 442; Báo cáo số 323, Vụ việc số 2081, đoạn 573; và Báo cáo số 334, Vụ việc số 2259, đoạn 564.)

490. Việc kiểm soát của cơ quan công quyền đối với tài chính công đoàn thường không được vượt quá nghĩa vụ gửi báo cáo định kỳ. Quyền tự quyết định tiến hành thanh tra và yêu cầu thông tin vào bất cứ lúc nào của cơ quan công quyền dẫn đến nguy cơ can thiệp vào quyền quản trị nội bộ của tổ chức công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 443; Báo cáo số 308, Vụ việc số 1911, đoạn 254; Báo cáo số 323, Vụ việc số 2081, đoạn 569; Báo cáo số 327, Vụ việc số 1581, đoạn 110; Báo cáo số 330, Vụ việc số 2229, đoạn 944; và Báo cáo số 331, Vụ việc số 2081, đoạn 110.)

491. Đối với một số giải pháp hành chính nhất định nhằm kiểm soát tài sản của công đoàn như điều tra và kiểm toán tài chính, Ủy ban cho rằng các giải pháp này chỉ được áp dụng trong những trường hợp ngoại lệ trong những hoàn cảnh đặc biệt nghiêm trọng (ví dụ, có dấu hiệu bất thường trong báo cáo tài chính hàng năm hoặc bất thường được đoàn viên của tổ chức thông báo), có mục đích tránh sự phân biệt đối xử giữa công đoàn này với công đoàn khác, và để không xảy ra những nguy hại của việc can thiệp quá mức của cơ quan công quyền có thể làm ảnh hưởng tới việc thực thi quyền quản trị nội bộ một cách tự do, và để tránh

những nguy hại hoặc việc công bố công khai các thông tin bí mật mà không có lý do chính đáng.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 444; Báo cáo số 308, Vụ việc số 1911, đoạn 254; Báo cáo số 323, Vụ việc số 2081, đoạn 569; Báo cáo số 330, Vụ việc số 2229, đoạn 944; Báo cáo số 331, Vụ việc số 2081, đoạn 110; và Báo cáo số 338, Vụ việc số 2387, đoạn 865.)

492. Nguyên tắc chung là sự kiểm soát đối với vấn đề quản lý nội bộ của tổ chức nghề nghiệp phải là biện pháp kiểm soát mang tính tư pháp nhằm bảo đảm những thủ tục mang tính trung lập, khách quan; điều này là đặc biệt quan trọng đối với việc quản lý tài sản và tài chính công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 445.)

493. Khi tài khoản ngân hàng của các lãnh đạo công đoàn bị quy kết tham ô các quỹ của công đoàn bị đóng băng, Ủy ban đã chỉ ra rằng nếu các cuộc điều tra sau đó không tìm thấy chứng cứ chứng tỏ đã có sự sai sót trong việc quản lý các quỹ công đoàn, thì không có lý do gì để tiếp tục phong tỏa các tài khoản của các cán bộ công đoàn đó, bất kể họ có còn ở trong quốc gia nữa hay không.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 446)

494. Chính các tổ chức mới có quyền quyết định liệu họ có tiếp nhận tài chính cho các hoạt động chính đáng nhằm bảo vệ và thúc đẩy quyền con người cũng như các quyền công đoàn hay không.

(Xem Báo cáo số 332, Vụ việc số 2258, đoạn 515.)

Quyền của các tổ chức tự do tiến hành các hoạt động và xây dựng các chương trình công tác

9

Các nguyên tắc chung

495. Tự do lập hội bao hàm không chỉ quyền của người lao động và của người sử dụng lao động tự do thành lập ra các tổ chức theo sự lựa chọn của chính mình, mà bao gồm cả quyền của bản thân tổ chức công đoàn trong việc tiến hành các hoạt động hợp pháp để bảo vệ các lợi ích nghề nghiệp của tổ chức.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 447; Báo cáo số 308, Vụ việc số 1934, đoạn 127; Báo cáo số 323, Vụ việc số 2075, đoạn 523; Báo cáo số 329, Vụ việc số 2140, đoạn 295; Báo cáo số 330, Vụ việc số 1888, đoạn 658; Báo cáo số 334, Vụ việc số 2313, đoạn 1119; và Báo cáo số 335, Vụ việc số 2236, đoạn 970.)

496. Bất cứ điều khoản nào quy định quyền của cơ quan công quyền, ví dụ như quyền hạn chế các hoạt động và mục tiêu mà công đoàn theo đuổi nhằm thúc đẩy và bảo vệ lợi ích của các đoàn viên của họ bị coi là trái với các nguyên tắc tự do hiệp hội.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 448.)

Các quan hệ và hoạt động chính trị

*(Xem thêm các đoạn 13, 29, 157, 165, 169 đến 171, 205
đến 208, 305, 528 và 529)*

497. Vì rằng các công đoàn có thể bị nương theo sự thay đổi chính trị, và vì rằng các công đoàn muốn tránh bị lệ thuộc vào các cơ quan công quyền, trong khi vẫn bảo đảm không phương hại đến sự tự do quan điểm của đoàn viên của mình, các tổ chức công đoàn phải hạn chế các hoạt động của mình vào những lĩnh vực mang tính nghề nghiệp, công đoàn; mặt khác, chính phủ phải kiểm chế không can thiệp vào hoạt động của các công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 449)

498. Vì mục tiêu phát triển bình thường của phong trào công đoàn, cần nhấn mạnh rằng các nguyên tắc đã được nêu ra trong nghị quyết về sự độc lập của phong trào công đoàn được Hội nghị Lao động Quốc tế thông qua tại phiên họp thứ 35 (1952), theo đó sứ mệnh cốt lõi, thường xuyên và lâu dài của phong trào công đoàn là xúc tiến cho các lợi ích kinh tế, xã hội của người lao động; khi các công đoàn, theo luật pháp và thực tiễn của từng quốc gia, và theo quyết định của đoàn viên, quyết định thiết lập mối quan hệ với một đảng chính trị hoặc tiến hành các hoạt động chính trị theo điều lệ như là giải pháp nhằm xúc tiến cho các mục tiêu kinh tế, xã hội của mình, thì những mối quan hệ và hoạt động chính trị như vậy không được có bản chất thỏa hiệp, gây tổn hại cho sự tiếp tục tồn tại của phong trào công đoàn cũng như các chức năng kinh tế, xã hội của phong trào công đoàn, bất kể mọi sự thay đổi chính trị trong quốc gia.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 450; Báo cáo số 318, Vụ việc số 2005, đoạn 180; và Báo cáo số 328, Vụ việc số 2129, đoạn 604.)

499. Ủy ban đã tái khẳng định nguyên tắc đã được nêu trong nghị quyết của Hội nghị Lao động quốc tế về sự độc lập của phong trào công đoàn rằng chính phủ không được cố gắng chuyển đổi phong trào công đoàn thành các công cụ cho việc theo đuổi các mục tiêu chính trị, cũng như không được tìm cách can thiệp vào hoạt động bình thường của phong trào công đoàn vì công đoàn có quyền tự do trong việc thiết lập quan hệ với đảng chính trị.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 451; Báo cáo số 299, Vụ việc số 1772, đoạn 133; Báo cáo số 318, Vụ việc số 2005, đoạn 180; và Báo cáo số 323, Vụ việc số 2081, đoạn 572.)

500. Những quy định áp đặt việc cấm chung chung đối với các hoạt động chính trị của công đoàn nhằm thúc đẩy cho các mục tiêu cụ thể của họ là trái với nguyên tắc tự do hiệp hội.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 452; Báo cáo số 311, Vụ việc số 1942, đoạn 264; Báo cáo số 321, Vụ việc số 2031, đoạn 167; và Báo cáo số 323, Vụ việc số 2081, đoạn 572.)

501. Nếu công đoàn bị cấm một cách chung chung việc tiến hành hoặc tham gia vào các hoạt động chính trị, thì điều này có thể gây ra những khó khăn vì sự diễn giải đối với các quy định liên quan trên thực tế có thể thay đổi bất cứ khi nào và hạn chế một cách nghiêm trọng khả năng hành động của các tổ chức. Do đó, đối với các quốc gia thành viên không cấm một cách chung chung các hoạt động chính trị của các tổ chức nghề nghiệp thì cần trao cho cơ quan tư pháp nhiệm vụ ngăn chặn sự lạm dụng có thể có của các tổ chức trong những trường hợp nhất định khi những tổ chức này đã mất tầm nhìn về mục tiêu cốt lõi là xúc tiến cho các lợi ích kinh tế, xã hội của các đoàn viên của mình.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 453.)

502. Các tổ chức công đoàn không được tham gia vào các hoạt động chính trị với cách thức lạm dụng, vượt ra ngoài chức năng thực sự của công đoàn thông qua việc thúc đẩy các lợi ích có bản chất chính trị.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 454; Báo cáo số 311, Vụ việc số 1942, đoạn 264; Báo cáo số 332, Vụ việc số 2238, đoạn 967; Báo cáo số 334, Vụ việc số 2313, đoạn 1116; Báo cáo số 336, Vụ việc số 2365, đoạn 910; và Báo cáo số 337, Vụ việc số 2365, đoạn 1661.)

503. Việc cấm một cách chung chung công đoàn tiến hành hoặc tham gia vào các hoạt động chính trị không những trái với các nguyên tắc về tự do hiệp hội, mà còn không hiện thực trên thực tế. Ví dụ, các tổ chức công đoàn, nếu muốn, có thể bày tỏ một cách công khai quan điểm của họ đối với một chính sách kinh tế, xã hội của chính phủ.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 455; Báo cáo số 321, Vụ việc số 2031, đoạn 167; Báo cáo số 328, Vụ việc số 2129, đoạn 604; Báo cáo số 332, Vụ việc số 2238, đoạn 967; Báo cáo số 334, Vụ việc số 2313, đoạn 1116; Báo cáo số 336, Vụ việc số 2365, đoạn 910; và Báo cáo số 337, Vụ việc số 2365, đoạn 1661.)

504. Không được có sự nhầm lẫn giữa các hoạt động nhằm thực hiện các chức năng cụ thể của công đoàn và tổ chức của người sử dụng lao động, ví dụ hoạt động bảo vệ và thúc đẩy cho các lợi ích nghề nghiệp của người lao động và của người sử dụng lao động, với các hoạt động do một số đoàn viên nhất định tiến hành mà các hoạt động này không liên quan đến các chức năng công đoàn. Trách nhiệm hình sự mà những người này phải chịu do thực hiện các hoạt động nêu trên không được dẫn đến những giải pháp tước bỏ hoặc hạn chế việc tiến hành các hoạt động áp dụng đối với chính các tổ chức hoặc lãnh đạo các tổ chức.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 456; và Báo cáo số 334, Vụ việc số 2254, đoạn 1083.)

505. Chỉ khi các tổ chức công đoàn không để các yêu sách về nghề nghiệp mang màu sắc chính trị một cách rõ ràng, thì họ có quyền chính đáng để yêu cầu không có sự can thiệp vào các hoạt động của họ. Mặt khác, rất khó để đưa ra sự phân biệt rõ ràng giữa hoạt động nào là hoạt động chính trị, hoạt động nào là hoạt động công đoàn. Hai vấn đề này có sự trùng lặp với nhau và một cách tất yếu, đôi khi, trong những tuyên bố của công đoàn có những quan điểm, lập trường về những vấn đề chứa đựng các khía cạnh chính trị, cũng như về những vấn đề chỉ thuần túy là mang tính kinh tế, xã hội.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, các đoạn 164 và 457; Báo cáo số 305, Vụ việc số 1893, đoạn 458; và Báo cáo số 306, Vụ việc số 1884, đoạn 684.)

506. Liên quan tới các quy định pháp luật, theo đó “tổ chức công đoàn phải huy động và giáo dục người lao động, người làm công để họ tôn trọng kỷ luật lao động”, tổ chức công đoàn “phải tổ chức người lao động và người làm công bằng việc tiến hành các phong trào thi đua xã hội chủ nghĩa tại nơi làm việc” và “tổ chức công đoàn phải giáo dục người lao động, người làm công... để tăng cường sự tin tưởng vào lý tưởng ý thức hệ”, Ủy ban cho rằng các chức năng được giao cho tổ chức công đoàn bởi những quy định này tất yếu dẫn đến hạn chế quyền thực hiện các hoạt động của tổ chức, và do đó trái với những nguyên tắc của tự do hiệp hội. Ủy ban cũng cho rằng những nghĩa vụ như vậy ngăn cản sự ra đời của các tổ chức công đoàn độc lập với cơ quan công quyền và đảng cầm quyền, và rằng sứ mệnh của các tổ chức công đoàn là bảo vệ và thúc đẩy lợi ích của các thành viên của họ, chứ không phải là củng cố hệ thống kinh tế, chính trị của đất nước.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 300.)

507. Một luật quy định nghĩa vụ của các lãnh đạo các tổ chức hiệp hội nghề nghiệp phải tuyên bố “nêu cao, duy trì dân chủ” có thể dẫn đến sự lạm dụng, vì những quy định như vậy không bao gồm bất cứ tiêu chí rõ ràng, cụ thể nào để dựa vào đó cơ quan tư pháp có thể ra quyết định liệu một lãnh đạo công đoàn có bị quy kết đã không tôn trọng tuyên bố của mình.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 458)

Các hoạt động khác của các tổ chức công đoàn (Các hoạt động phản kháng, biểu tình ngoài, biểu tình nơi công cộng, v.v...)

508. Quyền nêu kiến nghị là hoạt động chính đáng của các tổ chức công đoàn, và những người ký các kiến nghị của công đoàn không thể bị khiển trách hoặc trừng phạt vì những hoạt động đó.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 460 và 719; Báo cáo số 325, Vụ việc số 2068, đoạn 319; Báo cáo số 329, Vụ việc số 2188, đoạn 215; và Báo cáo số 331, Vụ việc số 2217, đoạn 210.)

509. Việc đệ trình một danh sách các khiếu nại, tranh chấp là một hoạt động chính đáng của công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 461.)

510. Công đoàn có quyền tự do quyết định trình tự, thủ tục nêu yêu cầu đối với người sử dụng lao động và luật không được cản trở việc thực hiện chức năng công đoàn này bằng cách yêu cầu công đoàn phải triệu tập họp toàn thể bất cứ khi nào có yêu cầu đối với người sử dụng lao động.

(Xem Báo cáo số 332, Vụ việc số 2216, đoạn 911.)

511. Việc chính phủ thực hiện các biện pháp trả đũa, trực tiếp hoặc gián tiếp, chống lại đoàn viên công đoàn hoặc lãnh đạo của các tổ chức của người lao động hoặc của người sử dụng lao động vì lý do đơn giản là họ đã phản kháng đối với sự chỉ định các phái đoàn của tổ chức người lao động hoặc người sử dụng lao động tham dự các hội nghị quốc gia hoặc quốc tế, là cấu thành hành vi vi phạm các quyền công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 462.)

512. Luật cho phép cơ quan có thẩm quyền cấm bất cứ tổ chức nào tiến hành bất cứ hoạt động công đoàn bình thường nào, ví dụ như các chiến dịch đấu tranh lương tối thiểu, là trái với nguyên tắc đã được chấp nhận phổ quát, theo đó, cơ quan công quyền phải kiềm chế không thực hiện bất cứ sự can thiệp nào làm hạn chế quyền của tổ chức của người lao động trong việc tiến hành các hoạt động và xây dựng các chương trình công tác, hoặc cản trở việc thực thi hợp pháp những quyền này.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 463.)

513. Việc một tổ chức công đoàn biểu đạt quan điểm đối với quyết định của tòa án liên quan đến việc đoàn viên công đoàn bị giết là một hoạt động chính đáng của công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 465.)

514. Việc người sử dụng lao động đe dọa áp dụng các biện pháp trả đũa chống lại người lao động đã chỉ biểu đạt ý định tổ chức một cuộc biểu tình ngồi nhằm đấu tranh cho các lợi ích kinh tế, xã hội chính đáng, là can thiệp vào quyền cơ bản của người lao động trong việc quản trị nội bộ, tổ chức các hoạt động và xây dựng các chương trình công tác, do đó trái với Điều 3 Công ước số 87.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 466.)

515. Ở mức độ chỉ một phần nhiệm vụ của công đoàn là tổ chức các phong trào thi đua trong công việc, tuyên truyền, vận động nâng cao sản xuất kinh doanh, hoặc thực hiện các kế hoạch kinh tế, là phù hợp với việc thực thi trách nhiệm của công đoàn trong việc bảo vệ lợi ích của người lao động, tùy thuộc vào mức độ tự do của công đoàn trong việc thực thi các quyền, nhiệm vụ khác.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 468.)

516. Ủy ban cho rằng, trong khi Ủy ban không được đề nghị để thể hiện quan điểm về việc trao quyền quản lý bảo hiểm xã hội và giám sát việc áp dụng các quy định của luật về xã hội đối với các tổ chức hiệp hội nghề nghiệp hơn là đối với các cơ quan hành chính nhà nước, tuy nhiên, nếu một giải pháp có thể hạn chế việc tự do thực thi các quyền công đoàn, thì những vấn đề này có thể trong phạm vi quyền hạn xem xét của Ủy ban: 1) nếu các công đoàn có sự phân biệt đối xử trong việc quản lý các quỹ bảo hiểm xã hội dành cho họ vì mục đích tạo áp lực đối với những người lao động không tham gia công đoàn; 2) nếu sự độc lập của phong trào công đoàn bị tổn hại.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 469.)

517. Quyền của người lao động được đại diện bởi một cán bộ công đoàn của họ trong bất cứ thủ tục tố tụng nào liên quan đến điều kiện làm việc của họ, một cách phù hợp với các thủ tục do pháp luật quy định, là quyền được thừa nhận rộng rãi ở nhiều quốc gia. Việc tôn trọng quyền này là đặc biệt quan trọng khi người lao động, vì trình độ giáo dục của họ, không có khả năng tự bảo vệ một cách hiệu quả nếu không có sự hỗ trợ của người có kinh nghiệm hơn, lại không có cơ hội để được đại diện bởi luật sư và chỉ còn có thể dựa vào sự hỗ trợ của cán bộ công đoàn mà họ là thành viên.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 470.)

518. Hành động tẩy chay là hình thức hành động đặc biệt, trong một số trường hợp, có thể có sự tham gia của một công đoàn, song các đoàn viên của công đoàn đó vẫn tiếp tục làm việc và không trực tiếp có tranh chấp với người sử dụng lao động đang chống lại những người mà sự tẩy chay đang hướng tới. Trong những tình huống này, việc pháp luật cấm hành động tẩy chay không nhất thiết là sự can thiệp đối với các quyền công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 471.)

519. Việc đoàn viên công đoàn lựa chọn tham gia các lớp tập huấn do công đoàn tổ chức, bất kể nó được tổ chức ở đâu, là việc của chính các tổ chức của người lao động hoặc cơ sở đào tạo có trách nhiệm tổ chức các hoạt động đào tạo đó, và không bị điều khiển bởi bất cứ đảng chính trị nào.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 472.)

Quyền đình công

10

Tầm quan trọng của quyền đình công và việc thực thi quyền đình công một cách chính đáng

(Xem thêm đoạn 131)

520. Trong khi Ủy ban luôn luôn nhìn nhận quyền đình công là một quyền cơ bản của người lao động và tổ chức của họ, song Ủy ban cũng cho rằng quyền này chỉ được sử dụng như là một phương tiện để bảo vệ các lợi ích kinh tế của người lao động và tổ chức của họ.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 473; Báo cáo lần thứ 336, Vụ việc số 2324, đoạn 282; và Báo cáo lần thứ 338, Vụ việc số 2407, đoạn 491.)

521. Ủy ban luôn luôn xác định quyền đình công của người lao động và tổ chức của họ là công cụ chính đáng để bảo vệ các lợi ích kinh tế, xã hội của họ.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 474; và, ví dụ, Báo cáo lần thứ 302, Vụ việc số 1809, đoạn 381; Báo cáo lần thứ 304, Vụ việc số 1863, đoạn 356; Báo cáo lần thứ 307, Vụ việc số 1850, đoạn 120; Báo cáo lần thứ 308, Vụ việc số 1900, đoạn 183; Báo cáo lần thứ 311, Vụ việc số 1934, đoạn 126; Báo cáo lần thứ 324, Vụ việc số 2072, đoạn 587; Báo cáo lần thứ 327, Vụ việc số 1581, đoạn 111; Báo cáo lần thứ 328, Vụ việc số 2116, đoạn 368; Báo cáo lần thứ 332, Vụ việc số 2258, đoạn 522; và Báo cáo lần thứ 335, Vụ việc số 2305, đoạn 505.)

522. Đình công là một trong những công cụ cần thiết để người lao động và tổ chức của họ có thể thúc đẩy và bảo vệ cho các lợi ích kinh tế, xã hội của mình.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 475; và, ví dụ, Báo cáo lần thứ 299, Vụ việc số 1687, đoạn 457; Báo cáo lần thứ 300, Vụ việc số 1799, đoạn 207; Báo cáo lần thứ 306, Vụ việc số 1884, đoạn 695; Báo cáo lần thứ 308, Vụ việc số 1934, đoạn 131; Báo cáo lần thứ 310, Vụ việc số 1928, đoạn 176; Báo cáo lần thứ 316, Vụ việc số 1930, đoạn 365; Báo cáo lần thứ 327, Vụ việc số 1581, đoạn 111; Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2196, đoạn 304; Báo cáo lần thứ 335, Vụ việc số 2257, đoạn 466; Báo cáo lần thứ 336, Vụ việc số 2340, đoạn 645; và Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2365, đoạn 1665.)

523. Quyền đình công là hệ quả mang tính bản chất của quyền tổ chức được bảo vệ bởi Công ước số 87.

(Xem Báo cáo lần thứ 311, Vụ việc số 1954, đoạn 405.)

524. Không có nghĩa là không phù hợp với các tiêu chuẩn của Công ước số 87 nếu quyền kêu gọi tổ chức đình công chỉ dành cho các tổ chức công đoàn của người lao động. Tuy nhiên, người lao động, đặc biệt là các thủ lĩnh của họ tại nơi làm việc, cần phải được bảo vệ chống lại bất cứ sự phân biệt đối xử nào nhằm vào họ vì lý do đình công và họ phải có khả năng thành lập công đoàn mà không bị rơi vào tình huống bị phân biệt đối xử vì lý do công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 477; Báo cáo lần thứ 334, Vụ việc số 2258, đoạn 454; và Báo cáo lần thứ 336, Vụ việc số 2153, đoạn 173)

525. Việc cấm các liên đoàn hay tổng liên đoàn kêu gọi đình công là trái với Công ước số 87.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 478; và Báo cáo lần thứ 306, Vụ việc số 1884, đoạn 686.)

Mục đích của đình công (đình công vì các vấn đề kinh tế, xã hội; đình công chính trị, đình công hưởng ứng,...)

526. Các lợi ích kinh tế và nghề nghiệp mà người lao động bảo vệ thông qua thực hành quyền đình công không chỉ liên quan đến các điều kiện lao động hoặc các yêu sách tập thể mang tính chất nghề nghiệp, mà còn cả việc theo đuổi cho các giải pháp về chính sách kinh tế, xã hội và những vấn đề có ảnh hưởng đến đến nơi làm việc mà người lao động quan tâm.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 479; Báo cáo lần thứ 304, Vụ việc số 1851, đoạn 280; Báo cáo lần thứ 314, Vụ việc số 1787, đoạn 31; Báo cáo lần thứ 320, Vụ việc số 1865, đoạn 526; Báo cáo lần thứ 326, Vụ việc số 2094, đoạn 491; Báo cáo lần thứ 329, Vụ việc số 2094, đoạn 135; và Báo cáo lần thứ 331, Vụ việc số 1937/2027, đoạn 104.)

527. Các tổ chức có trách nhiệm bảo vệ các lợi ích kinh tế, xã hội và nghề nghiệp của người lao động cần có quyền tiến hành đình công để ủng hộ cho các quan điểm của họ trong việc theo đuổi các giải pháp nhằm giải quyết các vấn đề đặt ra từ các xu hướng chính sách kinh tế, xã hội có tác động trực tiếp đến đoàn viên công đoàn và người lao động nói chung, đặc biệt là những vấn đề liên quan đến việc làm, bảo vệ xã hội và điều kiện sống của họ.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 480; Báo cáo lần thứ 305, Vụ việc số 1870, đoạn 143; Báo cáo lần thứ 320, Vụ việc số 1865, đoạn 526, và Vụ việc số 2027, đoạn 876; Báo cáo lần thứ 336, Vụ việc số 2354, đoạn 682; và Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2323, đoạn 1039.)

528. Các cuộc đình công có bản chất chính trị thuần túy và đình công được quyết định một cách có tính hệ thống trước khi đàm phán diễn ra không thuộc phạm vi của nguyên tắc tự do hiệp hội.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 481; Báo cáo lần thứ 303, Vụ việc số 1810/1830, đoạn 61; và Báo cáo lần thứ 329, Vụ việc số 2094, đoạn 135.)

529. Trong khi các cuộc đình công thuần túy mang tính chất chính trị không thuộc phạm vi của các nguyên tắc về tự do hiệp hội, công đoàn phải được quyền đình công để phản đối, cụ thể là với mục đích chỉ trích các chính sách kinh tế, xã hội của chính phủ.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 482; Báo cáo lần thứ 300, Vụ việc số 1777, đoạn 71; Báo cáo lần thứ 304, Vụ việc số 1851, đoạn 280, và Vụ việc số 1863, đoạn 356; Báo cáo lần thứ 314, Vụ việc số 1787, đoạn 31; Báo cáo lần thứ 320, Vụ việc số 1865, đoạn 526; và Báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 2251, đoạn 985.)

530. Trong một vụ việc cụ thể, nơi một cuộc đình công phản đối một pháp lệnh về hòa giải và trọng tài lao động, được xác định là trường hợp đình công chống lại một chính sách của nhà nước, Ủy ban cho rằng, sẽ là có vấn đề nếu vụ việc này không được xem xét chỉ vì cho rằng đây không phải là một vụ đình công không xuất phát từ các tranh chấp lao động, bởi vì các công đoàn trong trường hợp này là đang có tranh chấp với chính phủ, với tư cách là một người sử dụng lao động quan trọng, về một vấn đề liên quan đến quan hệ lao động mà theo quan điểm của các công đoàn, nó hạn chế việc thực thi các quyền công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 483.)

531. Quyền đình công không nên chỉ giới hạn ở các tranh chấp lao động tập thể về lợi ích là những tranh chấp thường được giải quyết thông qua việc thương lượng và ký kết các bản thỏa ước tập thể; trong trường hợp cần thiết, người lao động và tổ chức của họ phải có khả năng được bày tỏ sự không hài lòng của họ về các vấn đề kinh tế và xã hội ảnh hưởng đến lợi ích các đoàn viên của họ ở phạm vi rộng hơn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 484; Báo cáo lần thứ 300, Vụ việc số 1777, đoạn 71; và Báo cáo lần thứ 320, Vụ việc số 1865, đoạn 526.)

532. Việc giải quyết các tranh chấp pháp lý liên quan đến việc diễn giải khác nhau về các quy định của pháp luật nên thuộc về các tòa án có thẩm quyền. Việc cấm đình công đối với những tranh chấp này không cấu thành vi phạm về tự do hiệp hội.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 485.)

533. Trường hợp đình công bị cấm khi thỏa ước lao động tập thể đang có hiệu lực, thì việc cấm đó phải được đền bù bằng quyền yêu cầu cơ chế giải quyết tranh chấp trung lập và nhanh chóng, theo đó các tranh chấp cá nhân hay tập thể liên quan đến việc diễn giải khác nhau về việc áp dụng thỏa ước tập thể sẽ được giải quyết; các cơ chế giải quyết tranh chấp này không chỉ cho phép giải quyết các khó khăn phát sinh từ việc diễn giải và áp dụng khác nhau đối với thỏa ước tập thể đang có hiệu lực, mà còn có tác dụng chuẩn bị, hỗ trợ cho vòng đàm phán thỏa ước tiếp theo vì nó giúp nhận diện ra những vấn đề vướng mắc trong quá trình thực thi thỏa ước lao động tập thể hiện tại.

(Xem Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2208, đoạn 601.)

534. Quy định chung chung cấm các cuộc đình công hưởng ứng có thể dẫn đến việc lạm dụng; người lao động phải được tiến hành các hoạt động này miễn là các cuộc đình công mà họ đình công để hưởng ứng phải là đình công hợp pháp.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 486; Báo cáo lần thứ 303, Vụ việc số 1810/1830, đoạn 61; Báo cáo lần thứ 307, Vụ việc số 1898, đoạn 325; Báo cáo lần thứ 320, Vụ việc số 1963, đoạn 235; Báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 2251, đoạn 985; và Báo cáo lần thứ 338, Vụ việc số 2326, đoạn 445.)

535. Thực tế là các cuộc đình công nhằm yêu cầu công nhận công đoàn là đòi hỏi chính đáng nên người lao động và tổ chức của họ có thể đấu tranh bảo vệ.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 487; và Báo cáo lần thứ 302, Vụ việc số 1809, đoạn 381)

536. Việc cấm đình công liên quan đến các tranh chấp về công nhận công đoàn (vì mục đích thương lượng tập thể) là không phù hợp với các nguyên tắc của quyền tự do hiệp hội.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 488; và Báo cáo lần thứ 321, Vụ việc số 2066, đoạn 336.)

537. Các cuộc đình công phản đối trong trường hợp người lao động không được Chính phủ trả lương nhiều tháng là các hoạt động công đoàn chính đáng.

(Xem Báo cáo lần thứ 304, Vụ việc số 1850, đoạn 216.)

538. Việc cấm đình công không liên quan đến tranh chấp tập thể mà ở đó người lao động hoặc công đoàn là một bên là trái với các nguyên tắc về tự do hiệp hội.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 489; và Báo cáo lần thứ 307, Vụ việc số 1898, đoạn 325.)

539. Các điều khoản cấm đình công nếu nó liên quan đến vấn đề liệu có thỏa ước tập thể ràng buộc với nhiều người sử dụng lao động hay không là trái với các nguyên tắc về tự do hiệp hội về quyền đình công; người lao động và tổ chức của

họ phải có quyền tổ chức các hành động công nghiệp nhằm ủng hộ cho các thỏa ước đa doanh nghiệp.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 490.)

540. Người lao động và tổ chức của họ phải có quyền tiến hành hành động công nghiệp (đình công) để ủng hộ cho các thỏa ước tập thể đa doanh nghiệp.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 491.)

541. Ủy ban về Tự do hiệp hội đã nhiều lần tuyên bố rằng các cuộc đình công ở cấp độ quốc gia là chính đáng nếu đó là các cuộc đình công vì mục tiêu kinh tế, xã hội và không phải là các cuộc đình công thuần túy về chính trị. Việc quy định cấm đình công chỉ có thể được chấp nhận đối với các công chức đang thực thi quyền lực nhà nước hoặc người lao động trong khu vực dịch vụ thiết yếu theo nghĩa hiểu nghiêm ngặt của khái niệm này, ví dụ các dịch vụ mà việc dừng hoạt động có thể gây nguy hiểm đến tính mạng, an toàn hoặc sức khỏe của toàn bộ hoặc một bộ phận dân cư.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 492.)

542. Việc tuyên bố về tính bất hợp pháp của một cuộc đình công ở cấp quốc gia chống lại những hậu quả về lao động, xã hội do các chính sách kinh tế của chính phủ gây ra và cấm đối với các cuộc đình công này cấu thành vi phạm nghiêm trọng quyền tự do hiệp hội.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 493.)

543. Đối với đình công nói chung, Ủy ban cho rằng hành động đình công là một trong những công cụ tổ chức của người lao động có thể sử dụng. Một cuộc đình công kéo dài 24 giờ nhằm yêu cầu tăng lương tối thiểu, tôn trọng thỏa ước tập thể đang có hiệu lực và thay đổi chính sách kinh tế (nhằm giảm giá cả sinh hoạt và tỷ lệ thất nghiệp) là hành động chính đáng nằm trong khuôn khổ các lĩnh vực hoạt động của các tổ chức công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 494.)

544. Một cuộc đình công phản đối yêu cầu chấm dứt tình trạng hàng trăm lãnh đạo công đoàn và đoàn viên công đoàn bị giết trong một vài năm qua là hoạt động công đoàn chính đáng và do đó, việc cấm đoán đối với các cuộc đình công này cấu thành vi phạm nghiêm trọng quyền tự do hiệp hội.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 495.)

Các loại hình của hành động đình công

545. Về các hình thức đa dạng của hành động đình công (đình công tự phát, từ chối làm việc, làm việc cầm chừng, làm việc ở mức độ tối thiểu - wild-cat strikes, tools-down, go-slow, working to rule and sit-down strikes), Ủy ban cho rằng những hình thức trên là có thể chấp nhận được chỉ khi nó diễn ra một cách hòa bình.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, các đoạn 496 và 497; và Báo cáo lần thứ 306, Vụ việc số 1865, đoạn 337.)

546. Ủy ban đã có quan điểm rằng việc chiếm giữ các đồn điền bởi người lao động và những người khác, đặc biệt trong trường hợp xảy ra bạo lực, là trái với Điều 8 Công ước 87. Do đó, Ủy ban đã yêu cầu Chính phủ đó, trong tương lai, phải bảo đảm việc thi hành các lệnh di tản được ban bố bởi các cơ quan tư pháp bất cứ khi nào xảy ra các hành vi tội phạm trong các đồn điền hay những nơi làm việc có liên quan đến các tranh chấp công nghiệp.

(Xem Báo cáo lần thứ 323, Vụ việc số 2021, các đoạn 324 và 325.)

Những điều kiện tiên quyết

547. Các điều kiện cần phải bảo đảm theo quy định của pháp luật để cuộc đình công được coi là hợp pháp phải hợp lý và trong bất cứ tình huống nào đều không được đưa ra những hạn chế đáng kể đối với các tổ chức công đoàn về cách thức của hành động đình công.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 498; Báo cáo lần thứ 300, Vụ việc số 1799, đoạn 207; Báo cáo lần thứ 318, Vụ việc số 2018, đoạn 514; Báo cáo lần thứ 325, Vụ việc số 2049, đoạn 520; Báo cáo lần thứ 327, Vụ việc số 2118, đoạn 635; và Báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 2251, đoạn 995.)

548. Thủ tục pháp lý để tiến hành đình công không được quá phức tạp dẫn đến việc thực hiện một cuộc đình công hợp pháp là không thể tiến hành được trên thực tế.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 499; và Báo cáo lần thứ 316, Vụ việc số 1989, đoạn 189.)

549. Luật quy định về thủ tục hòa giải tự nguyện và trọng tài tự nguyện đối với các tranh chấp lao động trước khi đình công không bị xem là vi phạm nguyên tắc về tự do hiệp hội, miễn rằng việc sử dụng trọng tài không phải là bắt buộc, và trên thực tế, không hạn chế quyền tiến hành đình công.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 500; Báo cáo lần thứ 307, Vụ việc số 1899, đoạn 83, và Vụ việc số 1898, đoạn 324; Báo cáo lần thứ 309, Vụ việc số 1912, đoạn 364; Báo cáo lần thứ 324, Vụ việc số 2092/2101, đoạn 731; và Báo cáo lần thứ 336, Vụ việc số 2369, đoạn 212.)

550. Nhìn chung, quyết định hoãn một cuộc đình công trong một khoảng thời gian nhất định để các bên có thể giải quyết được vấn đề thông qua thương lượng dưới sự hỗ trợ của các nỗ lực hòa giải, bản thân nó không cấu thành vi phạm các nguyên tắc về tự do hiệp hội.

(Xem Báo cáo lần thứ 338, Vụ việc số 2329, đoạn 1274.)

551. Ủy ban nhấn mạnh rằng, mặc dù một cuộc đình công có thể bị tạm thời hạn chế bởi pháp luật cho đến khi các thủ tục thương lượng, hòa giải và trọng tài đã được sử dụng, song những hạn chế này phải đi kèm với các thủ tục hòa giải và trọng tài được thực hiện một cách nhanh chóng, khách quan, trung lập và các bên có thể sử dụng bất cứ lúc nào.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 501.)

552. Nghĩa vụ thông báo trước cho người sử dụng lao động trước khi tiến hành đình công là nghĩa vụ có thể chấp nhận được.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 502; Báo cáo lần thứ 325, Vụ việc số 2049, đoạn 520; và Báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 2251, đoạn 996.)

553. Yêu cầu báo trước 20 ngày trước khi tiến hành đình công trong khu vực dịch vụ xã hội hoặc lợi ích công cộng là không phương hại đến những nguyên tắc về tự do hiệp hội.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 504; và Báo cáo lần thứ 309, Vụ việc số 1912, đoạn 365.)

554. Yêu cầu của luật về khoảng thời gian làm nguội 40 ngày trước khi tuyên bố đình công trong khu vực dịch vụ thiết yếu, được thiết kế nhằm cung cấp cho các bên khoảng thời gian để cân nhắc thêm, là không trái với các nguyên tắc về tự do hiệp hội. Quy định này là để làm chậm lại hành động của các bên nhằm giúp họ quay lại bàn đàm phán thêm một lần nữa và có thể đạt được thỏa thuận mà không phải dùng đến đình công.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 505.)

555. Về quy định của luật yêu cầu tỷ lệ đa số người lao động đồng ý để tổ chức đình công hợp pháp (hai phần ba tổng số đoàn viên công đoàn), việc không tuân thủ quy định này có thể bị cơ quan hành chính xử phạt, bao gồm cả hình thức giải thể công đoàn, Ủy ban nhắc lại kết luận của Ủy ban chuyên gia về việc áp dụng các công ước và khuyến nghị, theo đó, các quy định trên là cấu thành sự can thiệp của cơ quan công quyền vào hoạt động của công đoàn và có bản chất là hạn chế các quyền của tổ chức công đoàn, và do đó trái với Điều 3 của Công ước.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 506.)

556. Yêu cầu phải có quyết định của hơn một nửa toàn bộ người lao động liên quan để tổ chức đình công là quá mức và có thể gây trở ngại nghiêm trọng đối với khả năng tổ chức đình công, đặc biệt là tại những doanh nghiệp lớn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 507)

557. Yêu cầu phải có đa số tuyệt đối người lao động đồng ý để có thể tổ chức đình công là rất khó khăn, đặc biệt trong trường hợp công đoàn có số lượng đoàn viên lớn. Quy định này, do đó, có nguy cơ hạn chế nghiêm trọng quyền đình công.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 508; và Báo cáo lần thứ 316, Vụ việc số 1989, đoạn 190.)

558. Ủy ban đã yêu cầu một chính phủ phải tiến hành sửa đổi quy định pháp luật yêu cầu phải có hơn một nửa người lao động liên quan thông qua để quyết định đình công, đặc biệt đối với các doanh nghiệp có số lượng đoàn viên công đoàn lớn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 509.)

559. Nghĩa vụ phải có một tỷ lệ đồng ý nhất định để quyết định đình công thông qua phiếu kín là có thể chấp nhận được.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 510; Báo cáo lần thứ 316, Vụ việc số 1989, đoạn 190; và Báo cáo lần thứ 332, Vụ việc số 2216, đoạn 912.)

560. Yêu cầu phải có hai phần ba đoàn viên đồng ý mới được tổ chức đình công là khó có thể thực hiện được, đặc biệt là đối với những công đoàn có số lượng đoàn viên lớn ở một lĩnh vực rộng lớn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 511; Báo cáo lần thứ 332, Vụ việc số 2216, đoạn 912; và Báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 2251, đoạn 987.)

561. Quy định yêu cầu phải có sự đồng ý của đa số đoàn viên của các liên đoàn hoặc các tổng liên đoàn, hoặc phải có sự phê chuẩn của đa số tuyệt đối người lao động tại những nơi làm việc liên quan để có thể tổ chức đình công, có thể cấu thành sự hạn chế nghiêm trọng đối với các hoạt động của các tổ chức công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 512.)

562. Ủy ban cho rằng sẽ là phù hợp với các nguyên tắc về tự do hiệp hội trong tình huống quyết định đình công trong các công đoàn cơ sở phải được thực hiện thông qua hội nghị toàn thể của các công đoàn cơ sở, khi lý do đình công là những vấn đề tại các cơ sở đó, và ở các công đoàn cấp trên cơ sở, quyết định đình công phải được thực hiện bởi ban chấp hành của các tổ chức này trên cơ sở đa số tuyệt đối các thành viên ban chấp hành đồng ý.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 513.)

563. Nghĩa vụ phải tiến hành bỏ phiếu lần thứ hai nếu cuộc đình công chưa được thực hiện trong vòng 3 tháng kể từ lần bỏ phiếu đầu tiên là không vi phạm các nguyên tắc về tự do hiệp hội.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 514.)

Việc sử dụng trọng tài bắt buộc

564. Trọng tài bắt buộc nhằm giải quyết tranh chấp lao động tập thể và để kết thúc đình công là chấp nhận được nếu nó được yêu cầu của cả hai bên tranh chấp, hoặc đình công có thể bị hạn chế, thậm chí bị cấm trong trường hợp tranh chấp trong khu vực dịch vụ công cộng với sự tham gia của các công chức thực thi công quyền, hoặc tranh chấp trong khu vực dịch vụ thiết yếu theo nghĩa nghiêm ngặt của thuật ngữ này, cụ thể là những dịch vụ mà việc dừng hoạt động có thể gây nguy hiểm đối với tính mạng, an toàn cá nhân hoặc sức khỏe của toàn bộ hoặc một bộ phận dân cư.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 515 và 553; Báo cáo lần thứ 302, Vụ việc số 1845, đoạn 512; Báo cáo lần thứ 303, Vụ việc số 1810/1830, đoạn 62; Báo cáo lần thứ 307, Vụ việc số 1890, đoạn 372; Báo cáo lần thứ 310, Vụ việc số 1931, đoạn 506; Báo cáo lần thứ 314, Vụ việc số 1948/1955, đoạn 75; Báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 2281, đoạn 631; Báo cáo lần thứ 335, Vụ việc số 2303, đoạn 1376; và Báo cáo lần thứ 338, Vụ việc số 2329, đoạn 1275.)

565. Nếu thủ tục trọng tài bắt buộc làm ngăn cản hành động đình công, thì điều đó là trái với quyền công đoàn trong việc tự do tiến hành các hoạt động của mình và trọng tài bắt buộc chỉ có thể chấp nhận được đối với dịch vụ công cộng hoặc dịch vụ thiết yếu hiểu theo nghĩa nghiêm ngặt của thuật ngữ này.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 518.)

566. Quy định cho phép một bên có thể đơn phương yêu cầu sự can thiệp của cơ quan lao động để giải quyết tranh chấp có thể phương hại đáng kể quyền của người lao động trong việc tổ chức đình công và không thúc đẩy thương lượng tập thể tự nguyện.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 519 và 863; Báo cáo lần thứ 300, Vụ việc số 1839, đoạn 86; và Báo cáo lần thứ 310, Vụ việc số 1930, đoạn 348.)

567. Quyền đình công có thể bị ảnh hưởng nếu luật cho phép người sử dụng lao động có thể yêu cầu trọng tài bắt buộc đối với mọi tranh chấp khi không đạt được thỏa thuận trong quá trình thương lượng tập thể, vì điều đó ngăn cản người lao động có thể sử dụng đến hành động đình công.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 520.)

568. Ủy ban cho rằng việc áp dụng hệ thống trọng tài bắt buộc bởi cơ quan lao động, nếu tranh chấp không được giải quyết bằng các hình thức khác, có thể dẫn đến hạn chế đáng kể quyền của tổ chức của người lao động trong việc tiến hành các hoạt động của mình và thậm chí là sự cấm hoàn toàn đối với đình công, và do đó trái với các nguyên tắc về tự do hiệp hội.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 521.)

569. Để có thể có và duy trì được sự tin tưởng của các bên, bất cứ hệ thống trọng tài nào đều phải hoàn toàn độc lập và kết quả trọng tài không được quyết định trước bởi các tiêu chí luật pháp.

(Xem Báo cáo lần thứ 299, Vụ việc số 1768, đoạn 110.)

Các trường hợp đình công có thể bị hạn chế, thậm chí bị cấm và các bảo đảm mang tính đền bù cho việc đình công bị hạn chế hoặc bị cấm.

A. Tình huống khẩn cấp quốc gia

(Xem thêm các đoạn 198, 606, 609, 620, 636 và 637)

570. Quy định về cấm đình công chỉ được coi là chính đáng trong tình trạng khẩn cấp của quốc gia và trong khoảng thời gian giới hạn nhất định.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 527; Báo cáo lần thứ 316, Vụ việc số 1985, đoạn 320; Báo cáo lần thứ 327, Vụ việc số 1581, đoạn 111; Báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 2288, đoạn 829, và Vụ việc số 2251, đoạn 993; Báo cáo lần thứ 336, Vụ việc số 2340, đoạn 645; và Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2244, đoạn 1268.)

571. Trách nhiệm tạm ngừng một cuộc đình công vì lý do an ninh quốc gia hoặc sức khỏe cộng đồng không nên là trách nhiệm của chính phủ mà phải thuộc thẩm quyền của một cơ quan độc lập được các bên liên quan tin tưởng.

(Xem Báo cáo lần thứ 335, Vụ việc số 2303, đoạn 1377; và Báo cáo lần thứ 338, Vụ việc số 2366, đoạn 1279.)

B. Dịch vụ công cộng

(Xem thêm các đoạn 588, 589 và 590)

572. Việc công nhận nguyên tắc tự do hiệp hội đối với công chức không tất yếu bao gồm quyền đình công.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 531; và Báo cáo lần thứ 304, Vụ việc số 1719, đoạn 413.)

573. Ủy ban thừa nhận rằng quyền đình công có thể bị hạn chế, thậm chí bị cấm trong khu vực dịch vụ công cộng hoặc khu vực dịch vụ thiết yếu nếu đình công có thể gây ra khó khăn nghiêm trọng đối với người dân toàn quốc, song những hạn chế này phải được đi kèm với các biện pháp bảo đảm để đền bù.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 533; Báo cáo lần thứ 300, Vụ việc số 1791, đoạn 345; Báo cáo lần thứ 302, Vụ việc số 1849, đoạn 203; và Báo cáo lần thứ 318, Vụ việc số 2020, đoạn 318.)

574. Quyền đình công có thể bị hạn chế hoặc bị cấm chỉ đối với các công chức thực thi quyền lực nhân danh nhà nước.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 534; Báo cáo lần thứ 304, Vụ việc số 1719, đoạn 413; Báo cáo lần thứ 338, Vụ việc số 2363, đoạn 731, và Vụ việc số 2364, đoạn 975.)

575. Định nghĩa quá rộng về công chức có thể dẫn đến việc hạn chế quá rộng, thậm chí là sự cấm đoán đối với quyền đình công của những người này. Việc cấm đình công trong khu vực công chỉ bị hạn chế đối với những công chức thực thi quyền lực nhân danh nhà nước.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 535.)

576. Quyền đình công có thể bị hạn chế hoặc bị cấm: (1) trong khu vực dịch vụ công song chỉ đối với công chức thực thi công quyền; hoặc (2) trong khu vực dịch vụ thiết yếu hiểu theo nghĩa nghiêm ngặt của khái niệm này (là dịch vụ mà việc dừng hoạt động có thể gây nguy hiểm đến tính mạng, an toàn và sức khỏe của toàn bộ hoặc một bộ phận dân cư).

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 526 và 536; và, ví dụ, Báo cáo lần thứ 306, Vụ việc số 1882, đoạn 427; Báo cáo lần thứ 309, Vụ việc số 1913, đoạn 305; Báo cáo lần thứ 316, Vụ việc số 1934, đoạn 210; Báo cáo lần thứ 320, Vụ việc số 2025, đoạn 405; Báo cáo lần thứ 326, Vụ việc số 2135, đoạn 266; Báo cáo lần thứ 329, Vụ việc số 2157, đoạn 191; Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2212, đoạn 749; Báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 2251, đoạn 993; Báo cáo lần thứ 335, Vụ việc số 2257, đoạn 466; Báo cáo lần thứ 336, Vụ việc số 2383, đoạn 759; và Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2244, đoạn 1268.)

577. Các công chức trong các doanh nghiệp thương mại hoặc công nghiệp của nhà nước có quyền thương lượng tập thể, được hưởng các bảo vệ phù hợp chống lại các hành vi phân biệt đối xử chống công đoàn và có quyền đình công, miễn rằng việc dừng các dịch vụ của các doanh nghiệp này không gây nguy hiểm đến tính mạng, an toàn và sức khỏe của toàn bộ hoặc một bộ phận dân cư.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 532; và Báo cáo lần thứ 338, Vụ việc số 2348, đoạn 997.)

578. Những người làm hành chính tư pháp và những người làm việc trong cơ quan tư pháp là những người thực thi công việc nhân danh nhà nước và quyền đình công của họ có thể bị hạn chế như bị hoãn hoặc bị cấm đình công.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 537 và 538; và Báo cáo lần thứ 336, Vụ việc số 2383, đoạn 763.)

579. Việc cấm đình công đối với nhân viên hải quan là những công chức thực thi công việc nhân danh nhà nước, là không trái với các nguyên tắc về tự do hiệp hội.

(Xem Báo cáo lần thứ 304, Vụ việc số 1719, đoạn 413.)

580. Hành động của một chính phủ nhằm có được lệnh của tòa án tạm thời ngừng một cuộc đình công trong khu vực công không cấu thành một vi phạm các quyền công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 539.)

C. Dịch vụ thiết yếu
(*Xem thêm đoạn 576*)

581. Để xác định tình huống mà một cuộc đình công có thể bị cấm, thì tiêu chí xem xét phải là sự đe dọa sắp xảy ra một cách rõ ràng đối với tính mạng, an toàn và sức khỏe của toàn bộ hoặc một bộ phận dân cư.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 540; Báo cáo lần thứ 320, Vụ việc số 1989, đoạn 324; Báo cáo lần thứ 324, Vụ việc số 2060, đoạn 517; Báo cáo lần thứ 329, Vụ việc số 2195, đoạn 737; Báo cáo lần thứ 332, Vụ việc số 2252, đoạn 883; Báo cáo lần thứ 336, Vụ việc số 2383, đoạn 766; Báo cáo lần thứ 338, Vụ việc số 2326, đoạn 446, và Vụ việc số 2329, đoạn 1275.)

582. Những dịch vụ được xem là dịch vụ thiết yếu hiểu theo nghĩa nghiêm ngặt của thuật ngữ tùy thuộc khá nhiều vào điều kiện cụ thể của các quốc gia. Hơn nữa, khái niệm này không phải là tuyệt đối. Một dịch vụ không thiết yếu có thể trở thành thiết yếu nếu cuộc đình công kéo dài quá một thời hạn hoặc phạm vi nhất định, làm cho nó trở nên nguy hiểm đối với tính mạng hoặc an toàn, sức khỏe của một bộ phận hoặc toàn bộ người dân.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 541; Báo cáo lần thứ 320, Vụ việc số 1963, đoạn 229; Báo cáo lần thứ 321, Vụ việc số 2066, đoạn 340; Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2212, đoạn 749; Báo cáo lần thứ 335, Vụ việc số 2305, đoạn 505; và Báo cáo lần thứ 338, Vụ việc số 2373, đoạn 382.)

583. Nguyên tắc liên quan đến việc cấm đình công trong các dịch vụ thiết yếu có thể mất đi ý nghĩa của nó nếu một cuộc đình công đã bị tuyên bố là bất hợp pháp

trong một hoặc một số cơ sở kinh doanh không phải là “dịch vụ thiết yếu” hiểu theo nghĩa nghiêm ngặt của thuật ngữ, theo đó việc dừng các dịch vụ đó có thể gây nguy hiểm đến tính mạng, an toàn và sức khỏe của toàn bộ hoặc một bộ phận dân cư.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 542; Báo cáo lần thứ 308, Vụ việc số 1923, đoạn 221; Báo cáo lần thứ 314, Vụ việc số 1787, đoạn 32; Báo cáo lần thứ 320, Vụ việc số 1963, đoạn 229; Báo cáo lần thứ 328, Vụ việc số 2120, đoạn 540; và Báo cáo lần thứ 336, Vụ việc số 2340, đoạn 645.)

584. Sẽ là không phù hợp nếu tất cả các cơ sở kinh doanh thuộc sở hữu nhà nước đều được đối xử như nhau về những hạn chế đối với quyền đình công, mà không có sự phân biệt trong các quy định của luật liên quan giữa những cơ sở thật sự là dịch vụ thiết yếu và những cơ sở không phải là dịch vụ thiết yếu.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 543.)

585. Những dịch vụ sau đây có thể được xem là dịch vụ thiết yếu:

- Bệnh viện (xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 544; Báo cáo lần thứ 300, Vụ việc số 1818, đoạn 366; Báo cáo lần thứ 306, Vụ việc số 1882, đoạn 427; Báo cáo lần thứ 308, Vụ việc số 1897, đoạn 477; Báo cáo lần thứ 324, Vụ việc số 2060, đoạn 517, và Vụ việc số 2077, đoạn 551; Báo cáo lần thứ 329, Vụ việc số 2174, đoạn 795; Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2166, đoạn 292; và Báo cáo lần thứ 338, Vụ việc số 2399, đoạn 1171);
- Dịch vụ điện lực (xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 544; Báo cáo lần thứ 308, Vụ việc số 1921, đoạn 573; Báo cáo lần thứ 309, Vụ việc số 1912, đoạn 365; Báo cáo lần thứ 318, Vụ việc số 1999, đoạn 165; và Vụ việc số 1994, đoạn 458);
- Cung cấp nước (xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 544; và Báo cáo lần thứ 326, Vụ việc số 2135, đoạn 267);
- Dịch vụ điện thoại (xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 544; Báo cáo lần thứ 314, Vụ việc số 1948/1955, đoạn 72; và Báo cáo lần thứ 318, Vụ việc số 2020, đoạn 318);
- Lực lượng cảnh sát và vũ trang (xem Báo cáo lần thứ 307, Vụ việc số 1898, đoạn 323);
- Dịch vụ chữa cháy (xem Báo cáo lần thứ 309, Vụ việc số 1865, đoạn 145; và Báo cáo lần thứ 321, Vụ việc số 2066, đoạn 336);
- Dịch vụ nhà tù công hoặc tư nhân (xem Báo cáo lần thứ 336, Vụ việc số 2383, đoạn 767);
- Dịch vụ cung cấp thực phẩm cho học sinh và dọn vệ sinh các nhà trường (xem Báo cáo lần thứ 324, Vụ việc số 2037, đoạn 102);
- Kiểm soát không lưu (xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 544; và Báo cáo lần thứ 327, Vụ việc số 2127, đoạn 191).

586. Nguyên tắc xem kiểm soát không lưu là dịch vụ thiết yếu áp dụng cho tất cả các loại đình công, bất kể đó là hình thức làm việc cầm chừng, làm việc ở mức độ tối thiểu, đồng thời nghỉ ốm,... vì những hình thức này đều có thể nguy hiểm như đình công thông thường đối với tính mạng, an toàn hoặc sức khỏe của toàn bộ hoặc một bộ phận dân cư.

(Xem Báo cáo lần thứ 327, Vụ việc số 2127, đoạn 191.)

587. Những dịch vụ dưới đây không phải là dịch vụ thiết yếu hiểu theo nghĩa nghiêm ngặt của thuật ngữ:

- Phát thanh, truyền hình (xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 545; Báo cáo lần thứ 302, Vụ việc số 1849, đoạn 204; Báo cáo lần thứ 306, Vụ việc số 1865, đoạn 332, và Vụ việc số 1884, đoạn 688);
- Khai thác dầu khí (xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 545; Báo cáo lần thứ 302, Vụ việc số 1849, đoạn 204; Báo cáo lần thứ 306, Vụ việc số 1865, đoạn 332; Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2355, đoạn 630, và Vụ việc số 2249, đoạn 1478);
- Cảng (xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 545; Báo cáo lần thứ 318, Vụ việc số 2018, đoạn 514; Báo cáo lần thứ 320, Vụ việc số 1963, đoạn 229; và Báo cáo lần thứ 321, Vụ việc số 2066, đoạn 340);
- Ngân hàng (xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 545; Báo cáo lần thứ 303, Vụ việc số 1810/1830, đoạn 62; và Báo cáo lần thứ 309, Vụ việc số 1937, đoạn 450);
- Dịch vụ máy tính để thu thuế (xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 545);
- Dịch vụ bán lẻ và công viên vui chơi giải trí (xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 545);
- Mỏ và khai khoáng (xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 545);
- Giao thông vận tải nói chung (xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 545; Báo cáo lần thứ 302, Vụ việc số 1849, đoạn 203, và Vụ việc số 1695, đoạn 248; Báo cáo lần thứ 303, Vụ việc số 1810/1830, đoạn 62; Báo cáo lần thứ 316, Vụ việc số 1989, đoạn 191; Báo cáo lần thứ 317, Vụ việc số 1971, đoạn 56);
- Phi công hàng không (xem Báo cáo lần thứ 329, Vụ việc số 2195, đoạn 737);
- Sản xuất, vận chuyển và phân phối chất đốt (xem Báo cáo lần thứ 307, Vụ việc số 1898, đoạn 325);
- Dịch vụ xe lửa (xem Báo cáo lần thứ 308, Vụ việc số 1923, đoạn 221);
- Giao thông đô thị (xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 545);
- Dịch vụ bưu điện (xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 545; Báo cáo lần thứ 307, Vụ việc số 1898, đoạn 325; Báo cáo lần thứ 316, Vụ việc số 1985, đoạn 321; và Báo cáo lần thứ 318, Vụ việc số 2020, đoạn 318);
- Dịch vụ thu gom rác (xem Báo cáo lần thứ 309, Vụ việc số 1916, đoạn 100; và Báo cáo lần thứ 338, Vụ việc số 2373, đoạn 382);

- Doanh nghiệp đông lạnh (xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 545);
- Dịch vụ khách sạn (xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 545; Báo cáo lần thứ 324, Vụ việc số 1890, đoạn 58; Báo cáo lần thứ 326, Vụ việc số 2116, đoạn 356; và Báo cáo lần thứ 328, Vụ việc số 2120, đoạn 540);
- Xây dựng (xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 545; và Báo cáo lần thứ 338, Vụ việc số 2326, đoạn 446);
- Sản xuất ô tô (xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 545);
- Hoạt động nông nghiệp, cung cấp và phân phối thức ăn chăn nuôi (xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 545; và Báo cáo lần thứ 308, Vụ việc số 1900, đoạn 183);
- In tiền (xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 545; và Báo cáo lần thứ 306, Vụ việc số 1865, đoạn 332);
- Dịch vụ in ấn của chính phủ, sản xuất cồn, muối và thuốc lá độc quyền của chính phủ (xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 545);
- Giáo dục (xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 545; Báo cáo lần thứ 310, Vụ việc số 1928, đoạn 172, và Vụ việc số 1943, đoạn 226; Báo cáo lần thứ 311, Vụ việc số 1950, đoạn 457; Báo cáo lần thứ 320, Vụ việc số 2025, đoạn 405; Báo cáo lần thứ 327, Vụ việc số 2145, đoạn 302, và Vụ việc số 2148, đoạn 800; Báo cáo lần thứ 329, Vụ việc số 2157, đoạn 191; và Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2173, đoạn 297);
- Doanh nghiệp nước khoáng đóng chai (xem Báo cáo lần thứ 328, Vụ việc số 2028, đoạn 475).

588. Trong khi cho rằng lĩnh vực giáo dục không phải là dịch vụ thiết yếu, Ủy ban đồng thời cho rằng hiệu trưởng và các phó hiệu trưởng có thể bị hạn chế hoặc cấm đình công.

(Xem Báo cáo lần thứ 311, Vụ việc số 1951, đoạn 227.)

589. Lập luận cho rằng các công chức thường không có quyền đình công vì Nhà nước là người sử dụng lao động của họ có nghĩa vụ to lớn trong việc bảo vệ họ đã không thuyết phục được Ủy ban thay đổi quan điểm về quyền đình công của giáo viên.

(Xem Báo cáo lần thứ 277, Vụ việc số 1528, đoạn 288; và Báo cáo lần thứ 311, Vụ việc số 1950, đoạn 458.)

590. Hậu quả lâu dài có thể có của đình công trong khu vực giáo dục không là lý do để cấm đình công trong lĩnh vực này.

(Xem Báo cáo lần thứ 262, Vụ việc số 1448, đoạn 117; và Báo cáo lần thứ 327, Vụ việc số 2145, đoạn 303.)

591. Dịch vụ thu gom rác có thể trở thành dịch vụ thiết yếu nếu đình công kéo dài vượt quá một khoảng thời gian nhất định tới mức có thể gây nguy hiểm đối với tính mạng, an toàn hoặc sức khỏe của dân cư.

(Xem Báo cáo lần thứ 309, Vụ việc số 1916, đoạn 100.)

592. Bằng cách liên hệ giữa những hạn chế đình công với sự can thiệp vào kinh doanh và thương mại, thì nhiều hành động đình công có thể bị cản trở. Trong khi các tác động kinh tế của các hành động công nghiệp và ảnh hưởng của nó đối với kinh doanh và thương mại là rất đáng tiếc, song những hệ quả đó, bản thân nó không làm cho một dịch vụ trở nên “thiết yếu”, và do đó, quyền đình công cần được duy trì.

(Xem Báo cáo lần thứ 320, Vụ việc số 1963, đoạn 230.)

593. Trong khu vực dịch vụ thiết yếu, một số nhóm người lao động như người lao động và những người làm vườn trong bệnh viện không thể bị tước bỏ quyền đình công.

(Xem Báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 2277, đoạn 274; và Báo cáo lần thứ 338, Vụ việc số 2403, đoạn 601.)

594. Việc loại trừ quyền đình công của người lao động trong khu vực tư nhân đang trong thời gian thử việc là trái với các nguyên tắc về tự do hiệp hội.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 476.)

D. Những bảo đảm mang tính đền bù do việc cấm đình công trong khu vực dịch vụ công và dịch vụ thiết yếu

595. Khi quyền đình công bị hạn chế hoặc bị cấm ở một số khu vực dịch vụ hoặc đơn vị thiết yếu, thì người lao động ở đó phải được hưởng sự bảo vệ đầy đủ nhằm đền bù cho những hạn chế đối với họ trong việc tự do thực hiện các hành động liên quan đến việc giải quyết tranh chấp xảy ra ở đơn vị hoặc dịch vụ thiết yếu mà họ đang làm việc.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 546; và, ví dụ, Báo cáo lần thứ 300, Vụ việc số 1818, đoạn 367; Báo cáo lần thứ 306, Vụ việc số 1882, đoạn 429; Báo cáo lần thứ 310, Vụ việc số 1943, đoạn 227; Báo cáo lần thứ 318, Vụ việc số 1999, đoạn 166; Báo cáo lần thứ 324, Vụ việc số 2060, đoạn 518; Báo cáo lần thứ 327, Vụ việc số 2127, đoạn 192; Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2166, đoạn 292; Báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 2277, đoạn 274; Báo cáo lần thứ 336, Vụ việc số 2340, đoạn 649; và Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2244, đoạn 1269.)

596. Về bản chất của các bảo đảm phù hợp đối với những trường hợp quyền đình công bị hạn chế trong khu vực dịch vụ công hoặc dịch vụ thiết yếu, những sự hạn chế đối với quyền đình công phải được đền bù đầy đủ bằng thủ tục hòa giải và

trọng tài khách quan, trung lập và nhanh chóng để giải quyết các tranh chấp. Các bên liên quan có thể tham gia vào bất cứ giai đoạn nào của quá trình giải quyết tranh chấp và khi các quyết định trọng tài được ban hành thì phải được thi hành một cách nhanh chóng.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 547; và, ví dụ, Báo cáo lần thứ 300, Vụ việc số 1818, đoạn 367; Báo cáo lần thứ 306, Vụ việc số 1882, đoạn 429; Báo cáo lần thứ 308, Vụ việc số 1897, đoạn 478; Báo cáo lần thứ 310, Vụ việc số 1943, đoạn 227; Báo cáo lần thứ 318, Vụ việc số 2020, đoạn 318; Báo cáo lần thứ 324, Vụ việc số 2060, đoạn 518; Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2166, đoạn 292; Báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 2277, đoạn 274; Báo cáo lần thứ 336, Vụ việc số 2340, đoạn 649; Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2244, đoạn 1269.)

597. Quyền phân bổ ngân sách của cơ quan lập pháp không được có ảnh hưởng làm ngăn cản việc thực thi các quyết định của trọng tài bắt buộc đối với các tranh chấp. Bất cứ sự thay đổi nào từ thực tiễn này đều có thể làm ảnh hưởng đối với việc áp dụng có hiệu quả nguyên tắc theo đó, khi quyền đình công của người lao động trong khu vực dịch vụ thiết yếu bị cấm hoặc hạn chế thì việc cấm đoán đó phải đi kèm với những thủ tục hòa giải và cơ chế trọng tài trung lập với phán quyết trọng tài có hiệu lực bắt buộc đối với cả hai bên tranh chấp.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 548.)

598. Đối với thủ tục hòa giải và trọng tài, điều thiết yếu là các hòa giải viên và các trọng tài viên được giao nhiệm vụ không chỉ phải tuyệt đối nghiêm khắc với nguyên tắc trung lập đối với cả hai bên người lao động và người sử dụng lao động, mà còn phải tạo dựng và duy trì được sự tin cậy của các bên, đây là điều kiện ảnh hưởng rất lớn đối với sự thành công của việc giải quyết tranh chấp thông qua thủ tục trọng tài bắt buộc.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 549; Báo cáo lần thứ 310, Vụ việc số 1928, đoạn 182, và Vụ việc số 1943, đoạn 240; Báo cáo lần thứ 318, Vụ việc số 1943, đoạn 117; Báo cáo lần thứ 324, Vụ việc số 1943, đoạn 26; Báo cáo lần thứ 327, Vụ việc số 2145, đoạn 306; Báo cáo lần thứ 328, Vụ việc số 2114, đoạn 406; Báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 2288, đoạn 829; Báo cáo lần thứ 335, Vụ việc số 2305, đoạn 507; và Báo cáo lần thứ 336, Vụ việc số 2383, đoạn 773.)

599. Việc Bộ trưởng bổ nhiệm cả năm thành viên của Hội đồng trọng tài khu vực Dịch vụ thiết yếu là có vấn đề về sự độc lập và trung lập của Hội đồng này, cũng như vấn đề về sự tin cậy của các bên đối với hệ thống trọng tài đó. Các tổ chức đại diện của người lao động và người sử dụng lao động phải có quyền lựa chọn thành viên của Hội đồng Trọng tài Khu vực Dịch vụ thiết yếu là những người đại diện cho họ.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 550; và Báo cáo lần thứ 328, Vụ việc số 2114, đoạn 406.)

600. Người lao động bị tước bỏ quyền đình công vì họ làm việc trong khu vực dịch vụ thiết yếu phải được có những bảo đảm phù hợp để bảo vệ lợi ích của mình như người sử dụng lao động không có quyền đối xứng **bế xưởng**, quy định về các thủ tục hòa giải chung, và chỉ khi hòa giải không thành mới đến cơ chế trọng tài chung.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 551; Báo cáo lần thứ 306, Vụ việc số 1882, đoạn 428; Báo cáo lần thứ 308, Vụ việc số 1902, đoạn 703; và Báo cáo lần thứ 309, Vụ việc số 1913, đoạn 306.)

601. Đề cập đến khuyến nghị của Ủy ban, theo đó những hạn chế đối với quyền đình công có thể chấp nhận được nếu nó đi kèm với các thủ tục hòa giải và trọng tài, Ủy ban đã khẳng định rõ ràng rằng khuyến nghị về những bảo đảm đầy đủ nhằm bảo vệ lợi ích của người lao động này không liên quan đến trường hợp cấm đình công tuyệt đối, mà là trường hợp hạn chế các quyền này trong khu vực dịch vụ thiết yếu hoặc khu vực dịch vụ công.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 552.)

602. Về yêu cầu các bên tranh chấp phải thanh toán phí hòa giải và trọng tài, Ủy ban đã kết luận rằng miễn là mức phí hợp lý, không ngăn cản khả năng của các bên, đặc biệt là bên không đủ nguồn lực, sử dụng dịch vụ hòa giải hoặc trọng tài, thì sẽ không bị xem là vi phạm tự do hiệp hội.

(Xem Báo cáo lần thứ 310, Vụ việc số 1928, đoạn 182.)

603. Ủy ban không có quan điểm về mong muốn có hệ thống hòa giải (conciliation) ưu tiên hơn hệ thống trung gian (mediation) bởi vì cả hai đều là các biện pháp hỗ trợ các bên đạt được thỏa thuận trên cơ sở tự nguyện. Ủy ban cũng không có quan điểm về mong muốn có hệ thống hòa giải riêng rẽ với hệ thống trọng tài hơn là hệ thống kết hợp cả hòa giải và trọng tài, miễn rằng các hòa giải viên hoặc trọng tài viên được trao nhiệm vụ phải trung lập và được các bên đánh giá là trung lập.

(Xem Báo cáo lần thứ 310, Vụ việc số 1928, đoạn 182.)

**Những tình huống các dịch vụ tối thiểu bắt buộc phải được
bảo đảm vì sự an toàn của con người và thiết bị
(dịch vụ an toàn tối thiểu)**

(Xem thêm đoạn 607)

604. Những hạn chế đối với quyền đình công ở một số khu vực ở mức độ nhằm bảo đảm các yêu cầu an toàn tối thiểu là những hạn chế bình thường.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 554; và Báo cáo lần thứ 310, Vụ việc số 1931, đoạn 496.)

605. Ở một vụ việc, luật quy định rằng các tổ chức nghề nghiệp ở tất cả các chi nhánh có nghĩa vụ duy trì nhân viên cần thiết bảo đảm an toàn cho máy móc, thiết bị và phòng ngừa các tai nạn xảy ra, và việc không đạt được thỏa thuận về định nghĩa “nhân viên cần thiết” có thể được giải quyết thông qua hội đồng trọng tài hành chính ba bên. Những hạn chế quyền đình công này được cho là chấp nhận được.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 555.)

Những tình huống và điều kiện yêu cầu phải duy trì dịch vụ tối thiểu

606. Việc thiết lập các dịch vụ tối thiểu khi đình công xảy ra chỉ có thể được chấp nhận trong những trường hợp: (1) các dịch vụ mà việc ngừng hoạt động có thể gây nguy hiểm đến tính mạng, sức khỏe và an toàn của toàn bộ hoặc của một bộ phận dân cư (dịch vụ thiết yếu hiểu theo nghĩa nghiêm ngặt của khái niệm); (2) những dịch vụ không phải là thiết yếu hiểu theo nghĩa nghiêm ngặt của khái niệm, song mức độ và thời gian của đình công có thể dẫn đến khủng hoảng quốc gia, nguy hiểm đến điều kiện sống bình thường của người dân; và (3) các dịch vụ công đặc biệt quan trọng.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 556; Báo cáo lần thứ 316, Vụ việc số 1985, đoạn 324; Báo cáo lần thứ 320, Vụ việc số 2057, đoạn 780; Báo cáo lần thứ 329, Vụ việc số 2174, đoạn 795; Báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 2251, đoạn 990; Báo cáo lần thứ 336, Vụ việc số 2300, đoạn 383; Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2355, đoạn 630; và Báo cáo lần thứ 338, Vụ việc số 2364, đoạn 975.)

607. Có thể là phù hợp khi một dịch vụ tối thiểu được chấp nhận là một lựa chọn thay thế trong tình huống sự hạn chế thực chất hoặc cấm hoàn toàn quyền đình công không được chấp nhận và khi quyền đình công của một lực lượng lớn đa số người lao động không được xem xét, người ta có thể xem xét để bảo đảm các nhu cầu cơ bản của người dân phải được đáp ứng hoặc các cơ sở dịch vụ phải hoạt động một cách an toàn và không bị gián đoạn .

(Xem Báo cáo lần thứ 299, Vụ việc số 1782, đoạn 324; và Báo cáo lần thứ 300, Vụ việc số 1791, đoạn 346.)

608. Các biện pháp cần được thực hiện nhằm bảo đảm rằng các dịch vụ tối thiểu là để tránh gây nguy hiểm cho an toàn và sức khỏe công cộng.

(Xem Báo cáo lần thứ 309, Vụ việc số 1916, đoạn 100.)

609. Dịch vụ tối thiểu có thể phải được duy trì trong trường hợp phạm vi và thời gian của các cuộc đình công có thể gây ra khủng hoảng quốc gia, nhưng trong những trường hợp đó, tổ chức công đoàn và tổ chức của người sử dụng lao động phải được tham gia cùng với cơ quan công quyền để xác định thế nào là dịch vụ tối thiểu.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 557; Báo cáo lần thứ 308, Vụ việc số 1923, đoạn 222; Báo cáo lần thứ 316, Vụ việc số 1985, đoạn 324; Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2249, đoạn 1478; và Báo cáo lần thứ 338, Vụ việc số 2364, đoạn 975.)

610. Dịch vụ tối thiểu có thể được thiết lập trong trường hợp mức độ và thời gian của cuộc đình công có thể dẫn đến khủng hoảng quốc gia, gây nguy hiểm cho điều kiện sống bình thường của người dân. Dịch vụ tối thiểu như thế phải được hạn chế trong những hoạt động thật sự cần thiết nhằm tránh gây nguy hiểm cho tính mạng hoặc điều kiện sống bình thường của toàn bộ hoặc một bộ phận người dân; hơn nữa, tổ chức của người lao động và tổ chức của người sử dụng lao động phải được tham gia cùng với cơ quan công quyền trong việc xác định dịch vụ đó là dịch vụ tối thiểu.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 558; Báo cáo lần thứ 308, Vụ việc số 1923, đoạn 222; Báo cáo lần thứ 317, Vụ việc số 1971, đoạn 57; Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2212, đoạn 751.)

611. Ủy ban đã chỉ ra rằng điều quan trọng là các quy định về dịch vụ tối thiểu cần duy trì trong trường hợp xảy ra đình công trong khu vực dịch vụ thiết yếu phải được xác định một cách rõ ràng, áp dụng một cách nghiêm ngặt và các chủ thể liên quan phải được biết trước một khoảng thời gian hợp lý.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 559; Báo cáo lần thứ 308, Vụ việc số 1921, đoạn 573; và Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2212, đoạn 751.)

612. Việc xác định các dịch vụ tối thiểu và số lượng người lao động tối thiểu cần làm việc để duy trì dịch vụ đó phải có sự tham gia của không chỉ cơ quan công quyền, mà còn cả sự tham gia của các tổ chức của người lao động và của người sử dụng lao động. Điều này không chỉ cho phép các bên chia sẻ quan điểm về tình huống cụ thể đó có được xem là dịch vụ tối thiểu hay không, mà còn góp phần vào việc bảo đảm rằng phạm vi của dịch vụ tối thiểu không làm mất đi hiệu quả của quyền đình công trên thực tế vì sự ảnh hưởng hạn chế của nó, đồng thời góp phần làm xóa tan cảm nhận có thể có của các tổ chức công đoàn rằng đình công không còn ý nghĩa gì nữa do việc xác định dịch vụ tối thiểu quá dễ dãi và không có sự tham gia của họ.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 560; Báo cáo lần thứ 299, Vụ việc số 1782, đoạn 325; Báo cáo lần thứ 302, Vụ việc số 1856, đoạn 436; Báo cáo lần thứ 308, Vụ việc số 1923, đoạn 222; Báo cáo lần thứ 320, Vụ việc số 1963, đoạn 231, và Vụ việc số 2044, đoạn 453; Báo cáo lần thứ 324, Vụ việc số 2078, đoạn 617; Báo cáo lần thứ 325, Vụ việc số 2018, đoạn 88; và Báo cáo lần thứ 338, Vụ việc số 2373, đoạn 381.)

613. Liên quan đến yêu cầu của pháp luật theo đó dịch vụ tối thiểu phải được duy trì khi xảy ra đình công trong khu vực dịch vụ thiết yếu, và mọi bất đồng liên quan đến số lượng và nhiệm vụ của những người lao động tiếp tục làm việc để duy trì dịch vụ tối thiểu sẽ được cơ quan lao động giải quyết, quan điểm của Ủy ban là luật phải quy định rằng mọi bất đồng về những vấn đề trên phải được giải quyết bởi một cơ quan độc lập, không phải là bộ lao động hay bộ chủ quản của doanh nghiệp công đó.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 561; Báo cáo lần thứ 299, Vụ việc số 1782, đoạn 325; Báo cáo lần thứ 308, Vụ việc số 1923, đoạn 222; Báo cáo lần thứ 320, Vụ việc số 2044, đoạn 453; Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2212, đoạn 751.)

614. Việc quyết định rõ ràng về việc có thực sự cần thiết là các dịch vụ tối thiểu hay không cần phải được quyết định bởi các cơ quan tư pháp trên cơ sở xem xét một cách thấu đáo cấu trúc, chức năng của các đơn vị, doanh nghiệp liên quan và tác động thực sự của hành động đình công.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 562; Báo cáo lần thứ 302, Vụ việc số 1856, đoạn 437; và Báo cáo lần thứ 304, Vụ việc số 1866, đoạn 114.)

Các ví dụ về xem xét của Ủy ban liên quan đến việc đáp ứng các điều kiện để được chấp nhận là dịch vụ hoạt động tối thiểu

615. Dịch vụ chở phà không phải là một dịch vụ thiết yếu. Tuy nhiên, trên cơ sở xem xét về những khó khăn và sự bất tiện mà người dân sống trên các đảo dọc bờ biển có thể phải chịu do việc ngừng dịch vụ chở phà, thì có thể thống nhất một thỏa thuận về các dịch vụ tối thiểu cần duy trì khi xảy ra đình công.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 563; Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2212, đoạn 749; và Báo cáo lần thứ 336, Vụ việc số 2324, đoạn 282.)

616. Các dịch vụ cung cấp bởi các doanh nghiệp cảng quốc gia và bản thân các cảng không phải là các dịch vụ thiết yếu, mặc dù đó là những dịch vụ công quan trọng mà ở đó một số dịch vụ tối thiểu có thể phải duy trì khi xảy ra đình công.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 564; Báo cáo lần thứ 318, Vụ việc số 2018, đoạn 514; Báo cáo lần thứ 320, Vụ việc số 1963, đoạn 231; và Báo cáo lần thứ 321, Vụ việc số 2066, đoạn 340.)

617. Việc tôn trọng nghĩa vụ phải duy trì dịch vụ tối thiểu trong các hoạt động tàu điện ngầm nhằm đáp ứng nhu cầu tối thiểu của người dân là không vi phạm các nguyên tắc về tự do hiệp hội.

(Xem Báo cáo lần thứ 320, Vụ việc số 2057, đoạn 780.)

618. Liên quan đến việc đình công của người lao động trong các doanh nghiệp vận tải tàu điện ngầm, nếu không có sự thỏa thuận của các bên thì việc xác định các dịch vụ tối thiểu phải do một cơ quan độc lập quyết định.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 565; và Báo cáo lần thứ 320, Vụ việc số 2057, đoạn 780.)

619. Việc duy trì dịch vụ tối thiểu khi đình công xảy ra tại khu vực vận tải đường sắt là chính đáng.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 567.)

620. Trên cơ sở xem xét tình hình cụ thể của dịch vụ đường sắt ở một quốc gia, quy mô và độ dài của việc đình dịch vụ có thể dẫn đến vấn đề về tình trạng khẩn cấp quốc gia gây nguy hiểm cho cuộc sống của người dân, và do đó, trong một số tình huống cụ thể, việc chính phủ can thiệp bằng cách thiết lập và yêu cầu duy trì dịch vụ tối thiểu là có thể chấp nhận được.

(Xem Báo cáo lần thứ 308, Vụ việc số 1923, đoạn 221.)

621. Hoạt động vận tải hành khách và hàng hóa thương mại không phải là một dịch vụ thiết yếu theo nghĩa nghiêm ngặt của khái niệm này; tuy nhiên, đây là một dịch vụ công quan trọng nên việc yêu cầu duy trì dịch vụ tối thiểu khi đình công xảy ra là có thể lý giải được.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 566; Báo cáo lần thứ 320, Vụ việc số 2044, đoạn 453; Báo cáo lần thứ 324, Vụ việc số 2078, đoạn 616; Báo cáo lần thứ 325, Vụ việc số 2018, đoạn 88; và Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2212, đoạn 749.)

622. Việc duy trì dịch vụ tối thiểu là có thể nhìn thấy trước đối với các dịch vụ bưu điện.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 568; Báo cáo lần thứ 304, Vụ việc số 1866, đoạn 113; và Báo cáo lần thứ 316, Vụ việc số 1985, đoạn 324.)

623. Việc áp đặt dịch vụ tối thiểu là có thể chấp nhận được đối với dịch vụ thu gom rác.

(Xem Báo cáo lần thứ 309, Vụ việc số 1916, đoạn 100.)

624. Dịch vụ in tiền, ngân hàng và ngành dầu khí là những lĩnh vực mà khi đình công xảy ra, các bên có thể thỏa thuận về dịch vụ tối thiểu cần phải duy trì nhằm bảo đảm nhu cầu tối thiểu của người dùng đối với các dịch vụ này.

(Xem Báo cáo lần thứ 309, Vụ việc số 1865, đoạn 149; và Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2355, đoạn 630.)

625. Các dịch vụ tối thiểu có thể được xác định trong khu vực giáo dục trên cơ sở tham vấn đầy đủ với các đối tác xã hội trong những trường hợp đình công kéo dài xảy ra.

(Xem Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2173, đoạn 297.)

626. Quyết định của chính phủ yêu cầu duy trì dịch vụ tối thiểu trong cơ quan thú y trong tình huống đang đối mặt với nguy cơ lây lan các bệnh truyền nhiễm là không vi phạm các nguyên tắc của tự do hiệp hội.

(Xem Báo cáo lần thứ 331, Vụ việc số 2209, đoạn 734.)

Việc không tuân thủ dịch vụ tối thiểu

627. Mặc dù quyết định cuối cùng đình chỉ hoặc hủy bỏ địa vị pháp lý của một công đoàn là do cơ quan tư pháp độc lập ban hành, song các quyết định như thế không nên được đưa ra trong trường hợp do không tuân thủ về dịch vụ tối thiểu.

(Xem Bộ Tổng tập năm, đoạn 569.)

Trách nhiệm tuyên bố về tính bất hợp pháp của cuộc đình công

628. Trách nhiệm tuyên bố về tính bất hợp pháp của cuộc đình công không được là thẩm quyền của chính phủ mà phải là thẩm quyền của một cơ quan độc lập được các bên liên quan tin cậy.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 522; và, ví dụ, Báo cáo lần thứ 304, Vụ việc số 1851, đoạn 280; Báo cáo lần thứ 309, Vụ việc số 1916, đoạn 102; Báo cáo lần thứ 311, Vụ việc số 1954, đoạn 405; Báo cáo lần thứ 314, Vụ việc số 1948/1955, đoạn 72; Báo cáo lần thứ 320, Vụ việc số 2007, đoạn 282; Báo cáo lần thứ 326, Vụ việc số 2111, đoạn 474; Báo cáo lần thứ 329, Vụ việc số 2195, đoạn 736; Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2208, đoạn 599; Báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 2281, đoạn 634; và Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2355, đoạn 631.)

629. Quyết định cuối cùng về tính bất hợp pháp của cuộc đình công không được là thẩm quyền của chính phủ, đặc biệt trong những trường hợp mà chính phủ là một bên tranh chấp.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 523; Báo cáo lần thứ 305, Vụ việc số 1870, đoạn 143; Báo cáo lần thứ 307, Vụ việc số 1899, đoạn 83; và Báo cáo lần thứ 316, Vụ việc số 1934, đoạn 210.)

630. Sẽ là trái với các nguyên tắc về tự do hiệp hội khi việc tuyên bố về tính bất hợp pháp một cuộc đình công ở khu vực dịch vụ công lại thuộc thẩm quyền của người đứng đầu các thiết chế công quyền vì ở đó các thẩm phán cũng thuộc các bên tranh chấp.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 524.)

631. Để cập đến một thông tư quy định về tính bất hợp pháp của bất cứ cuộc đình công nào trong khu vực công, Ủy ban cho rằng những vấn đề như thế không thuộc thẩm quyền của các cơ quan hành chính.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 525.)

Lệnh yêu cầu quay trở lại làm việc, việc tuyển dụng lao động khi đang diễn ra đình công, các quyết định trưng mua

632. Việc tuyển dụng lao động để phá vỡ, làm thất bại một cuộc đình công xảy ra ở khu vực không được xem là dịch vụ thiết yếu theo cách hiểu nghiêm ngặt của khái niệm mà ở đó đình công có thể bị cấm, là cấu thành vi phạm nghiêm trọng về tự do hiệp hội.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 570; Báo cáo lần thứ 302, Vụ việc số 1849, đoạn 217; Báo cáo lần thứ 306, Vụ việc số 1865, đoạn 336; Báo cáo lần thứ 307, Vụ việc số 1899, đoạn 81; Báo cáo lần thứ 311, Vụ việc số 1954, đoạn 406; Báo cáo lần thứ 327, Vụ việc số 2141, đoạn 322; Báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 2251, đoạn 998; và Báo cáo lần thứ 335, Vụ việc số 1865, đoạn 826.)

633. Nếu một cuộc đình công là hợp pháp, việc sử dụng lao động bên ngoài để thay thế những người lao động tham gia đình công cho khoảng thời gian không xác định là có nguy cơ vi phạm quyền đình công của người lao động, ảnh hưởng đến việc tự do thực hành các quyền công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 571; Báo cáo lần thứ 306, Vụ việc số 1865, đoạn 336; Báo cáo lần thứ 318, Vụ việc số 2005, đoạn 183; và Báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 2251, đoạn 998.)

634. Bất cứ khi nào độ dài và mức độ của một cuộc đình công ở một khu vực quan trọng đối với nền kinh tế có thể gây ra tình huống nguy hiểm đối với tính mạng, an toàn và sức khỏe của người dân, thì một lệnh yêu cầu quay trở lại làm việc có thể là hợp pháp, nếu lệnh đó chỉ áp dụng đối với những người lao động mà phạm vi và độ dài của đình công của những người đó gây ra tình huống nguy hiểm trên.

Tuy nhiên, việc yêu cầu quay trở lại làm việc không thuộc các trường hợp trên là trái với các nguyên tắc của tự do hiệp hội.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 572; Báo cáo lần thứ 320, Vụ việc số 2044, đoạn 452; Báo cáo lần thứ 329, Vụ việc số 2195, đoạn 737; Báo cáo lần thứ 332, Vụ việc số 2252, đoạn 883; và Báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 2281, đoạn 634.)

635. Việc sử dụng quân đội và lệnh trưng dụng để phá vỡ một cuộc đình công có yêu sách về nghề nghiệp là cấu thành hành vi vi phạm nghiêm trọng về tự do hiệp hội, trừ khi các hành động này có mục đích duy trì các dịch vụ thiết yếu trong những tình huống đặc biệt nghiêm trọng.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 573; Báo cáo lần thứ 308, Vụ việc số 1921, đoạn 575; Báo cáo lần thứ 320, Vụ việc số 2044, đoạn 452; và Báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 2288, đoạn 831.)

636. Duy trì việc làm của lực lượng vũ trang hoặc của những người thực thi công việc bị đình chỉ vì lý do tranh chấp lao động, nếu cuộc đình công là hợp pháp, là có thể chấp nhận được chỉ khi có nhu cầu cần bảo đảm hoạt động của các ngành hoặc dịch vụ mà việc dừng hoạt động có thể dẫn đến khủng hoảng nghiêm trọng.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 528 và 574; Báo cáo lần thứ 321, Vụ việc số 2066, đoạn 340; Báo cáo lần thứ 324, Vụ việc số 2077, đoạn 551; và Báo cáo lần thứ 328, Vụ việc số 2082, đoạn 475.)

637. Mặc dù thừa nhận rằng việc dừng hoạt động của các đơn vị như vận tải, đường sắt và khu vực dầu khí có thể làm gián đoạn cuộc sống bình thường của dân cư, song khó có thể chấp nhận rằng việc dừng các hoạt động nêu trên có thể gây ra tình huống khẩn cấp quốc gia. Do đó, Ủy ban cho rằng các giải pháp nhằm huy động người lao động làm việc trong khi diễn ra các tranh chấp trong những đơn vị, khu vực này là hạn chế quyền đình công của người lao động với tư cách là công cụ để bảo vệ các lợi ích nghề nghiệp và kinh tế.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 530 và 575; Báo cáo lần thứ 317, Vụ việc số 1971, đoạn 56; Báo cáo lần thứ 335, Vụ việc số 1865, đoạn 826; và Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2249, đoạn 1478.)

638. Việc trưng dụng người lao động trong ngành đường sắt khi đình công xảy ra, việc đe dọa sa thải người lao động đình công và không cho người lao động khác vào làm việc, việc tuyển dụng người lao động lương thấp và việc cấm gia nhập công đoàn nhằm bẻ gãy cuộc đình công hợp pháp và hòa bình trong các ngành dịch vụ không phải là thiết yếu theo nghĩa hiểu nghiêm ngặt của khái niệm là không phù hợp với nguyên tắc tự do hiệp hội.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 576.)

639. Khi một dịch vụ công thiết yếu như dịch vụ điện thoại bị gián đoạn do một cuộc đình công bất hợp pháp gây ra, chính phủ có thể đảm đương trách nhiệm bảo đảm hoạt động bình thường của dịch vụ này vì lợi ích của cộng đồng, và để làm được điều đó, chính phủ có thể yêu cầu lực lượng vũ trang hoặc lực lượng khác thực thi các dịch vụ đã bị gián đoạn và tiến hành các bước đi cần thiết nhằm bảo đảm những người này có thể tiếp cận nơi làm việc để thực thi nhiệm vụ.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 577.)

Sự can thiệp của cơ quan công quyền trong khi diễn ra đình công

640. Trong một vụ việc, chính phủ đã tham vấn người lao động để xác định xem họ có muốn tổ chức hoặc tiếp tục cuộc đình công đang diễn ra hay không, và cuộc tham vấn này được tổ chức bởi một cơ quan độc lập được thành lập và hoạt động thường xuyên thông qua hình thức bỏ phiếu, Ủy ban nhấn mạnh rằng việc tham khảo ý kiến người lao động và tổ chức đại diện của họ trong trường hợp trên phải được thực hiện thông qua hình thức bỏ phiếu kín nhằm bảo đảm sự tự do từ bất cứ sự chi phối hoặc áp lực nào của các cơ quan công quyền có thể làm ảnh hưởng đến việc thực hành quyền đình công trên thực tế.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 578)

641. Sự can thiệp của quân đội vào các tranh chấp lao động là không có lợi cho việc loại bỏ bạo lực, áp lực và sự đe dọa với tư cách là những điều kiện thiết yếu cho việc thực thi quyền tự do hiệp hội.

(Xem Báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 2268, đoạn 765.)

Sự can thiệp của cảnh sát khi xảy ra đình công

642. Ủy ban đã khuyến nghị không xem xét các khiếu kiện về sự can thiệp của cảnh sát khi thực tế cho thấy sự can thiệp đó chỉ hạn chế trong việc duy trì trật tự công cộng, không hạn chế việc thực thi quyền đình công chính đáng.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 579.)

643. Việc sử dụng cảnh sát vì mục đích chấm dứt đình công là sự vi phạm các quyền công đoàn.

(Xem Báo cáo lần thứ 304, Vụ việc số 1863, đoạn 361.)

644. Khi đình công xảy ra, các cơ quan công quyền chỉ sử dụng sức mạnh trong những tình huống nghiêm trọng khi mà luật pháp và trật tự bị đe dọa nghiêm trọng.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 580; và, ví dụ, Báo cáo lần thứ 299, Vụ việc số 1687, đoạn 456; Báo cáo lần thứ 302, Vụ việc số 1825, đoạn 492; Báo cáo lần thứ 304, Vụ việc số 1863, đoạn 361; Báo cáo lần thứ 306, Vụ việc số 1884, đoạn 695; Báo cáo lần thứ 308, Vụ việc số 1773, đoạn 446, và Vụ việc số 1914, đoạn 669; Báo cáo lần thứ 311, Vụ việc số 1954, đoạn 407; Báo cáo lần thứ 324, Vụ việc số 1865, đoạn 412; Báo cáo lần thứ 332, Vụ việc số 2252, đoạn 888; và Báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 2153, đoạn 211.)

645. Trong khi người lao động và tổ chức của họ có nghĩa vụ tôn trọng pháp luật quốc gia, sự can thiệp bởi các lực lượng an ninh vào các cuộc đình công phải hạn chế nghiêm ngặt vào mục đích duy trì trật tự công cộng.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 581; Báo cáo lần thứ 302, Vụ việc số 1849, đoạn 211; Báo cáo lần thứ 324, Vụ việc số 2093, đoạn 437.)

646. Trong khi người lao động và tổ chức của họ có nghĩa vụ tôn trọng pháp luật quốc gia, sự can thiệp của cảnh sát nhằm thi hành một quyết định của tòa án ảnh hưởng đến những người lao động tham gia đình công phải đáp ứng những bảo đảm cơ bản của bất cứ hệ thống nào nhằm tôn trọng tự do của công chúng.

(Xem Báo cáo lần thứ 306, Vụ việc số 1891, đoạn 571.)

647. Các cơ quan công quyền chỉ cầu viện đến sự can thiệp của cảnh sát khi có sự đe dọa thực sự đối với trật tự công cộng. Sự can thiệp của cảnh sát phải tương ứng với sự đe dọa đối với trật tự công cộng và các chính phủ phải thực hiện các biện pháp nhằm bảo đảm rằng các cơ quan có thẩm quyền nhận được sự hướng dẫn đầy đủ để có thể tránh được việc sử dụng bạo lực quá mức cần thiết nhằm kiểm soát các cuộc đình công có nguy cơ ảnh hưởng đến trật tự công cộng.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 582; Báo cáo lần thứ 320, Vụ việc số 1865, đoạn 524; Báo cáo lần thứ 324, Vụ việc số 2093, đoạn 437; Báo cáo lần thứ 325, Vụ việc số 2068, đoạn 314; Báo cáo lần thứ 335, Vụ việc số 2228, đoạn 901; Báo cáo lần thứ 336, Vụ việc số 2153, đoạn 175; và Báo cáo lần thứ 338, Vụ việc số 2364, đoạn 976.)

Đình công ngõi¹

648. Hành động đình công ngõi nếu phù hợp với các quy định của pháp luật thì không phải là vấn đề can thiệp của cơ quan công quyền.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 583.)

649. Việc cấm đình công ngõi là có thể chấp nhận được chỉ khi nó diễn ra một cách hòa bình.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 584.)

650. Ủy ban cho rằng sẽ là chính đáng nếu pháp luật quy định cấm đình công ngõi không được gây rối đối với trật tự công cộng, đe dọa những người lao động khác không tham gia đình công và vẫn tiếp tục làm việc.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 585; và Báo cáo lần thứ 320, Vụ việc số 1963, đoạn 232.)

651. Việc tham gia đình công ngõi và mạnh mẽ khuyến khích/kích động một cách hòa bình người lao động khác không đi làm không thể bị xem là trái pháp luật. Tuy nhiên, vấn đề sẽ khác nếu việc đình công ngõi đi kèm với bạo lực hoặc ép buộc người lao động không tham gia đình công nhằm can thiệp vào sự tự do của họ trong việc quyết định không tham gia đình công; những hành động như thế cấu thành hành vi vi phạm pháp luật hình sự ở nhiều quốc gia.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 586; và, ví dụ, Báo cáo lần thứ 299, Vụ việc số 1640/1646, đoạn 152, và Vụ việc số 1687, đoạn 456; Báo cáo lần thứ 304, Vụ việc số 1851, đoạn 282; Báo cáo lần thứ 305, Vụ việc số 1879, đoạn 204; Báo cáo lần thứ 306, Vụ việc số 1865, đoạn 337; Báo cáo lần thứ 307, Vụ việc số 1863, đoạn 344; Báo cáo lần thứ 310, Vụ việc số 1931, đoạn 496; Báo cáo lần thứ 314, Vụ việc số 1787, đoạn 33; Báo cáo lần thứ 316, Vụ việc số 2000, đoạn 638; và Báo cáo lần thứ 320, Vụ việc số 1963, đoạn 232.)

652. Trong khi thực hành quyền đình công phải tôn trọng quyền tự do làm việc của người lao động không tham gia đình công đã được luật quy định, cũng như quyền của người quản lý vào khuôn viên của doanh nghiệp.

(Xem Báo cáo lần thứ 300, Vụ việc số 1811/1816, đoạn 307.)

¹ Nguyên văn tiếng Anh “pickets”, được hiểu là những cuộc đình công mà người tham gia đình công ngõi ở những khu vực hoặc lập thành hàng rào để ngăn cản những người lao động khác làm việc, tạm dịch là “đình công ngõi – ND”

653. Việc yêu cầu đình công ngồi chỉ có thể được thực hiện ở gần doanh nghiệp là không vi phạm các nguyên tắc về tự do hiệp hội.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 587.)

Khấu trừ tiền lương

654. Việc khấu trừ tiền lương trong những ngày người lao động đình công là không có vấn đề gì dưới góc độ các nguyên tắc về tự do hiệp hội

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 588; Báo cáo lần thứ 304, Vụ việc số 1863, đoạn 363; và Báo cáo lần thứ 307, Vụ việc số 1899, đoạn 83.)

655. Trong một vụ việc, tiền lương bị khấu trừ cao hơn tiền lương của người lao động trong những ngày đình công, Ủy ban nhắc lại rằng việc áp đặt chế tài đối với hành động đình công là không có lợi cho sự hài hòa của quan hệ lao động.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 589 và 595.)

656. Việc yêu cầu người sử dụng lao động thanh toán tiền lương trong những ngày người lao động đình công khi người sử dụng lao động tuyên bố nhận trách nhiệm về cuộc đình công đó, ngoài việc có nguy cơ phá vỡ sự cân bằng trong quan hệ lao động và làm tăng chi phí của người sử dụng lao động, nó còn có vấn đề về sự phù hợp với các nguyên tắc tự do hiệp hội. Việc thanh toán tiền lương trong thời gian người lao động đình công không được là một nghĩa vụ bắt buộc song cũng không được cấm, mà là vấn đề do hai bên tự quyết định.

(Xem Báo cáo lần thứ 318, Vụ việc số 1931, đoạn 366.)

657. Người sử dụng lao động không có nghĩa vụ thanh toán tiền lương cho người lao động trong thời gian đình công. Đây là vấn đề do hai bên tự thỏa thuận quyết định. Tuy nhiên, việc không trả lời đối với yêu cầu thanh toán tiền lương có thể bị xem là một hành vi không công bằng, vi phạm nguyên tắc thương lượng tập thể thiện chí, và có thể bị áp dụng chế tài theo quy định của pháp luật.

(Xem Báo cáo lần thứ 318, Vụ việc số 1931, đoạn 369.)

Chế tài

A. Trong trường hợp cuộc đình công là chính đáng (Xem thêm các đoạn 57, 77, 269 và 853)

658. Áp dụng chế tài đối với công đoàn vì lý do lãnh đạo một cuộc đình công chính đáng là vi phạm nghiêm trọng các nguyên tắc về tự do hiệp hội.

(Xem Báo cáo lần thứ 302, Vụ việc số 1849, đoạn 207.)

659. Việc đóng cửa các văn phòng công đoàn vì hệ quả của một cuộc đình công chính đáng là vi phạm các nguyên tắc về tự do hiệp hội.

(Xem Báo cáo lần thứ 302, Vụ việc số 1849, đoạn 215.)

660. Không ai có thể bị trừng phạt vì lý do thực hiện hoặc nỗ lực thực hiện một cuộc đình công chính đáng.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 590; và, ví dụ, Báo cáo lần thứ 302, Vụ việc số 1849, đoạn 211; Báo cáo lần thứ 307, Vụ việc số 1890, đoạn 372; Báo cáo lần thứ 310, Vụ việc số 1932, đoạn 515; Báo cáo lần thứ 311, Vụ việc số 1934, đoạn 127; Báo cáo lần thứ 316, Vụ việc số 1934, đoạn 211; Báo cáo lần thứ 318, Vụ việc số 1978, đoạn 218; Báo cáo lần thứ 321, Vụ việc số 2056, đoạn 137; Báo cáo lần thứ 324, Vụ việc số 2072, đoạn 587; Báo cáo lần thứ 326, Vụ việc số 2091, đoạn 154; Báo cáo lần thứ 331, Vụ việc số 1937/2027, đoạn 105; và Báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 2164, đoạn 608.)

661. Sa thải người lao động vì lý do đình công cấu thành hành vi phân biệt đối xử nghiêm trọng về việc làm dựa trên cơ sở/lý do tham gia các hoạt động công đoàn chính đáng và là trái với Công ước số 98.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 591; Báo cáo lần thứ 306, Vụ việc số 1904, đoạn 596; Báo cáo lần thứ 326, Vụ việc số 2116, đoạn 356; Báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 2164, đoạn 608; Báo cáo lần thứ 334, Vụ việc số 2267, đoạn 658, và Vụ việc số 2211, đoạn 678; và Báo cáo lần thứ 338, Vụ việc số 2046, đoạn 104.)

662. Khi các đoàn viên và cán bộ công đoàn bị sa thải vì đã thực thi quyền đình công, Ủy ban chỉ có thể kết luận rằng họ đã bị trừng phạt và họ đã bị phân biệt đối xử vì lý do tiến hành hoặc tham gia các hoạt động công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 592; Báo cáo lần thứ 306, Vụ việc số 1904, đoạn 596; Báo cáo lần thứ 318, Vụ việc số 1978, đoạn 218; Báo cáo lần thứ 326, Vụ việc số 2116, đoạn 356; và Báo cáo lần thứ 334, Vụ việc số 2267, đoạn 658.)

663. Việc tôn trọng các nguyên tắc về tự do hiệp hội yêu cầu rằng người lao động không thể bị sa thải hoặc từ chối việc làm vì lý do họ đã tham gia đình công hoặc các hành động công nghiệp khác. Điều này không liên quan đến

việc người lao động bị sa thải trong hoặc sau khi đình công xảy ra. Một cách logic, điều này cũng không liên quan đến việc sa thải được thực hiện trước khi xảy ra đình công nếu mục đích của việc sa thải là nhằm ngăn cản hoặc trừng phạt việc thực thi quyền đình công.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 593; Báo cáo lần thứ 305, Vụ việc số 1870, đoạn 144; Báo cáo lần thứ 308, Vụ việc số 1934, đoạn 132; và Báo cáo lần thứ 327, Vụ việc số 2141, đoạn 324.)

664. Ủy ban không thể có thái độ bình thản được đối với các quy định pháp lý, theo đó: (a) hầu hết các hành động công nghiệp đều bị xem là hành vi vi phạm hợp đồng của những người tham gia vào các hành động công nghiệp đó; (b) buộc bất cứ công đoàn hoặc cán bộ công đoàn nào đã tiến hành tổ chức các hành động công nghiệp bị xem là vi phạm hợp đồng đó phải chịu trách nhiệm về mọi thiệt hại gây ra cho người sử dụng lao động; và (c) cho phép người sử dụng lao động liên quan đến hành động công nghiệp đó có thể có được quyết định của tòa án nhằm phòng ngừa việc tái diễn hoặc tiếp tục những hành động bị xem là trái pháp luật. Hệ quả của những quy định như trên là nó có thể lấy đi năng lực pháp lý của người lao động để có thể tiến hành đình công nhằm bảo vệ và thúc đẩy cho các lợi ích kinh tế, xã hội của họ.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 594.)

665. Thông báo của chính phủ rằng người lao động phải làm thêm giờ nhằm đền bù cho việc đình công, bản thân nó, sẽ có ảnh hưởng không tiêu cực đối với quyền đình công.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 596.)

666. Việc sử dụng những giải pháp mạnh mang tính cực đoan như sa thải hoặc từ chối việc làm đối với người lao động vì họ đã tham gia đình công, là có nguy cơ của việc lạm dụng nghiêm trọng và cấu thành hành vi vi phạm về tự do hiệp hội.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 597; Báo cáo lần thứ 311, Vụ việc số 1954, đoạn 406; Báo cáo lần thứ 329, Vụ việc số 2195, đoạn 738; và Báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 2281, đoạn 633.)

B. Các trường hợp lạm dụng khi thực thi quyền đình công

667. Các nguyên tắc về tự do hiệp hội không ủng hộ và bảo vệ cho sự lạm dụng, bao gồm các hành vi vi phạm pháp luật hình sự khi thực thi quyền đình công.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 598; Báo cáo lần thứ 320, Vụ việc số 2007, đoạn 281; Báo cáo lần thứ 332, Vụ việc số 2187, đoạn 719; và Báo cáo lần thứ 338, Vụ việc số 2363, đoạn 734.)

668. Liên quan đến các cuộc đình công, các chế tài hình sự chỉ được áp dụng khi có hành vi vi phạm các quy định về cấm đình công nếu bản thân các quy định đó là phù hợp với các nguyên tắc về tự do hiệp hội. Tất cả các chế tài đối với các hành vi không chính đáng phải tương ứng với lỗi và hành vi vi phạm đã xảy ra, và cơ quan công quyền không được áp dụng chế tài bằng hình thức tù giam đối với những hành vi chỉ là hoạt động tổ chức đoàn viên hoặc tham gia vào các cuộc đình công hòa bình, ôn hòa.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 599; và, ví dụ Báo cáo lần thứ 303, Vụ việc số 1810/1830, đoạn 62; Báo cáo lần thứ 304, Vụ việc số 1851, đoạn 281; Báo cáo lần thứ 310, Vụ việc số 1930, đoạn 354; Báo cáo lần thứ 311, Vụ việc số 1950, đoạn 460; Báo cáo lần thứ 320, Vụ việc số 2048, đoạn 718; Báo cáo lần thứ 329, Vụ việc số 2195, đoạn 738; Báo cáo lần thứ 331, Vụ việc số 1937/2027, đoạn 105; Báo cáo lần thứ 332, Vụ việc số 2252, đoạn 886; Báo cáo lần thứ 336, Vụ việc số 2153, đoạn 174; và Báo cáo lần thứ 338, Vụ việc số 2363, đoạn 734.)

669. Ủy ban cho rằng một số giải pháp tạm thời do cơ quan công quyền áp dụng sau khi xảy ra đình công ở khu vực dịch vụ thiết yếu (cấm các hoạt động công đoàn, dừng hệ thống thu đoàn phí công đoàn tự động qua lương...) là trái với những bảo đảm quy định tại Điều 3 của Công ước 87. Ủy ban yêu cầu chính phủ phải chú ý rằng các giải pháp do cơ quan công quyền áp dụng nhằm bảo đảm hoạt động của các dịch vụ thiết yếu không được thái quá hoặc vượt quá mục đích thực sự chỉ là để duy trì dịch vụ thiết yếu.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 600.)

670. Sự trừng phạt tương đương tối đa 500 hoặc 1000 lần tiền lương tối thiểu cho mỗi ngày đình công mang tính lạm dụng có thể có hành hưởng đe dọa đối với công đoàn và có tác động cấm các hoạt động công đoàn chính đáng, đặc biệt trong trường hợp cam kết không tiến hành đình công bị xem là mang tính lạm dụng trong tương lai là điều kiện để hủy bỏ chế tài này.

(Báo cáo lần thứ 306, Vụ việc số 1889, đoạn 175.)

C. Trong các trường hợp đình công ôn hòa

(Xem thêm đoạn 77)

671. Các cơ quan công quyền không được sử dụng việc bắt bớ hoặc bỏ tù đối với người thực hiện hành vi tổ chức hoặc tham gia vào cuộc đình công ôn hòa; các biện pháp này dẫn đến nguy cơ lạm dụng và là sự đe dọa nghiêm trọng đối với tự do hiệp hội.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 601; Báo cáo lần thứ 299, Vụ việc số 1687, đoạn 457; Báo cáo lần thứ 302, Vụ việc số 1825, đoạn 493; Báo cáo lần thứ 304, Vụ việc số 1712, đoạn 378; Báo cáo lần thứ 320, Vụ việc số 2048, đoạn 716; và Báo cáo lần thứ 327, Vụ việc số 1581, đoạn 111.)

672. Không ai có thể bị tước bỏ sự tự do hoặc bị áp dụng chế tài hình sự vì hành vi chỉ nhằm mục đích tổ chức đoàn viên hoặc tham gia vào cuộc đình công ôn hòa.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 602; Báo cáo lần thứ 302, Vụ việc số 1825, đoạn 493; Báo cáo lần thứ 304, Vụ việc số 1712, đoạn 378; Báo cáo lần thứ 306, Vụ việc số 1884, đoạn 686; Báo cáo lần thứ 308, Vụ việc số 1773, đoạn 446; Báo cáo lần thứ 320, Vụ việc số 2007, đoạn 283; và Báo cáo lần thứ 332, Vụ việc số 2234, đoạn 782, và Vụ việc số 2252, đoạn 886.)

673. Việc thực thi các quyền công đoàn một cách ôn hòa (đình công và biểu tình) của người lao động không được dẫn đến những sự bắt bớ và trục xuất.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 603.)

D. Áp dụng chế tài ở phạm vi rộng lớn

674. Việc bắt bớ và sa thải một số lượng lớn người lao động tham gia đình công là có nguy cơ nghiêm trọng của sự lạm dụng và đặt quyền tự do hiệp hội vào tình trạng nguy hiểm nghiêm trọng. Cơ quan có thẩm quyền cần phải được hướng dẫn đúng và đủ về sự vi phạm nguy hiểm đối với tự do hiệp hội của những hành vi bắt bớ và sa thải nêu trên.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 604; Báo cáo lần thứ 304, Vụ việc số 1719, đoạn 414; Báo cáo lần thứ 326, Vụ việc số 2105, đoạn 445; và Báo cáo lần thứ 338, Vụ việc số 2364, đoạn 977.)

Phân biệt đối xử bằng cách ưu ái đối với người lao động không tham gia đình công

675. Liên quan đến các giải pháp áp dụng nhằm đền bù như thưởng cho những người lao động không tham gia đình công, Ủy ban cho rằng các thực tiễn phân biệt đối xử như thế cấu thành cản trở lớn đối với quyền của đoàn viên công đoàn trong việc tổ chức các hoạt động của họ.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 605; và Báo cáo lần thứ 326, Vụ việc số 2105, đoạn 446.)

Đóng cửa doanh nghiệp khi đình công xảy ra

676. Việc bắt buộc đóng cửa doanh nghiệp khi đình công xảy ra theo quy định của pháp luật là vi phạm quyền tự do làm việc của những người không tham gia đình công và ảnh hưởng đến các nhu cầu cơ bản của doanh nghiệp (bảo dưỡng, bảo trì các thiết bị, phòng ngừa tai nạn lao động và quyền của người sử dụng lao động cũng như những người lao động là người quản lý doanh nghiệp trong việc tiếp cận nơi làm việc để thực thi nhiệm vụ, công việc của mình).

(Báo cáo lần thứ 310, Vụ việc số 1931, đoạn 497.)

Giải thể và đình chỉ các tổ chức

11

Những nguyên tắc chung

677. Trong một vụ việc ở một quốc gia, các tổ chức công đoàn bị giải thể và đình chỉ hoạt động, Ủy ban tin tưởng sâu sắc rằng không thể thành công trong việc giải quyết các vấn đề khó khăn về kinh tế, xã hội bằng giải pháp giải thể, cô lập hoặc đình chỉ hoạt động của các công đoàn. Trái lại, chỉ bằng cách phát triển các tổ chức công đoàn tự do và độc lập, và đối thoại, thương lượng với các tổ chức này thì chính phủ mới có thể vượt qua được các khó khăn và giải quyết được các vấn đề đang đặt ra trên cơ sở bảo đảm tốt nhất lợi ích của người lao động và của quốc gia.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, các đoạn 31 và 673; và Báo cáo lần thứ 338, Vụ việc số 2006, đoạn 266.)

678. Vì hệ quả nghiêm trọng từ việc giải thể một tổ chức công đoàn đại diện cho các lợi ích nghề nghiệp của người lao động, Ủy ban cho rằng sẽ là tốt hơn cho lợi ích và sự phát triển của quan hệ lao động nếu việc giải thể được thực hiện như là giải pháp cuối cùng sau khi đã sử dụng hết các cách khác với những tác động ít nghiêm trọng hơn đối với tổ chức.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 677.)

Tự nguyện giải thể

679. Việc quyết định giải thể một tổ chức công đoàn được thực hiện một cách tự do bởi đại hội thường kỳ của toàn bộ người lao động, quan điểm của Ủy ban là việc giải thể trong trường hợp này cũng như các hệ quả của việc giải thể đó không phải là sự vi phạm đối với các quyền công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 660.)

Giải thể vì lý do không đủ số lượng đoàn viên

(Xem thêm đoạn 289)

680. Quy định của pháp luật yêu cầu một tổ chức công đoàn sẽ bị giải thể nếu đoàn viên của tổ chức bị suy giảm còn 20 hoặc 40 người, tùy thuộc vào đó là công đoàn chung hoặc công đoàn được tổ chức theo nghề nghiệp, bản thân nó là không cấu thành vi phạm việc thực thi các quyền công đoàn, miễn rằng nó được đi kèm với các bảo đảm pháp lý khác nhằm tránh mọi khả năng của việc diễn giải có tính lạm dụng; cụ thể là quyền khởi kiện ra tòa phải được bảo đảm.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 661.)

681. Trong một vụ việc cụ thể, luật quy định phải có tối thiểu 20 đoàn viên để thành lập công đoàn và tòa án đã ra quyết định giải thể một công đoàn của các bác sĩ vì không đủ số lượng đoàn viên theo quy định của pháp luật để thực hành nghề nghiệp, Ủy ban cho rằng việc giải thể trong trường hợp trên không cấu thành vi phạm về tự do hiệp hội.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 662.)

682. Trong một vụ việc đã được kết luận là việc suy giảm đoàn viên công đoàn xuống dưới yêu cầu của pháp luật về số lượng đoàn viên tối thiểu 25 người là hệ quả của sự đe dọa và việc sa thải nhằm chống công đoàn, Ủy ban đã yêu cầu chính phủ phải ra kết luận rằng việc sa thải đó là có mục đích chống công đoàn và việc rời bỏ công đoàn của các lãnh đạo công đoàn là hệ quả của sự đe dọa hoặc áp lực của người sử dụng lao động, trên cơ sở đó áp dụng các chế tài theo quy định của pháp luật, khôi phục lại việc làm cho những người lao động đã bị sa thải và cho phép công đoàn đã bị giải thể tái lập trở lại.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 663.)

Giải thể và đình chỉ bởi cơ quan hành chính

(Xem thêm đoạn 199)

683. Các giải pháp giải thể hoặc đình chỉ tổ chức do cơ quan hành chính áp dụng cấu thành vi phạm nghiêm trọng các nguyên tắc về tự do hiệp hội.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 664; Báo cáo lần thứ 302, Vụ việc số 1849, đoạn 209; Báo cáo lần thứ 304, Vụ việc số 1850, đoạn 214; Báo cáo lần thứ 325, Vụ việc số 2090, đoạn 166; Báo cáo lần thứ 327, Vụ việc số 1581, đoạn 110; Báo cáo lần thứ 329, Vụ việc số 2181, đoạn 760; và Báo cáo lần thứ 338, Vụ việc số 2364, đoạn 979.)

684. Việc giải thể các tổ chức công đoàn bằng các biện pháp hành chính cấu thành vi phạm rõ ràng Điều 4 Công ước số 87.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 665; Báo cáo lần thứ 304, Vụ việc số 1850, đoạn 214; Báo cáo lần thứ 305, Vụ việc số 1893, đoạn 459; và Báo cáo lần thứ 324, Vụ việc số 1880, đoạn 857.)

Hủy đăng ký hoặc hủy bỏ vị thế, tư cách công đoàn của tổ chức

685. Ủy ban nhấn mạnh rằng việc hủy đăng ký của một tổ chức công đoàn bởi cơ quan đăng ký công đoàn hoặc rút tên tổ chức khỏi danh sách đăng ký là tương đương với việc giải thể tổ chức bởi các cơ quan hành chính.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 669; Báo cáo lần thứ 318, Vụ việc số 2006, đoạn 348; Báo cáo lần thứ 320, Vụ việc số 1953, đoạn 120; Báo cáo lần thứ 323, Vụ việc số 2075, đoạn 518; Báo cáo lần thứ 327, Vụ việc số 2098, đoạn 759; Báo cáo lần thứ 329, Vụ việc số 2181, đoạn 760; và Báo cáo lần thứ 338, Vụ việc số 2364, đoạn 979.)

686. Việc hủy đăng ký của một công đoàn bởi cơ quan hành chính vì lý do những tranh chấp nội bộ của tổ chức – thực chất là đình chỉ các hoạt động của tổ chức đó – là vi phạm nghiêm trọng các nguyên tắc về tự do hiệp hội, cụ thể là Điều 4 Công ước số 87, theo đó tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động không thể bị giải thể bởi các cơ quan hành chính.

(Xem Báo cáo lần thứ 300, Vụ việc số 1821, đoạn 153.)

687. Việc hủy đăng ký của một công đoàn chỉ có thể được chấp nhận nếu nó được thực hiện bởi các cơ chế/cơ quan tư pháp.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 670; Báo cáo lần thứ 310, Vụ việc số 1888, đoạn 382; Báo cáo lần thứ 318, Vụ việc số 2006, đoạn 348; và Báo cáo lần thứ 324, Vụ việc số 1880, đoạn 857.)

688. Giải pháp xóa tên đăng ký, ngay cả khi có lý do, cũng không được loại trừ khả năng để tổ chức công đoàn đó nộp đơn đăng ký lại khi tình hình trở lại bình thường, lý do cho việc xóa đăng ký không còn nữa.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 671; và Báo cáo lần thứ 329, Vụ việc số 2181, đoạn 760.)

689. Luật cho phép bộ trưởng có toàn quyền tùy ý trong việc quyết định hủy đăng ký công đoàn mà tổ chức đó không có quyền khiếu kiện ra tòa án về quyết định hủy đăng ký đó là trái với các nguyên tắc về tự do hiệp hội.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 672; và Báo cáo lần thứ 329, Vụ việc số 2181, đoạn 760.)

Việc giải thể theo các giải pháp do luật quy định

690. Việc giải thể bởi cơ quan hành pháp của chính phủ theo quy định của luật, cũng tương tự như giải thể bởi cơ quan hành chính, thường không bảo đảm quyền bảo vệ của các bên mà thường chỉ có các thủ tục tư pháp mới bảo đảm được và Ủy ban cho là cần thiết.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 675; và Báo cáo lần thứ 302, Vụ việc số 1849, đoạn 209)

691. Chú ý rằng theo một quy định pháp lý, đăng ký của một tổ chức công đoàn đang tồn tại đã bị hủy, Ủy ban cho rằng điều thiết yếu là bất cứ việc giải thể đối với tổ chức của người lao động hoặc tổ chức của người sử dụng lao động nào đều phải được thực hiện bởi các cơ quan tư pháp, là những cơ quan có thể bảo đảm quyền bảo vệ của các bên. Ủy ban đã chỉ ra rằng nguyên tắc này cũng phải được áp dụng tương tự trong trường hợp việc giải thể được thực hiện trong các tình huống khẩn cấp.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 676.)

Những lý do của việc giải thể

692. Việc giải thể tổ chức của hàng ngàn người lao động vì cho rằng lãnh đạo hoặc một số đoàn viên của tổ chức đó đã thực hiện một số hoạt động bất hợp pháp cấu thành hành vi vi phạm rõ ràng các nguyên tắc về tự do hiệp hội.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 667; Báo cáo lần thứ 310, Vụ việc số 1888, đoạn 382; Báo cáo lần thứ 318, Vụ việc số 2006, đoạn 347; và Báo cáo lần thứ 323, Vụ việc số 2006, đoạn 427.)

693. Nếu một số đoàn viên của một công đoàn đã thực hiện một số hành vi vượt quá giới hạn của hoạt động công đoàn thông thường, thì những người này có thể bị truy tố theo các quy định pháp luật tương ứng theo thủ tục tư pháp thông thường, song không phải là lý do để đình chỉ hoặc giải thể toàn bộ tổ chức công đoàn đó.

(Xem Báo cáo lần thứ 318, Vụ việc số 2006, đoạn 347; và Báo cáo lần thứ 323, Vụ việc số 2006, đoạn 427.)

694. Trong một vụ việc, một tổ chức công đoàn đã bị tước bỏ vị thế với tư cách một công đoàn chủ yếu vì lý do có những vi phạm về quản lý tài chính của tổ chức, Ủy ban cho rằng, nếu các cơ quan công quyền thấy rằng các vi phạm đó của tổ chức có thể ảnh hưởng xấu đối với các quỹ xã hội của công đoàn, thì họ cần

tiến hành các hành động pháp lý chống lại chính những những người chịu trách nhiệm về những vi phạm đó hơn là thông qua quyết định tước bỏ đi của tổ chức công đoàn đó toàn bộ khả năng để tiến hành hoạt động.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 668.)

695. Nhu cầu phát triển không thể là lý do để đặt toàn bộ phong trào công đoàn của một quốc gia vào tình trạng bất hợp pháp mà ở đó người lao động không tiến hành được các quyền công đoàn, các tổ chức công đoàn không tiến hành được các hoạt động bình thường của mình. Bảo đảm sự phát triển cân bằng giữa kinh tế và xã hội đòi hỏi sự tồn tại và tham gia của các tổ chức công đoàn độc lập mạnh.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 25 và 674; Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2189, đoạn 466; và Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2189, đoạn 485.)

696. Vì những hệ quả nghiêm trọng của việc giải thể một tổ chức công đoàn đại diện về nghề nghiệp cho những người lao động, Ủy ban cho rằng việc đề cử một đại diện của một liên đoàn lao động là ứng cử viên cho vị trí tổng thống của đất nước không thể là lý do cho việc giải thể toàn bộ liên đoàn lao động đó.

(Xem Báo cáo lần thứ 325, Vụ việc số 2090, đoạn 166.)

697. Việc giải thể một công đoàn là giải pháp mạnh, được áp dụng vì lý do đã tiến hành đình công ngồi dẫn đến gián đoạn một sự kiện công cộng, gián đoạn các hoạt động của các tổ chức hoặc của hệ thống giao thông, rõ ràng là không phù hợp với các nguyên tắc về tự do hiệp hội.

(Xem Báo cáo lần thứ 326, Vụ việc số 2090, đoạn 242.)

698. Từ hậu quả nghiêm trọng của việc hủy đăng ký của một công đoàn đại diện mang tính nghề nghiệp của người lao động, Ủy ban cho rằng việc sử dụng tên công ty trong tên của công đoàn không là lý do để hủy đăng ký công đoàn.

(Xem Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2388, đoạn 1371.)

Sự can thiệp của các cơ quan tư pháp

(Xem thêm đoạn 464)

699. Ủy ban cho rằng việc giải thể các tổ chức công đoàn là giải pháp chỉ được áp dụng trong những trường hợp đặc biệt nghiêm trọng; và việc giải thể chỉ được thực hiện bởi quyết định tư pháp nhằm bảo đảm quyền bảo vệ/bào chữa của các bên.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 666; Báo cáo lần thứ 315, Vụ việc số 1935, đoạn 22; Báo cáo lần thứ 327, Vụ việc số 1581, đoạn 110; và Báo cáo lần thứ 329, Vụ việc số 2181, đoạn 760.)

700. Việc đình chỉ tư cách pháp nhân của các tổ chức công đoàn là sự hạn chế nghiêm trọng đối với quyền công đoàn, và đối với những vấn đề này, quyền bảo vệ/bào chữa chỉ có thể được bảo đảm đầy đủ thông qua trình tự luật pháp công khai, công bằng và trung lập.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 678.)

701. Bất cứ quyết định đình chỉ hoặc giải thể nào được thực hiện bởi cơ quan hành chính, kể cả khi chúng được thực hiện trong tình huống khẩn cấp, cũng phải đi kèm với các bảo đảm về tư pháp thông thường, bao gồm cả quyền khởi kiện ra tòa chống lại các quyết định đình chỉ hoặc giải thể đó.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 679; và Báo cáo lần thứ 300, Vụ việc số 1799, đoạn 212.)

702. Kể cả khi có lý do trong những trường hợp nhất định, quyết định bãi bỏ tư cách pháp lý của một công đoàn và việc khóa tài khoản của quỹ công đoàn chỉ được thực hiện thông qua các thủ tục tư pháp chứ không phải thủ tục hành chính nhằm tránh bất cứ rủi ro nào của sự độc đoán, tùy tiện.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 680.)

703. Trong trường hợp nguyên tắc về việc đình chỉ hoặc giải thể một tổ chức nghề nghiệp không phải thuộc thẩm quyền của các cơ quan hành chính được áp dụng một cách đúng đắn, sẽ vẫn là không đầy đủ nếu luật chỉ quy định quyền khởi kiện chống lại các quyết định hành chính đó; các quyết định đó phải không có hiệu lực cho đến khi hết thời hạn nhất định theo quy định của pháp luật để tổ chức bị đình chỉ hoặc giải thể nộp đơn khởi kiện mà không có đơn khởi kiện, hoặc cho đến khi có quyết định cuối cùng của cơ quan tư pháp.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 681; và Báo cáo lần thứ 306, Vụ việc số 1884, đoạn 690.)

704. Bất cứ khả năng nào của luật cho phép cơ quan hành chính đình chỉ hoặc giải thể tổ chức đều cần phải được loại bỏ, hoặc ít nhất cũng phải quy định theo hướng các quyết định hành chính sẽ không có hiệu lực cho đến khi hết một thời hạn hợp lý để các bên có quyền khiếu kiện ra cơ quan tư pháp, và trong trường hợp có khiếu kiện thì phải cho đến khi cơ quan tư pháp đã ra quyết định đối với khiếu kiện của tổ chức đã bị đình chỉ hoặc giải thể.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 682; Báo cáo lần thứ 323, Vụ việc số 2075, đoạn 518; và Báo cáo lần thứ 327, Vụ việc số 1581, đoạn 110.)

705. Các thẩm phán cần phải có quyền giải quyết cả về nội dung của vụ việc để họ có thể ra quyết định liệu các quy định của pháp luật mà dựa vào đó các quyết định hành chính được ban hành có cấu thành vi phạm các quyền của các tổ chức nghề nghiệp theo Công ước số 87 hay không. Trên thực tế, nếu các cơ quan hành chính có toàn quyền tùy ý trong việc đăng ký hay hủy đăng ký công đoàn, thì sự tồn tại của các thủ tục khởi kiện ra tòa không còn là những bảo đảm đầy đủ nữa; và việc xem xét của các thẩm phán đối với các khiếu nại này chỉ có thể bảo đảm rằng liệu luật đã được áp dụng đúng hay chưa. Vấn đề tương tự có thể nảy sinh trong trường hợp đình chỉ hoặc giải thể một tổ chức nghề nghiệp.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 683; và Báo cáo lần thứ 310, Vụ việc số 1908, đoạn 22.)

Việc sử dụng tài sản của các tổ chức bị giải thể

A. Các nguyên tắc chung

706. Ủy ban đã chấp nhận một tiêu chí là khi một tổ chức bị giải thể thì tài sản của tổ chức đó phải được tạm thời khoanh lại và sau đó là được phân chia cho các thành viên trước đây của tổ chức hoặc được chuyển giao cho tổ chức kế thừa tổ chức đã bị giải thể, là tổ chức hoặc các tổ chức theo đuổi các mục tiêu hoặc có cùng tôn chỉ như tổ chức đã bị giải thể.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 684; Báo cáo lần thứ 308, Vụ việc số 1869, đoạn 497; Báo cáo lần thứ 309, Vụ việc số 1938, đoạn 181; và Báo cáo lần thứ 325, Vụ việc số 1888, đoạn 399.)

707. Khi một công đoàn chấm dứt sự tồn tại của mình thì tài sản của nó có thể được chuyển giao cho hiệp hội kế thừa hoặc được phân chia theo quy định của chính tổ chức đó; trong trường hợp không có quy định cụ thể thì tài sản của tổ chức phải được quyết định bởi chính những người lao động là thành viên của tổ chức.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 685.)

*B. Việc chuyển đổi sang đa nguyên công đoàn
(Xem thêm đoạn 1088)*

708. Về vấn đề phân chia tài sản giữa các tổ chức công đoàn sau khi có sự thay đổi từ một công đoàn đơn nhất sang hệ thống đa công đoàn, Ủy ban nhấn mạnh tầm quan trọng của các nguyên tắc của việc chuyển giao các tài sản của công đoàn (bao gồm cả các bất động sản), hoặc trong trường hợp tài sản đó do nhà nước cấp, thì việc tái phân chia các tài sản đó phải có mục đích bảo đảm tất cả các công đoàn đều được bình đẳng về khả năng thực thi các hoạt động công đoàn một cách hiệu quả trên cơ sở hoàn toàn độc lập. Sẽ là rất tốt nếu chính phủ và tất cả các công đoàn liên quan nỗ lực để đạt được một thỏa thuận rõ ràng về việc phân chia các tài sản của tổ chức công đoàn đã được chuyển đổi.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 687.)

709. Khi xem xét một vụ việc cụ thể về việc chuyển giao tài sản của các tổ chức công đoàn ở một nước theo chế độ cộng sản đang trong quá trình chuyển đổi sang dân chủ hóa, Ủy ban đã đề nghị chính phủ và tất cả các tổ chức công đoàn liên quan cùng nhau, sớm nhất có thể, thiết lập cơ chế để giải quyết vấn đề liên quan đến các quỹ, theo đó chính phủ có thể lấy lại các tài sản đang được dùng để phục vụ các chức năng xã hội để tiếp tục thực hiện chức năng này, và tất cả các công đoàn đều được bảo đảm sự bình đẳng về khả năng tiến hành các hoạt động của mình theo cách hoàn toàn độc lập.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 688.)

Quyền của các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động trong việc thành lập các liên đoàn và tổng liên đoàn, và trong việc liên kết với các tổ chức quốc tế của người lao động và người sử dụng lao động

12

Vấn đề thành lập các liên đoàn và tổng liên đoàn

710. Theo nguyên tắc quy định tại Điều 2 Công ước số 87, người lao động và người sử dụng lao động có quyền thành lập, gia nhập các tổ chức theo sự lựa chọn của chính mình cũng có nghĩa là bản thân các tổ chức của họ cũng có quyền thành lập, gia nhập các liên đoàn, tổng liên đoàn theo sự lựa chọn của chính mình.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 606; Báo cáo lần thứ 327, Vụ việc số 2153, đoạn 155; Báo cáo lần thứ 329, Vụ việc số 2140, đoạn 295; Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2229, đoạn 942; Báo cáo lần thứ 332, Vụ việc số 2225, đoạn 378; Báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 2301, đoạn 592; và Báo cáo lần thứ 336, Vụ việc số 2153, đoạn 170.)

711. Việc giành được tư cách pháp nhân của tổ chức của người lao động, của các liên đoàn và tổng liên đoàn không được trở thành các điều kiện có bản chất là hạn chế việc thực thi các quyền được đề cập ở đoạn trên.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 607; Báo cáo lần thứ 329, Vụ việc số 2140, đoạn 295; Báo cáo lần thứ 332, Vụ việc số 2225, đoạn 378; và Báo cáo lần thứ 336, Vụ việc số 2153, đoạn 171.)

712. Một điều khoản cho phép bộ trưởng có toàn quyền tùy ý quyết định đồng ý hoặc từ chối hồ sơ thành lập một liên đoàn lao động là không phù hợp với các nguyên tắc về tự do hiệp hội.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 609; và Báo cáo lần thứ 332, Vụ việc số 2225, đoạn 380.)

713. Việc xác định liệu có cần thiết thành lập các liên đoàn hay tổng liên đoàn hay không là vấn đề thuần túy do người lao động và các tổ chức của họ tự quyết định sau khi quyền thành lập ra các tổ chức đó đã được thừa nhận hợp pháp.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 610; Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2229, đoạn 942; và Báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 2301, đoạn 592.)

714. Việc yêu cầu phải có hơn một số lượng tối thiểu các tổ chức công đoàn mới có quyền thành lập ra tổ chức ở cấp cao hơn là trái với Điều 5 của Công ước số 87 và trái với các nguyên tắc về tự do hiệp hội.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 611; và Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2229, đoạn 945.)

715. Luật ngăn cản việc thành lập các liên đoàn và các tổng liên đoàn tập hợp các công đoàn hoặc các liên đoàn trong các lĩnh vực hoạt động khác nhau trong một địa phương hoặc một khu vực cụ thể là trái với Điều 5 của Công ước số 87.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 612.)

716. Khi chỉ có một tổng liên đoàn của người lao động tồn tại ở một quốc gia và quyền thành lập các liên đoàn bị hạn chế trong các liên đoàn đã được thành lập và đề cập trong luật, cũng như các công đoàn mới này có thể được đăng ký trên cơ sở sự đồng thuận của bộ trưởng, là trái với Điều 5 của Công ước số 87.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 613.)

717. Ủy ban đã khẳng định tầm quan trọng của quyền thành lập các liên đoàn tập hợp các công đoàn của người lao động trong các ngành, nghề khác nhau. Về vấn đề này, Ủy ban chuyên gia về áp dụng các công ước và khuyến nghị đã chỉ ra rằng việc luật quốc gia cấm các tổ chức của các công chức tham gia vào các liên đoàn hoặc các tổng liên đoàn của những người lao động nông nghiệp và công nghiệp là không tương thích với Điều 5 của Công ước số 87. Ủy ban đã chỉ ra, trên cơ sở các quan sát tương tự, rằng khi luật cho phép các tổ chức của các công chức liên kết với nhau thành liên đoàn và rằng liên đoàn đó là liên đoàn duy nhất được Nhà nước công nhận thì các điều luật đó là không phù hợp với Điều 6 được viện dẫn sang Điều 2 của Công ước về việc thành lập các liên đoàn và các tổng liên đoàn và việc tham gia của các tổ chức với các tổ chức ở cấp cao hơn. Theo các quy định của Công ước, các tổ chức công đoàn có quyền thành lập và gia nhập các liên đoàn hoặc các tổng liên đoàn “theo sự lựa chọn của chính mình mà không phải xin phép trước”.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 615; và Báo cáo lần thứ 313, Vụ việc số 1967, đoạn 148.)

718. Điều luật cấm các công đoàn của các phòng ban khác nhau thành lập ra các liên đoàn là cấu thành sự hạn chế quyền của các tổ chức của người lao động trong việc thành lập các liên đoàn và các tổng liên đoàn được quy định tại Điều 5 của Công ước số 87.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 616.)

719. Luật quy định điều kiện để thành lập các liên đoàn, đặc biệt là điều kiện rằng nếu các công đoàn sáng lập ở các tỉnh khác nhau thì phải xin phép (và có thể bị từ chối) bộ trưởng, là trái với các nguyên tắc về tự do hiệp hội đã được thừa nhận phổ quát, trong đó có quyền của các công đoàn trong việc thành lập, gia nhập các liên đoàn theo sự lựa chọn của chính họ.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 617.)

720. Bất cứ hạn chế nào, hoặc là trực tiếp hay gián tiếp, đối với quyền thành lập và gia nhập các tổ chức của các công đoàn thuộc cùng một ngành hay trong nhiều ngành khác nhau, trên cơ sở vùng miền, là không tương thích với các nguyên tắc về tự do hiệp hội.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 618.)

721. Quyền ưu đãi dành cho các tổ chức đại diện nhất định không được bao gồm quyền tuyệt đối trong việc thành lập và gia nhập các liên đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 619; và Báo cáo lần thứ 327, Vụ việc số 2153, đoạn 155.)

Việc liên kết với các liên đoàn và tổng liên đoàn

722. Một tổ chức của người lao động phải có quyền gia nhập liên đoàn hoặc tổng liên đoàn theo sự lựa chọn của chính mình, chỉ phải tuân theo quy định của chính các tổ chức đó, và không phải xin phép trước. Việc chấp nhận cho liên kết hay không đối với một tổ chức công đoàn thuộc quyền của chính các liên đoàn hoặc các tổng liên đoàn trên cơ sở phù hợp với điều lệ và quy định của chính các liên đoàn hoặc các tổng liên đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 608; và Báo cáo lần thứ 308, Vụ việc số 1920, đoạn 521.)

723. Trong một vụ việc, một tổng liên đoàn đã bị chính phủ buộc phải chấp nhận các thành viên mới, Ủy ban cho rằng những hành động như vậy có thể cho phép các cơ quan công quyền có ảnh hưởng đối với kết quả bầu cử hoặc đối với hoạt

động của công đoàn bằng cách can thiệp trực tiếp vào thành phần của các thành viên của tổ chức.

(Xem Báo cáo lần thứ 308, Vụ việc số 1920, đoạn 521.)

724. Mọi người lao động đều có quyền tự do tham gia vào các hoạt động bảo vệ và thúc đẩy cho các lợi ích kinh tế, xã hội của mình thông qua các tổ chức ở cấp quốc gia theo sự lựa chọn của chính họ.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 614.)

725. Các tổ chức của các công chức có quyền liên kết, nếu đó là lựa chọn của họ, với các liên đoàn hoặc tổng liên đoàn của những người lao động ở khu vực tư nhân nếu quy định của các liên đoàn hoặc các tổng liên đoàn cho phép.

(Xem Báo cáo lần thứ 313, Vụ việc số 1967, đoạn 147.)

726. Khó có thể nói là phù hợp với Điều 5 của Công ước số 87 đối với các quy định cấm các tổ chức của công chức liên kết với các liên đoàn hoặc các tổng liên đoàn của các tổ chức công đoàn công nghiệp.

(Xem Báo cáo lần thứ 336, Vụ việc số 2153, đoạn 170.)

727. Quyết định của chính phủ từ chối cho phép các công đoàn trong lĩnh vực nông nghiệp liên kết với các tổ chức của người lao động trong lĩnh vực công nghiệp là không phù hợp với Điều 5 của Công ước.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 620.)

728. Việc cấm sự liên kết trực tiếp giữa một số cá nhân với các liên đoàn hoặc tổng liên đoàn là trái với các nguyên tắc về tự do hiệp hội. Đây là những vấn đề do bản thân các tổ chức này quyết định trong các quy định của mình về ai có thể là thành viên của tổ chức.

(Xem Báo cáo lần thứ 300, Vụ việc số 1777, đoạn 70.)

729. Vấn đề số lượng và loại hình tổ chức có thể là thành viên của tổ chức là vấn đề do chính các liên đoàn quyết định và được quy định trong điều lệ của mình.

(Xem Báo cáo lần thứ 320, Vụ việc số 1953, đoạn 120.)

Quyền của các liên đoàn và tổng liên đoàn

(Xem thêm các đoạn 386, 387, 473, 483, 525, 561 và 562)

730. Để bảo vệ lợi ích của đoàn viên một cách hiệu quả hơn, các tổ chức của người lao động và của người sử dụng lao động phải có quyền thành lập ra các liên đoàn và tổng liên đoàn theo sự lựa chọn của chính mình. Bản thân các liên đoàn và các tổng liên đoàn cũng phải có đa dạng các quyền như quyền của các tổ chức ở cấp thứ nhất, đặc biệt là các quyền tự do quản trị, tiến hành các hoạt động và chương trình công tác.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 621; Báo cáo lần thứ 306, Vụ việc số 1884, đoạn 686; và Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2327, đoạn 209.)

731. Các điều kiện về bầu cử cán bộ công đoàn phải do chính các công đoàn quyết định trong các quy định của mình.

(Xem Báo cáo lần thứ 320, Vụ việc số 2007, đoạn 284.)

Việc liên kết với các tổ chức quốc tế của người lao động và người sử dụng lao động

A. Các nguyên tắc chung

732. Sự đoàn kết của phong trào công đoàn quốc tế là một trong những mục tiêu cơ bản của bất cứ phong trào công đoàn nào, và nó được nhấn mạnh tại Điều 5 của Công ước số 87 rằng bất cứ tổ chức, liên đoàn, hoặc tổng liên đoàn nào đều có quyền liên kết với các tổ chức quốc tế của người lao động và của người sử dụng lao động.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 622.)

733. Các công đoàn và các tổng liên đoàn phải có quyền tự do liên kết với các liên đoàn hoặc tổng liên đoàn quốc tế theo sự lựa chọn của chính mình và không có sự can thiệp của các cơ quan công quyền mang tính chính trị.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 623.)

734. Điều 5 của Công ước 87 – như đã được xác định rõ ràng trong chính quá trình chuẩn bị cho việc ra đời của Công ước – thuần túy thể hiện quan điểm rằng người lao động hoặc người sử dụng lao động tập hợp lại với nhau trên cơ sở có sự thống nhất đoàn kết về lợi ích, và sự đoàn kết này không bị giới hạn trong một cơ sở sản xuất kinh doanh, trong một ngành công nghiệp cụ thể hay thậm chí đối

với cả nền kinh tế quốc gia, mà còn mở rộng ra phạm vi toàn bộ nền kinh tế quốc tế. Hơn nữa, quyền tổ chức này cũng phù hợp với thực tiễn của Liên hợp quốc và của Tổ chức Lao động Quốc tế, theo đó cả hai tổ chức này đều chính thức thừa nhận các tổ chức quốc tế của người lao động và của người sử dụng lao động bằng cách hợp tác trực tiếp với các tổ chức này trong các hoạt động của tổ chức mình.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 624.)

735. Ủy ban đã nhấn mạnh tầm quan trọng của việc không có một cản trở nào về cách mà các tổ chức của người lao động liên kết với nhau, theo đó các tổ chức phải hoàn toàn tự do trong việc liên kết với các tổ chức quốc tế của người lao động theo sự lựa chọn của chính họ.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 625.)

736. Ủy ban cho rằng có thể lý giải và chấp nhận được đối với lý lẽ của một khiếu nại rằng nguyên tắc về quyền của các tổ chức của người lao động trong việc liên kết với các tổ chức quốc tế của người lao động bao gồm cả hàm ý về quyền của họ trong việc ra khỏi một tổ chức quốc tế.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 626.)

B. Sự can thiệp của các cơ quan công quyền

(Xem thêm đoạn 362)

737. Luật yêu cầu phải có sự cho phép của chính phủ đối với việc liên kết quốc tế của một công đoàn là trái với nguyên tắc tự nguyện liên kết của các công đoàn với các tổ chức quốc tế.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 627; và Báo cáo lần thứ 315, Vụ việc số 1935, đoạn 24.)

738. Khi một tổ chức ở cấp quốc gia tìm kiếm sự liên kết với một tổ chức của người lao động ở cấp quốc tế, thì các điều kiện đặt ra đối với tổ chức ở cấp quốc gia đó cũng như vấn đề có đồng ý hay không đồng ý với quan điểm của tổ chức quốc tế về bất cứ vấn đề chính trị nào đều là những vấn đề thuần túy của các tổ chức liên quan; trong khi việc bất đồng quan điểm có thể ảnh hưởng đến quyết định của tổ chức ở cấp quốc gia trong việc có liên kết, duy trì sự liên kết hay ra khỏi tổ chức ở cấp quốc tế, song điều đó không là cơ sở cho sự can thiệp của chính phủ.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 628.)

C. Hệ quả của sự liên kết quốc tế
(Xem thêm các đoạn 121, 152, 153, 171 và 766)

739. Bất cứ sự ủng hộ hay hỗ trợ nào mà một tổ chức công đoàn quốc tế cung cấp trong việc thành lập, bảo vệ hoặc phát triển các tổ chức công đoàn ở cấp quốc gia đều là các hoạt động công đoàn chính đáng, ngay cả khi xu hướng của công đoàn đó không phù hợp với một hay một số xu hướng của quốc gia.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 629; Báo cáo lần thứ 300, Vụ việc số 1831, đoạn 397; và Báo cáo lần thứ 328, Vụ việc số 2116, đoạn 368.)

740. Luật quy định cấm bất cứ tổ chức nào nếu có căn cứ cho rằng nó bị đặt dưới sự ảnh hưởng hoặc chỉ đạo của bất cứ nguồn bên ngoài nào, và cấm bất cứ tổ chức nào nếu có căn cứ cho rằng tổ chức đó nhận hỗ trợ tài chính hoặc lợi ích khác từ bất cứ nguồn bên ngoài nào, trừ khi sự hỗ trợ tài chính hoặc lợi ích đó được phê duyệt và thực hiện thông qua chính phủ, là trái với các nguyên tắc quy định tại Điều 5 của Công ước 87.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 630.)

741. Việc trao các lợi thế có được từ tư cách thành viên của các tổ chức quốc tế của một tổ chức công đoàn không phải là vấn đề liên quan đến quy định của pháp luật, điều này được hiểu là pháp luật không được làm cho việc liên kết quốc tế trở nên vô nghĩa.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 631; và Báo cáo lần thứ 320, Vụ việc số 1963, đoạn 236.)

742. Luật cấm một tổ chức công đoàn quốc gia tiếp nhận sự hỗ trợ tài chính từ một tổ chức quốc tế của người lao động mà tổ chức quốc gia là thành viên là vi phạm các nguyên tắc về quyền liên kết với các tổ chức quốc tế của người lao động.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 632; Báo cáo lần thứ 305, Vụ việc số 1834, đoạn 380; và Báo cáo lần thứ 325, Vụ việc số 2090, đoạn 168.)

743. Các công đoàn không phải xin phép trước mới được nhận sự hỗ trợ tài chính quốc tế cho các hoạt động công đoàn của họ.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 633; Báo cáo lần thứ 325, Vụ việc số 2090, đoạn 168; và Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2327, đoạn 205.)

744. Tất cả các tổ chức quốc gia của người lao động và của người sử dụng lao động đều có quyền nhận hỗ trợ tài chính từ các tổ chức quốc tế của người lao động và của người sử dụng lao động, bất kể các tổ chức quốc gia có là thành viên của các tổ chức quốc tế hay không.

(Xem Báo cáo lần thứ 305, Vụ việc số 1834, đoạn 380; và Báo cáo lần thứ 321, Vụ việc số 2031, đoạn 172.)

745. Nguyên tắc các tổ chức của người lao động ở cấp quốc gia có quyền liên kết với các tổ chức quốc tế bao gồm cả quyền của các tổ chức này trong việc liên hệ với nhau, đặc biệt là để trao đổi và chia sẻ các ấn phẩm về công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 634; và Báo cáo lần thứ 302, Vụ việc số 1817, đoạn 324.)

746. Quyền liên kết với các tổ chức của người lao động ở cấp quốc tế hàm ý cả quyền của những đại diện các tổ chức công đoàn ở cấp quốc gia trong việc duy trì liên hệ với các tổ chức công đoàn quốc tế mà các tổ chức của họ là thành viên, trong việc hưởng lợi từ các dịch vụ và lợi thế từ tư cách thành viên của họ.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 635; Báo cáo lần thứ 320, Vụ việc số 1963, đoạn 236; và Báo cáo lần thứ 325, Vụ việc số 2108, đoạn 365.)

747. Việc tìm kiếm sự tư vấn và hỗ trợ từ các phong trào công đoàn khu vực trong việc bảo vệ hoặc xây dựng các tổ chức công đoàn cấp quốc gia được xem là một hoạt động công đoàn hợp pháp, ngay cả khi xu hướng của tổ chức công đoàn đó không tương thích với một hoặc một số xu hướng trong nước, và những cuộc viếng thăm trong khuôn khổ này là các hoạt động công đoàn thông thường.

(Xem Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2365, đoạn 1667.)

748. Quyền của các tổ chức công đoàn quốc gia cử các đại diện đi dự đại hội của các công đoàn quốc tế là một hệ quả đương nhiên từ quyền của các tổ chức này trong việc gia nhập các tổ chức quốc tế của người lao động.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 636.)

749. Lãnh đạo của các tổ chức của người lao động và của người sử dụng lao động phải được hưởng những điều kiện thích hợp để thực thi chức năng, nhiệm vụ của họ, bao gồm cả quyền rời đất nước khi cần thiết để thực hiện công việc đại diện; hơn thế nữa, việc tự do di chuyển của những đại diện này phải được bảo đảm bởi các cơ quan công quyền.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 637; và Báo cáo lần thứ 320, Vụ việc số 1998, đoạn 253.)

750. Việc viếng thăm và tham dự đại hội của các tổ chức công đoàn quốc gia là hoạt động bình thường của các tổ chức của người lao động ở cấp quốc tế, các quy định của luật quốc gia về nhập cảnh đối với người nước ngoài phải bảo đảm cho hoạt động này.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 638; Báo cáo lần thứ 307, Vụ việc số 1865, đoạn 234; Báo cáo lần thứ 316, Vụ việc số 1773, đoạn 611; và Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2365, đoạn 1667.)

751. Hệ quả tất yếu của nguyên tắc trên là thể thức để các lãnh đạo và đoàn viên công đoàn nhập cảnh vào một quốc gia hoặc tham gia vào các hoạt động công đoàn ở quốc gia đó phải được quyết định dựa trên các tiêu chí khách quan và hoàn toàn không có sự phân biệt đối xử chống công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 639; Báo cáo lần thứ 306, Vụ việc số 1885, đoạn 137; và Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2365, đoạn 1667.)

752. Ủy ban đã thừa nhận rằng việc từ chối cấp hộ chiếu (hoặc thị thực) cho người nước ngoài, hay quyền trục xuất một người ra khỏi lãnh thổ quốc gia nói chung, là vấn đề liên quan đến chủ quyền của mỗi quốc gia.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 640; Báo cáo lần thứ 307, Vụ việc số 1865, đoạn 234.)

753. Mặc dù thừa nhận rằng việc từ chối cấp thị thực cho người nước ngoài là vấn đề thuộc chủ quyền của mỗi quốc gia, song Ủy ban đã yêu cầu một chính phủ phải bảo đảm rằng quy định về nhập cảnh đặt ra đối với các cán bộ và đoàn viên công đoàn quốc tế phải dựa trên các tiêu chí khách quan và không phân biệt đối xử chống công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 641.)

754. Thủ tục cán bộ, đoàn viên công đoàn phải thực hiện trước khi rời đất nước để tham dự các cuộc họp quốc tế phải dựa trên các tiêu chí khách quan và không có sự phân biệt đối xử chống công đoàn, sao cho không có nguy cơ vi phạm quyền của các tổ chức công đoàn trong việc cử các đại diện đi dự các đại hội của các tổ chức công đoàn quốc tế.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 642.)

755. Nhìn chung, các cơ quan công quyền không được giữ các giấy tờ chính thức của một người vì lý do họ là thành viên của một tổ chức của người lao động hoặc của người sử dụng lao động, bởi vì các giấy tờ đó trong một số trường hợp đóng vai trò thiết yếu cho một số hoạt động quan trọng, ví dụ một số giấy tờ là cần thiết cho việc nhận được hoặc duy trì việc làm. Điều này thậm chí còn quan trọng hơn

khi những người này giữ vị trí trong tổ chức vì sự từ chối có thể ngăn cản họ thực thi nhiệm vụ của mình, như việc di chuyển đến một cuộc họp chính thức.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 643.)

756. Việc áp đặt các chế tài, như trục xuất hoặc kiểm soát việc đi ra nước ngoài vì các lý do công đoàn, là cấu thành sự vi phạm về tự do hiệp hội.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 644.)

757. Sự tham gia vào các công việc của các tổ chức quốc tế phải dựa trên nguyên tắc bảo đảm sự độc lập của phong trào công đoàn. Trong khuôn khổ của nguyên tắc này, sự tự do hoàn toàn phải được dành cho các đại diện của các công đoàn để tham gia vào các công việc của các tổ chức công đoàn quốc tế mà tổ chức của họ là thành viên.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 646.)

758. Về việc cấm các đại diện nước ngoài của các tổ chức quốc tế phát biểu tại các cuộc họp của công đoàn, Ủy ban đã nhấn mạnh tầm quan trọng trong việc bảo đảm quyền hội họp của công đoàn và quyền của các tổ chức công đoàn quốc gia trong việc duy trì quan hệ với các tổ chức mang tính nghề nghiệp quốc tế.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 647.)

759. Trong mọi trường hợp, các chính phủ có quyền thực hiện mọi biện pháp cần thiết để bảo đảm an ninh và đảm trật tự công cộng. Điều này bao gồm cả việc xác minh mục đích của các chuyến viếng thăm tới quốc gia của những người mà có căn cứ để nghi ngờ về việc có thể ảnh hưởng tới an ninh và trật tự công cộng. Các cơ quan công quyền cần xác minh đối với từng trường hợp cụ thể nhanh nhất có thể và có mục đích – trên cơ sở các tiêu chí khách quan – xác định liệu có hay không tồn tại các yếu tố thực tiễn mà có thể có tác động thực sự đối với an ninh và trật tự công cộng. Trong những tình huống này, sẽ rất tốt nếu có thể đạt được thỏa thuận thông qua các cuộc thảo luận thích hợp giữa các cơ quan công quyền và các tổ chức, theo đó các cơ quan công quyền và các nhà lãnh đạo của các tổ chức liên quan có thể làm rõ quan điểm của mình.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 648.)

Sự tham gia trong các cuộc họp của ILO

760. Ủy ban đã thể hiện quan điểm rất đáng tiếc về việc bắt giữ một cán bộ công đoàn vì lý do trực tiếp từ cuộc đình công đã làm ngăn cản một thành viên là người lao động tham dự một phiên họp của Hội đồng quản trị ILO; Ủy ban cũng cho rằng ngay cả khi các thủ tục tố tụng đã được thực hiện, sự độc lập của các cơ quan tư pháp không thể được viện dẫn là lý do biện minh cho hành động đã được thực hiện bởi chính phủ. Do đó, Ủy ban kêu gọi sự chú ý đối với tầm quan trọng của nguyên tắc được quy định tại Điều 40 của Hiến chương ILO rằng các thành viên của Hội đồng quản trị được hưởng những đặc quyền và miễn trừ cần thiết cho việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ của mình một cách độc lập.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 649.)

761. Điều rất quan trọng là không có một phái đoàn nào đến các cơ quan hoặc Hội nghị của ILO, và không thành viên nào của Hội đồng quản trị, có thể bị ngăn cản, gây khó khăn trong việc thực hiện các chức năng, nhiệm vụ của mình.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 650.)

762. Chính phủ có trách nhiệm tìm chế thực hiện các biện pháp cản trở các phái đoàn đi dự hội nghị của ILO để thực hiện các chức năng, nhiệm vụ của họ, và sử dụng ảnh hưởng của mình cũng như tiến hành tất cả các công việc hợp lý nhằm bảo đảm các phái đoàn không bị cản trở hoặc bị thành kiến dưới bất cứ hình thức nào vì đã chấp nhận các nhiệm vụ với tư cách phái đoàn của hội nghị; mọi biện pháp áp dụng vì những lý do khác chống lại các phái đoàn cũng không được đưa ra khi vắng mặt họ, mà phải đợi đến khi họ trở về để họ có thể tự bảo vệ.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 651.)

763. Quyết định của chính phủ yêu cầu các đại diện người lao động đang muốn tham dự một cuộc họp quốc tế ở nước ngoài phải được sự cho phép của các cơ quan công quyền mới được xuất cảnh, trong trường hợp họ là các thành viên của Hội đồng quản trị, là không phù hợp với các nguyên tắc theo quy định tại Điều 40 của Điều lệ của ILO.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 652.)

764. Nhìn chung, việc Nhà nước từ chối không cho một công chức đồng thời là cán bộ công đoàn nghỉ phép để tham dự một cuộc họp tư vấn do ILO tổ chức là không cấu thành vi phạm các nguyên tắc về tự do hiệp hội, trừ khi sự từ chối đó được dựa trên các căn cứ liên quan đến hoạt động hoặc chức năng, nhiệm vụ công đoàn của những người liên quan.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 653.)

765. Việc tham gia với tư cách đoàn viên công đoàn vào các hội nghị chuyên đề do ILO tổ chức là một hoạt động công đoàn chính đáng, và chính phủ không được từ chối cung cấp các giấy tờ cần thiết phục vụ cho công việc này.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 654.)

766. Ủy ban đã nhắc lại tầm quan trọng đặc biệt đi kèm với quyền của các đại diện của người lao động và của người sử dụng lao động trong việc tham dự các cuộc họp của các tổ chức của người lao động và của người sử dụng lao động và các cuộc họp của ILO.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 655.)

767. Ngoài sự bảo vệ theo quy định tại Điều 40 của Hiến chương ILO dành cho các thành viên của Hội đồng quản trị nhằm giúp họ có thể thực hiện các chức năng, nhiệm vụ thành viên của họ một cách hoàn toàn độc lập, thì sự tham gia của một cán bộ, đoàn viên công đoàn trong các cuộc họp do ILO tổ chức cũng là một quyền cơ bản. Do đó, các công chức của chính phủ của các quốc gia thành viên ILO cần tìm chế không thực hiện bất cứ biện pháp nào ngăn cản các đại diện của một tổ chức của người lao động hoặc của người sử dụng lao động trong việc tự do thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn của mình một cách độc lập. Đặc biệt, chính phủ không được nắm giữ các giấy tờ cần thiết cho việc thực hiện các nhiệm vụ và quyền hạn trên.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 657.)

768. Ủy ban cho rằng việc cấm đối với bất cứ cá nhân nào, dù họ là người lao động hay người sử dụng lao động, tham gia nhiều hơn một lần với tư cách đại biểu hoặc cố vấn cho các hội nghị lao động quốc tế là trái với các nguyên tắc về tự do hiệp hội, cụ thể là Điều 3 và 5 của Công ước 87.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 658.)

Bảo vệ chống lại việc phân biệt đối xử chống công đoàn

13

Những nguyên tắc chung

769. Phân biệt đối xử chống công đoàn là một trong những vi phạm quyền tự do hiệp hội nghiêm trọng nhất vì nó có thể hủy hoại sự tồn tại thực chất của các công đoàn.

(Xem Báo cáo lần thứ 331, Vụ việc số 2169, đoạn 639.)

770. Không ai có thể bị phân biệt đối xử hay bị thành kiến vì lý do là đoàn viên công đoàn hoặc tham gia các hoạt động công đoàn chính đáng, bất kể đó là sự tham gia trong quá khứ hay hiện tại.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 690; và, ví dụ, Báo cáo lần thứ 300, Vụ việc số 1823, đoạn 440; Báo cáo lần thứ 304, Vụ việc số 1819, đoạn 155; Báo cáo lần thứ 306, Vụ việc số 1867, đoạn 67; Báo cáo lần thứ 310, Vụ việc số 1930, đoạn 364; Báo cáo lần thứ 320, Vụ việc số 1963, đoạn 226; Báo cáo lần thứ 325, Vụ việc số 2068, đoạn 316; Báo cáo lần thứ 327, Vụ việc số 2098, đoạn 757; Báo cáo lần thứ 331, Vụ việc số 2187, đoạn 441; Báo cáo lần thứ 336, Vụ việc số 2380, đoạn 794; và Báo cáo lần thứ 388, Vụ việc số 2200, đoạn 325.)

771. Không ai có thể bị sa thải hoặc phân biệt đối xử về việc làm vì lý do là đoàn viên công đoàn hoặc tham gia các hoạt động công đoàn chính đáng, và điều quan trọng là phải cấm và xử phạt trên thực tế đối với tất cả các hành vi phân biệt đối xử chống công đoàn về việc làm.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 696 và 748; và, ví dụ, Báo cáo lần thứ 305, Vụ việc số 1874, đoạn 270; Báo cáo lần thứ 309, Vụ việc số 1925, đoạn 116; Báo cáo lần thứ 316, Vụ việc số 1972, đoạn 708; Báo cáo lần thứ 320, Vụ việc số 1998, đoạn 254; Báo cáo lần thứ 321, Vụ việc số 2055, đoạn 355; Báo cáo lần thứ 327, Vụ việc số 2125, đoạn 778; Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2203, đoạn 808; Báo cáo lần thứ 331, Vụ việc số 2097, đoạn 277; Báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 2229, đoạn 108; và Báo cáo lần thứ 334, Vụ việc số 2239, đoạn 394.)

772. Không ai bị phân biệt đối xử hoặc bị định kiến về việc làm vì lý do là đoàn viên công đoàn hoặc tham gia vào các hoạt động công đoàn chính đáng, và người thực hiện những sự phân biệt đối xử hoặc thành kiến đó phải bị trừng phạt.

(Xem Báo cáo lần thứ 299, Vụ việc số 1808, đoạn 377.)

773. Việc thiếu các biện pháp bảo vệ nhằm chống lại các hành vi phân biệt đối xử chống công đoàn, đặc biệt là hành vi sa thải có thể dẫn đến sự biến mất trên thực tế các công đoàn của người lao động tại một nơi làm việc, do đó các biện pháp bổ sung cần được tiến hành để bảo đảm bảo vệ đầy đủ hơn cho những người lãnh đạo của tổ chức công đoàn, đại biểu công đoàn và các đoàn viên công đoàn chống lại bất cứ hành động phân biệt đối xử nào.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 700; Báo cáo lần thứ 304, Vụ việc số 1853, đoạn 299; Báo cáo lần thứ 316, Vụ việc số 1970, đoạn 556; Báo cáo lần thứ 336, Vụ việc số 2316, đoạn 55; và Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2291, đoạn 136.)

774. Ủy ban cho rằng Ủy ban không có vai trò trong việc xác định, trong các nhà nước liên bang có hệ thống các tiêu chuẩn quy định về các bảo vệ chống lại các hành vi phân biệt đối xử chống công đoàn thì liệu các tiêu chuẩn chung của liên bang hay tiêu chuẩn của bang sẽ được áp dụng. Tuy nhiên, Ủy ban sẽ xem xét liệu các biện pháp chống phân biệt đối xử chống công đoàn của bất kể các luật về thủ tục hay luật về nội dung nào đang được áp dụng đối với các công chức và người lao động của các bang của một nhà nước liên bang, là có phù hợp hay không phù hợp với các nguyên tắc về tự do hiệp hội và các quy định của các công ước mà nhà nước đó đã phê chuẩn.

(Xem Báo cáo lần thứ 306, Vụ việc số 1867, các đoạn 63 và 64.)

Người lao động được bảo vệ

775. Việc bảo vệ chống lại hành vi phân biệt đối xử chống công đoàn được áp dụng bình đẳng cho cả đoàn viên công đoàn và cựu cán bộ công đoàn cũng như lãnh đạo công đoàn đương chức.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 691; Báo cáo lần thứ 327, Vụ việc số 2098, đoạn 757.)

776. Không người nào có thể bị định kiến về việc làm vì lý do họ là đoàn viên của công đoàn, kể cả khi đó là công đoàn không được thừa nhận bởi người sử dụng lao động là công đoàn đại diện cho đa số người lao động liên quan.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, các đoạn 693 và 701; Báo cáo lần thứ 316, , Vụ việc số 1989, đoạn 194; Báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 2291, đoạn 917; Báo cáo lần thứ 334, Vụ việc số 2316, đoạn 506; và Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2241, đoạn 914.)

777. Ghi nhận trong một vụ việc cụ thể rằng trong điều kiện có thể xảy ra nội chiến, Ủy ban cho rằng các hạn chế đặc biệt nhằm mục đích loại bỏ sự phá hoại các cơ sở công cộng, trong bất cứ trường hợp nào, không được làm tăng nguy cơ phân biệt đối xử chống công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 714.)

778. Ủy ban đã chỉ ra rằng Điều 8 Công ước số 151 cho phép có một số linh hoạt nhất định trong việc lựa chọn thủ tục giải quyết các tranh chấp liên quan đến công chức với điều kiện là sự tin cậy của cả bên liên quan được bảo đảm. Bản thân Ủy ban đã khẳng định rằng, các khiếu nại về các hành vi chống công đoàn cả ở khu vực công và khu vực tư đều phải được xem xét một cách bình thường bởi các cơ chế của quốc gia và đó phải là cơ chế nhanh chóng, được chính các bên đánh giá là cơ chế khách quan, vô tư, không thiên vị.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 918.)

Các hình thức phân biệt đối xử

A. Các nguyên tắc chung

(Xem thêm các đoạn 338, 352, 353, 524 và 660)

779. Ủy ban không được yêu cầu để phát biểu về vấn đề hợp đồng việc làm bị phá vỡ vì lý do người lao động bị sa thải, trừ trường hợp các lý do và căn cứ sa thải có dấu hiệu phân biệt đối xử chống công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 692.)

780. Bảo vệ chống phân biệt đối xử chống công đoàn phải được áp dụng đặc biệt hơn đối với các hành vi là nguyên nhân dẫn đến sa thải mà nếu không có các hành vi đó thì sẽ là định kiến đối với người lao động vì lý do họ là đoàn viên công đoàn hoặc vì họ tham gia vào hoạt động công đoàn ngoài giờ làm việc hoặc trong giờ làm việc có sự đồng ý của người sử dụng lao động.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 694; Báo cáo lần thứ 304, Vụ việc số 1787, đoạn 174; Báo cáo lần thứ 329, Vụ việc số 2172, đoạn 351, và Vụ việc số 2068, đoạn 436; và Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2186, đoạn 379.)

781. Việc bảo vệ chống lại các hành vi phân biệt đối xử vì lý do công đoàn không nên chỉ giới hạn trong tuyển dụng và sa thải mà phải gồm cả các biện pháp phân biệt đối xử trong quá trình sử dụng lao động, cụ thể là chuyển việc, giáng chức và các hành động định kiến khác, gây thiệt hại cho người lao động.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 695; và, ví dụ, Báo cáo lần thứ 306, Vụ việc số 1867, đoạn 67; Báo cáo lần thứ 307, Vụ việc số 1890, đoạn 372; Báo cáo lần thứ 311, Vụ việc số 1942, đoạn 266; Báo cáo lần thứ 320, Vụ việc số 1998, đoạn 254; Báo cáo lần thứ 323, Vụ việc số 1874, đoạn 60; Báo cáo lần thứ 325, Vụ việc số 2087, đoạn 573; Báo cáo lần thứ 326, Vụ việc số 2103, đoạn 295; Báo cáo lần thứ 328, Vụ việc số 2068, đoạn 208; Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2200, đoạn 1101; và Báo cáo lần thứ 334, Vụ việc số 2222, đoạn 210.)

B. Phân biệt đối xử trong tuyển dụng

782. Người lao động đối diện với rất nhiều khó khăn trong việc chứng minh bản chất thật của việc bị sa thải hay bị từ chối việc làm, đặc biệt khi họ bị có tên trong danh sách đen bí mật (Danh sách những người lao động không nên tuyển dụng do người sử dụng lao động lưu truyền – ND). Trong khi thừa nhận rằng người sử dụng lao động cần có các thông tin về người lao động mà họ định tuyển dụng, song cũng phải đồng thời thấy rằng người lao động trước đây đã là đoàn viên công đoàn hoặc tham gia vào hoạt động công đoàn cũng cần phải được thông tin về những thông tin mà người sử dụng lao động đang có về họ, và họ phải được có cơ hội để nghi ngờ hoặc không thừa nhận các thông tin đó, đặc biệt là trong trường hợp các thông tin đó là sai lầm và được thu thập từ các nguồn không tin cậy. Hơn nữa, trong những điều kiện như vậy, người lao động có khuynh hướng khởi kiện vì họ ở vào vị trí tốt hơn để chứng minh bản chất thật của việc bị sa thải hoặc bị từ chối việc làm.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, các đoạn 173 và 710; Báo cáo lần thứ 306, Vụ việc số 1862, đoạn 105; Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2186, đoạn 372; và Báo cáo lần thứ 335, Vụ việc số 2270, đoạn 1394.)

783. Về các ủy ban đặc biệt được thành lập theo quy định của pháp luật để cấp hoặc từ chối cấp “chứng chỉ về sự trung thành” đối với một số người lao động trong các cơ sở đơn vị công nếu họ đã tham gia vào một số công việc, Ủy ban nhắc lại mong muốn rằng phải bảo đảm là các ủy ban đặc biệt như thế không được sử dụng theo cách làm gia tăng nguy cơ phân biệt đối xử chống công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 713.)

784. Luật cần cho phép khả năng khởi kiện đối với hành vi phân biệt đối xử trong tuyển dụng, ví dụ, thậm chí ngay cả trước khi họ được chấp nhận là người lao động.

(Xem Báo cáo lần thứ 338, Vụ việc số 2158, đoạn 186.)

C. Phân biệt đối xử trong quá trình làm việc
(*Xem thêm các đoạn 675, 1054 và 1058*)

785. Việc không ký lại hợp đồng vì lý do chống công đoàn cấu thành hành vi định kiến nêu tại Điều 1 Công ước số 98.

(Xem Báo cáo lần thứ 327, Vụ việc số 2147, đoạn 866.)

786. Các hành vi quấy rối và đe dọa chống lại người lao động vì lý do họ là thành viên công đoàn hoặc các hoạt động công đoàn chính đáng, có thể không nhất thiết phải dẫn đến những định kiến về việc làm nhưng có thể ngăn cản người lao động tham gia tổ chức công đoàn theo sự lựa chọn của họ, do đó vi phạm quyền thành lập tổ chức của người lao động.

(Xem Báo cáo lần thứ 302, Vụ việc số 1826, đoạn 411.)

787. Việc chỉ thưởng cho những người lao động không phải là đoàn viên công đoàn – thậm chí trong trường hợp không áp dụng đối với tất cả người lao động không phải là đoàn viên công đoàn - và loại trừ tất cả người lao động là đoàn viên công đoàn không được hưởng các khoản tiền thưởng trong thời gian tranh chấp lao động tập thể cấu thành hành vi phân biệt đối xử chống công đoàn, trái với Công ước số 98.

(Xem Báo cáo lần thứ 307, Vụ việc số 1886, đoạn 466.)

788. Nghĩa vụ của chính phủ theo Công ước số 98 và nguyên tắc bảo vệ chống phân biệt đối xử chống công đoàn là không chỉ đối với các hành vi phân biệt đối xử trực tiếp (như giáng chức, thường xuyên điều chuyển công việc...) mà phải mở rộng sự bảo vệ đối với đoàn viên công đoàn trước sự tấn công tinh vi, xảo quyệt như sự bỏ mặc. Về khía cạnh này, việc thay đổi sở hữu không được làm mất đi quyền thương lượng tập thể của người lao động, hoặc trực tiếp hay gián tiếp đe dọa người lao động là đoàn viên công đoàn và tổ chức của họ.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 715; và 313, Báo cáo lần thứ 1987, đoạn 115.)

D. Phân biệt đối xử trong sa thải

(Xem thêm các đoạn 268, 269, 408, 661 đến 664, 666, 674 và 682)

789. Việc sa thải người lao động vì lý do họ là đoàn viên công đoàn hoặc tham gia hoạt động công đoàn là vi phạm nguyên tắc về tự do hiệp hội.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 702; và, ví dụ, Báo cáo lần thứ 300, Vụ việc số 1780, đoạn 142; Báo cáo lần thứ 306, Vụ việc số 1884, đoạn 703; Báo cáo lần thứ 310, Vụ việc số 1888, đoạn 389; Báo cáo lần thứ 316, Vụ việc số 1970, đoạn 555; Báo cáo lần thứ 321, Vụ việc số 1979, đoạn 391; Báo cáo lần thứ 325, Vụ việc số 2068, đoạn 316; Báo cáo lần thứ 328, Vụ việc số 2161, đoạn 674; Báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 2087, đoạn 1010; Báo cáo lần thứ 336, Vụ việc số 2336, đoạn 535; và Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2388, đoạn 1359.)

790. Việc ký các hợp đồng gia công, thầu phụ dẫn tới sa thải các cán bộ công đoàn là vi phạm nguyên tắc không ai có thể bị định kiến về việc làm vì lý do là đoàn viên công đoàn hoặc tham gia hoạt động công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 705.)

791. Sẽ bị xem là luật chưa có sự bảo vệ đầy đủ trước các hành vi phân biệt đối xử chống công đoàn, như quy định tại Công ước 98, trong trường hợp người sử dụng lao động có thể sa thải bất cứ người lao động nào trên thực tế, miễn rằng họ phải thực hiện đầy đủ nghĩa vụ thanh toán và bồi thường cho người lao động trong trường hợp sa thải không chính đáng, nếu lý do thực sự của việc sa thải đó là do người lao động là đoàn viên công đoàn hoặc tham gia vào các hoạt động công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 707; và, ví dụ, Báo cáo lần thứ 308, Vụ việc số 1934, đoạn 134; Báo cáo lần thứ 310, Vụ việc số 1773, đoạn 459; Báo cáo lần thứ 316, Vụ việc số 1934, đoạn 211; Báo cáo lần thứ 318, Vụ việc số 2004, đoạn 400; Báo cáo lần thứ 321, Vụ việc số 1978, đoạn 35; Báo cáo lần thứ 332, Vụ việc số 2262, đoạn 394; Báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 2186, đoạn 351; Báo cáo lần thứ 335, Vụ việc số 2265, đoạn 1351; Báo cáo lần thứ 336, Vụ việc số 2336, đoạn 535; và Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2262, đoạn 262.)

792. Khi các công chức được tuyển dụng và sử dụng theo cách cơ quan có toàn quyền bổ nhiệm và cho thôi việc, thì việc thực thi quyền cho thôi việc đối với nhân viên chính phủ không được vì lý do liên quan đến chức năng hoặc hoạt động công đoàn của những người bị ảnh hưởng bởi những quyết định đó.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 708; và Báo cáo lần thứ 332, Vụ việc số 2187, đoạn 725.)

793. Không chỉ việc sa thải mà cả việc buộc phải nghỉ hưu, khi chúng được thực hiện vì lý do hoạt động công đoàn chính đáng, là trái với nguyên tắc không ai có thể bị định kiến về việc làm vì lý do là đoàn viên công đoàn hoặc tham gia vào hoạt động công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 716.)

794. Trong một số vụ việc, Ủy ban thấy rất khó có thể chấp nhận là sự trùng hợp ngẫu nhiên và không liên quan đến hoạt động công đoàn trong trường hợp ngay sau khi đình công, trưởng các phòng, ban của doanh nghiệp phải triệu tập hội đồng kỷ luật để xem xét về quá trình làm việc của người lao động và ra quyết định sa thải không chỉ những người tham gia đình công mà cả những người là thành viên ban chấp hành công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 717; và Báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 2186, đoạn 353.)

795. Các hành vi phân biệt đối xử chống công đoàn không được phép viện cớ sa thải vì lý do khó khăn về kinh tế.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 718; Báo cáo lần thứ 304, Vụ việc số 1853, đoạn 299; Báo cáo lần thứ 332, Vụ việc số 2187, đoạn 725; và Báo cáo lần thứ 335, Vụ việc số 2303, đoạn 1371.)

796. Việc áp dụng các chương trình tinh giảm nhân viên không được sử dụng để tiến hành các hành vi phân biệt đối xử chống công đoàn.

(Xem Báo cáo lần thứ 304, Vụ việc số 1796, đoạn 458; và Báo cáo lần thứ 305, Vụ việc số 1855, đoạn 431.)

797. Việc tái cơ cấu doanh nghiệp không được trực tiếp hoặc gián tiếp đe dọa người lao động là đoàn viên công đoàn và tổ chức công đoàn.

(Xem Báo cáo lần thứ 320, Vụ việc số 1963, đoạn 226.)

798. Các cuộc thảo luận hai bên và các thủ tục hành chính phải tiến hành khi sa thải là chưa đủ bảo vệ người lao động chống lại các hành vi phân biệt đối xử chống công đoàn khi luật hiện hành cho phép người sử dụng lao động chỉ cần viện dẫn rằng do thiếu sự phù hợp, hài hòa trong mối quan hệ công việc là lý do của việc sa thải đối với người lao động đang chỉ mong muốn thực thi các quyền cơ bản theo các nguyên tắc của tự do hiệp hội.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 723.)

Các đại diện và lãnh đạo của công đoàn

A. Những nguyên tắc chung

799. Một trong những nguyên tắc cơ bản về tự do hiệp hội là người lao động phải được bảo vệ đầy đủ chống lại tất cả hành vi phân biệt đối xử vì lý do công đoàn về mọi khía cạnh việc làm, chẳng hạn như sa thải, giáng chức, chuyển công việc hoặc các biện pháp gây thiệt hại khác. Sự bảo vệ này là đặc biệt cần thiết đối với cán bộ công đoàn bởi vì để có thể thực hiện các nhiệm vụ công đoàn một cách độc lập, cán bộ công đoàn phải được bảo đảm rằng họ sẽ không bị gây thiệt hại từ việc thực thi các nhiệm vụ công đoàn đó. Ủy ban cho rằng những bảo đảm về những sự bảo vệ đối với cán bộ công đoàn còn cần thiết trong việc bảo đảm hiệu lực cho một nguyên tắc căn bản là các tổ chức của người lao động phải có quyền bầu ra các đại diện của mình một cách tự do.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 724; và, ví dụ, Báo cáo lần thứ 302, Vụ việc số 1809, đoạn 381; Báo cáo lần thứ 306, Vụ việc số 1796, đoạn 506; Báo cáo lần thứ 311, Vụ việc số 1944, đoạn 543; Báo cáo lần thứ 320, Vụ việc số 1995, đoạn 371; Báo cáo lần thứ 332, Vụ việc số 2262, đoạn 394; Báo cáo lần thứ 334, Vụ việc số 2222, đoạn 210; Báo cáo lần thứ 335, Vụ việc số 2226, đoạn 756; Báo cáo lần thứ 336, Vụ việc số 2336, đoạn 538; Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2262, đoạn 260; và Báo cáo lần thứ 338, Vụ việc số 2402, đoạn 467.)

800. Ủy ban đã kêu gọi sự chú ý đối với Công ước (số 135) và Khuyến nghị (số 134) năm 1971 về đại diện người lao động, theo đó, đại diện người lao động trong các đơn vị, cơ sở phải được hưởng sự bảo vệ một cách hiệu quả chống lại bất cứ hành động nào gây hại cho họ, bao gồm cả sa thải, trên cơ sở vì họ là hoặc tiến hành các hoạt động với tư cách đại diện người lao động hoặc vì tư cách đoàn viên công đoàn, hoặc tham gia vào các hoạt động công đoàn, miễn là họ hoạt động phù hợp với các luật hiện hành hoặc thỏa ước tập thể hoặc các thỏa thuận khác.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 732; Báo cáo lần thứ 324, Vụ việc số 2091, đoạn 893; Báo cáo lần thứ 335, Vụ việc số 2276, đoạn 409; và Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2395, đoạn 1191.)

801. Nguyên tắc người lao động hoặc cán bộ công đoàn không bị đối xử một cách thành kiến vì lý do tham gia hoạt động công đoàn không có nghĩa là một người nắm giữ vị trí cán bộ công đoàn được quyền miễn trừ khỏi việc bị sa thải trong bất cứ hoàn cảnh nào.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 725; Báo cáo lần thứ 316, Vụ việc số 1972, đoạn 706; và Báo cáo lần thứ 335, Vụ việc số 2236, đoạn 963.)

802. Một chính sách có chủ ý thường xuyên chuyển những người nắm giữ vị trí trong công đoàn có thể gây nguy hại nghiêm trọng đối với hiệu quả của các hoạt động công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 733.)

B. Các danh sách đen

803. Mọi trường hợp liên quan đến lập danh sách đen các cán bộ công đoàn hoặc đoàn viên công đoàn đều bị coi là đe dọa nghiêm trọng đến quyền tự do thực hiện các quyền công đoàn và chính phủ phải có các biện pháp nghiêm khắc để xử lý chống lại những thực tiễn này.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 709, 711 và 734; Báo cáo lần thứ 304, Vụ việc số 850, đoạn 217; Báo cáo lần thứ 335, Vụ việc số 2274, đoạn 1125; và Vụ việc số 2270, đoạn 1394.)

C. Sa thải đối với các lãnh đạo công đoàn

(Xem thêm các đoạn 830 và 865)

804. Ủy ban đã chỉ ra rằng cách để bảo đảm sự bảo vệ đối với các cán bộ công đoàn là bảo đảm để họ không bị sa thải trong thời gian còn nhiệm kỳ công đoàn hoặc trong một khoảng thời gian nhất định sau khi họ đã hết nhiệm kỳ công đoàn, trừ những trường hợp có hành vi vi phạm nghiêm trọng.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 727; Báo cáo lần thứ 311, Vụ việc số 1934, đoạn 129; Báo cáo lần thứ 316, Vụ việc số 1972, đoạn 706; và Báo cáo lần thứ 334, Vụ việc số 2046, đoạn 350.)

805. Việc sa thải đối với cán bộ công đoàn do họ vắng mặt tại nơi làm việc mà không có sự cho phép của người sử dụng lao động, ví dụ đi tham gia khóa tập huấn cho người lao động, bản thân nó là không cấu thành hành vi vi phạm tự do hiệp hội.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 728; và Báo cáo lần thứ 336, Vụ việc số 2328, đoạn 885.)

806. Ủy ban không thể chấp nhận được rằng việc không đi làm trong những ngày không phải là ngày làm việc lại bị xem là vi phạm kỷ luật dẫn đến việc sa thải đối với các lãnh đạo công đoàn.

(Xem Báo cáo lần thứ 325, Vụ việc số 2090, đoạn 176.)

807. Trong một vụ việc các cán bộ lãnh đạo công đoàn có thể bị sa thải mà không có lý do, Ủy ban đã yêu cầu chính phủ phải tiến hành các bước đi nhằm trừng phạt đối với hành vi phân biệt đối xử chống công đoàn và bảo đảm các thủ tục khiếu nại, khiếu kiện cho các nạn nhân của những hành vi phân biệt đối xử đó.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 706; và Báo cáo lần thứ 318, Vụ việc số 2004, đoạn 400.)

808. Không có trường hợp nào có thể sa thải một cán bộ công đoàn chỉ vì cán bộ đó đã đưa ra một danh sách các tranh chấp, khiếu nại; điều đó cấu thành hành vi phân biệt đối xử đặc biệt nghiêm trọng.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 720; và Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2158, đoạn 848.)

809. Theo kết quả của một tòa án, một trong những lý do thiết yếu cho việc sa thải cán bộ công đoàn là vì cán bộ đó đã tiến hành một số hoạt động công đoàn trong thời gian làm việc, sử dụng nhân viên của người sử dụng lao động vì mục đích công đoàn và dùng vị trí làm việc trong doanh nghiệp để tạo áp lực không đúng cách đối với một người lao động khác – tất cả các việc trên đều thực hiện mà không có sự đồng ý của người sử dụng lao động. Ủy ban cho rằng, khi các hoạt động công đoàn được thực hiện theo cách như trên, và trong trường hợp bị sa thải, thì cán bộ công đoàn đó không thể viện dẫn đến sự bảo vệ của Công ước số 98, rằng quyền công đoàn chính đáng của mình đã bị vi phạm.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 729.)

810. Trong một vụ việc một lãnh đạo công đoàn đã bị sa thải và đã được khôi phục việc làm một ít ngày sau đó, Ủy ban đã chỉ ra rằng việc sa thải các cán bộ lãnh đạo công đoàn vì lý do đoàn viên công đoàn hoặc tham gia hoạt động công đoàn là trái với Điều 1 Công ước số 98, và điều đó cũng có nghĩa là sự đe dọa nhằm ngăn cản việc tự do tiến hành các công việc công đoàn của họ.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 730; và Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2186, đoạn 371.)

811. Về các lý do sa thải, các hoạt động của cán bộ công đoàn cần phải được xem xét trong những tình huống cụ thể, mà ở đó có thể đã bị bẻ cong và rất khó khăn trong trường hợp có tranh chấp hoặc đình công.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 731; Báo cáo lần thứ 320, Vụ việc số 2014, đoạn 815; và Báo cáo lần thứ 324, Vụ việc số 2091, đoạn 892.)

812. Trong một vụ việc có số lượng lớn cán bộ và đoàn viên công đoàn bị sa thải, Ủy ban cho rằng chính phủ rất cần phải tiến hành điều tra để xác định nguyên nhân thật sự của việc sa thải là gì.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 735.)

Nhu cầu cần được bảo vệ hiệu quả và nhanh chóng

813. Luật phải đưa ra các biện pháp khắc phục hậu quả và trừng phạt một cách rõ ràng đối với các hành vi phân biệt đối xử chống công đoàn để bảo đảm việc áp dụng có hiệu quả Điều 1 Công ước số 98.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 697; Báo cáo lần thứ 300, Vụ việc số 1799, đoạn 209; Báo cáo lần thứ 329, Vụ việc số 2172, đoạn 351, và Vụ việc số 2068, đoạn 436; Báo cáo lần thứ 334, Vụ việc số 2222, đoạn 210; và Báo cáo lần thứ 335, Vụ việc số 2265, đoạn 1347.)

814. Khi một chính phủ đã tiến hành các biện pháp phù hợp nhằm bảo đảm quyền liên kết, để cho những bảo đảm đó được hiệu quả, khi cần thiết, cần kèm theo những biện pháp bảo vệ người lao động chống lại những hành vi phân biệt đối xử chống công đoàn trong việc làm của họ.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 698; và Báo cáo lần thứ 329, Vụ việc số 2154, đoạn 813.)

815. Để phù hợp với Công ước số 98, chính phủ cần thực hiện những biện pháp, khi cần thiết, để bảo đảm sự bảo vệ người lao động một cách hiệu quả, điều này có nghĩa là cơ quan có thẩm quyền cần kiểm chế không thực hiện bất kỳ hành động nào có tính kích động sự phân biệt đối xử chống người lao động về mọi khía cạnh liên quan đến việc làm của họ.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 699.)

816. Các phương thức để bảo vệ người lao động chống lại những thực tiễn phân biệt đối xử này có thể khác nhau từ nước này sang nước khác, miễn là sự bảo vệ chống lại sự phân biệt đối xử chống công đoàn tồn tại trên thực tế; song nếu có sự phân biệt đối xử xảy ra thì chính phủ liên quan phải tiến hành các bước đi cần thiết để loại bỏ nó, bất kể phương thức sử dụng thông thường là gì.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 737; Báo cáo lần thứ 307, Vụ việc số 1877, đoạn 403; và Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2229, đoạn 950.)

817. Chính phủ có trách nhiệm phòng, chống tất cả các hành vi phân biệt đối xử chống công đoàn và phải bảo đảm tất cả các khiếu nại về phân biệt đối xử chống công đoàn phải được giải quyết theo trình tự thủ tục nhanh chóng, khách quan trong khuôn khổ luật pháp quốc gia.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 738; và, ví dụ, Báo cáo lần thứ 307, Vụ việc số 1877, đoạn 403; Báo cáo lần thứ 310, Vụ việc số 1880, đoạn 539; Báo cáo lần thứ 321, Vụ việc số 1972, đoạn 77; Báo cáo lần thứ 327, Vụ việc số 1995, đoạn 211; Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2126, đoạn 152; Báo cáo lần thứ 334, Vụ việc số 2126, đoạn 73; Báo cáo lần thứ 335, Vụ việc số 2228, đoạn 897; Báo cáo lần thứ 336, Vụ việc số 2336, đoạn 536; Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2395, đoạn 1200; và Báo cáo lần thứ 338, Vụ việc số 2402, đoạn 467.)

818. Các quy định cơ bản tồn tại trong luật quốc gia cấm các hành vi phân biệt đối xử chống công đoàn là chưa đủ nếu nó không đi cùng với những thủ tục nhằm bảo đảm sự bảo vệ hiệu quả chống lại các hành vi đó trên thực tế.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, các đoạn 739, 740 và 742; và, ví dụ, Báo cáo lần thứ 320, Vụ việc số 2034, đoạn 745; Báo cáo lần thứ 324, Vụ việc số 2035, đoạn 574; Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2186, đoạn 372; Báo cáo lần thứ 331, Vụ việc số 2215, đoạn 178; Báo cáo lần thứ 332, Vụ việc số 2227, đoạn 608; Báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 2186, đoạn 350; Báo cáo lần thứ 334, Vụ việc số 2222, đoạn 210, và Vụ việc số 2215, đoạn 236; Báo cáo lần thứ 335, Vụ việc số 2236, đoạn 967; Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2395, đoạn 1200; và Báo cáo lần thứ 338, Vụ việc số 2186, đoạn 53.)

819. Thường là rất khó khăn, nếu không muốn nói là không thể, đối với người lao động để cung cấp các chứng cứ chứng minh về hành vi phân biệt đối xử chống công đoàn mà họ là nạn nhân. Điều này nói lên tầm quan trọng của Điều 3 Công ước 98, theo đó, khi cần thiết, các cơ chế thích hợp phải được thiết lập phù hợp với điều kiện quốc gia để bảo đảm sự tôn trọng đối với quyền tổ chức.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 740; Báo cáo lần thứ 310, Vụ việc số 1867, đoạn 88; Báo cáo lần thứ 311, Vụ việc số 934, đoạn 127; Báo cáo lần thứ 316, Vụ việc số 1970, đoạn 556; Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2186, đoạn 372; Báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 2186, đoạn 354; và Báo cáo lần thứ 335, Vụ việc số 2265, đoạn 1348.)

820. Việc tôn trọng các nguyên tắc tự do hiệp hội đòi hỏi rõ ràng rằng người lao động khi họ cho rằng họ đã bị đối xử không công bằng vì đã tham gia các hoạt động công đoàn phải tiếp cận được các biện pháp nhanh chóng, khách quan và chi phí thấp nhằm bảo vệ và khôi phục lại các quyền lợi đã bị xâm phạm.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 741; và, ví dụ, Báo cáo lần thứ 310, Vụ việc số 1880, đoạn 539; Báo cáo lần thứ 327, Vụ việc số 2098, đoạn 757; Báo cáo lần thứ 328, Vụ việc số 2158, đoạn 319; Báo cáo lần thứ 329, Vụ việc số 2172, đoạn 351, và Vụ việc số 2176, đoạn 565; Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2186, đoạn 372; Báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 2281, đoạn 633; Báo cáo lần thứ 335, Vụ việc số 2236, đoạn 967; và Báo cáo lần thứ 338, Vụ việc số 2378, đoạn 1145.)

821. Các thủ tục càng dài thì càng khó khăn cho cơ quan có thẩm quyền để đưa ra các giải pháp hỗ trợ đúng đắn và công bằng vì các tình huống bị khiếu nại thường thay đổi và không khôi phục lại được, một số người có thể đã bị thuyên chuyển..., đến mức không thể đưa ra được các quyết định nhằm bồi thường hoặc khắc phục hậu quả nhằm đưa trở về tình trạng ban đầu trước khi có hành vi vi phạm xảy ra.

(Xem Báo cáo lần thứ 329, Vụ việc số 2176, đoạn 565.)

822. Luật phải có các quy định rõ ràng về thủ tục khiếu nại, khiếu kiện và các chế tài hiệu quả, đủ sức răn đe chống lại các hành vi phân biệt đối xử chống công đoàn nhằm bảo đảm việc áp dụng trên thực tiễn Điều 1 và Điều 2 Công ước số 98.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, các đoạn 743 và 745; Báo cáo lần thứ 299, Vụ việc số 1687, đoạn 455; Báo cáo lần thứ 307, Vụ việc số 1877, đoạn 401; Báo cáo lần thứ 316, Vụ việc số 1934, đoạn 211; Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2203, đoạn 808; Báo cáo lần thứ 335, Vụ việc số 2236, đoạn 967, và Vụ việc số 2265, đoạn 1315.)

823. Khi một chính phủ đã tiến hành các biện pháp thích hợp nhằm bảo đảm tự do thực thi các quyền công đoàn, để cho các giải pháp đó có hiệu quả, khi cần thiết, đó phải là các giải pháp được đi kèm với những biện pháp bảo vệ người lao động chống lại các hành vi phân biệt đối xử chống công đoàn trong việc làm của họ.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 744.)

824. Ủy ban nhắc lại rằng cần phải bảo đảm sự bảo vệ đối với người lao động chống lại các hành vi phân biệt đối xử chống công đoàn của người sử dụng lao động thông qua các quy định cụ thể đi kèm với những biện pháp khắc phục hậu quả mang tính dân sự và các chế tài hình sự.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 746; Báo cáo lần thứ 329, Vụ việc số 2154, đoạn 815; và Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2186, đoạn 374.)

825. Một hệ thống bảo vệ chống lại các thực tiễn phân biệt đối xử chống công đoàn bao gồm các chế tài nghiêm khắc đối với hành vi sa thải chống công đoàn, và các quyết định hành chính nhằm khắc phục hậu quả cho người lao động bị sa thải cũng như khả năng đóng cửa doanh nghiệp là không vi phạm Công ước số 98.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 747.)

826. Các vụ việc liên quan đến phân biệt đối xử chống công đoàn trái với Công ước số 98 phải được xem xét một cách nhanh chóng nhằm bảo đảm các biện pháp khắc phục hậu quả thực sự có ý nghĩa. Sự trì hoãn quá đáng trong việc xem xét các vụ việc phân biệt đối xử chống công đoàn, đặc biệt là sự kéo dài về mặt thời gian của các thủ tục tố tụng nhằm đưa ra kết luận khôi phục quyền lợi của cán bộ lãnh đạo công đoàn đã bị doanh nghiệp sa thải, là sự phủ nhận công lý, và do đó, là sự phủ nhận quyền công đoàn của những người liên quan.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 749; và, ví dụ, Báo cáo lần thứ 304, Vụ việc số 1719, đoạn 415; Báo cáo lần thứ 309, Vụ việc số 1945, đoạn 66; Báo cáo lần thứ 320, Vụ việc số 1937, đoạn 95; Báo cáo lần thứ 329, Vụ việc số 1948/1955, đoạn 396; Báo cáo lần thứ 331, Vụ việc số 1955, đoạn 18; Báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 2291, đoạn 915; Báo cáo lần thứ 335, Vụ việc số 2228, đoạn 897; Báo cáo lần thứ 336, Vụ việc số 2203, đoạn 428; Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2395, đoạn 1194; và Báo cáo lần thứ 338, Vụ việc số 1890, đoạn 179.)

827. Trong một vụ việc, các thủ tục tố tụng liên quan đến vụ kiện sa thải đã kéo dài 14 tháng, Ủy ban đã yêu cầu các cơ quan tư pháp có kết luận về vụ sa thải không được chậm trễ để bảo đảm công lý không bị phủ nhận và nhấn mạnh rằng bất cứ sự trì hoãn không chính đáng nào trong tương lai có thể biện minh cho việc khôi phục lại vị trí của những người này.

(Xem Báo cáo lần thứ 323, Vụ việc số 2059, đoạn 476.)

828. Các khiếu nại đối với các hành vi phân biệt đối xử chống công đoàn thường phải được xem xét bởi các cơ chế quốc gia, là các cơ chế nhanh chóng, khách quan theo đánh giá của chính các bên liên quan, là những người sẽ tham gia vào các thủ tục đó một cách phù hợp và mang tính xây dựng.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 750; Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2158, đoạn 853; Báo cáo lần thứ 331, Vụ việc số 2187, đoạn 443; Báo cáo lần thứ 332, Vụ việc số 2262, đoạn 397; và Báo cáo lần thứ 334, Vụ việc số 2126, đoạn 73.)

829. Ủy ban đã nhắc lại rằng Ủy ban Điều tra và Hòa giải về Tự do hiệp hội đã nhấn mạnh tầm quan trọng của việc phải có các phương thức nhanh chóng, chi phí thấp và hoàn toàn khách quan nhằm giải quyết các khiếu nại về hành vi phân biệt đối xử chống công đoàn; Ủy ban đã kêu gọi sự chú ý cần có cơ chế giải quyết khiếu nại cho phép có các cuộc thảo luận bất cứ khi nào không giống như hình thức của quá trình giải quyết khiếu kiện, song Ủy ban đã kết luận rằng, trong những vụ việc mà quan điểm thực sự của các bên quá khác nhau thì phương thức cuối cùng cần phải là các hội đồng ba bên hoặc các cá nhân có thẩm quyền, đây là bước cuối cùng trong các thủ tục giải quyết khiếu nại.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 751.)

830. Ủy ban kêu gọi sự chú ý đến Khuyến nghị về đại diện người lao động số 143 năm 1971, theo đó, một trong những giải pháp cần thực hiện nhằm bảo đảm sự bảo vệ có hiệu quả đối với các đại diện người lao động là phải có các quy định xác định trách nhiệm của người sử dụng lao động là người có nghĩa vụ chứng minh trong trường hợp kỷ luật sa thải hoặc có thay đổi về điều kiện làm việc của đại diện người lao động.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 736.)

831. Bên cạnh các cơ chế phòng ngừa các hành vi phân biệt đối xử chống công đoàn (ví dụ, yêu cầu phải thông báo trước cho nhà chức trách của cơ quan thanh tra lao động trước khi sa thải cán bộ lãnh đạo công đoàn), thì giải pháp tiếp theo cần thực hiện nhằm bảo đảm sự bảo vệ hiệu quả là phải quy định trách nhiệm bắt buộc của người sử dụng lao động, phải chứng minh được lý do của việc sa thải người lao động là không liên quan gì đến việc tham gia hoạt động công đoàn của họ.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 752; và Báo cáo lần thứ 335, Vụ việc số 2265, đoạn 1348.)

832. Trong trường hợp cắt giảm nhân viên, Ủy ban kêu gọi sự chú ý đối với nguyên tắc đã được nêu trong Khuyến nghị về đại diện người lao động số 143 năm 1971, theo đó, trong các giải pháp cần thực hiện nhằm bảo đảm sự bảo vệ có hiệu quả đối với những người lao động này là bảo đảm sự ưu tiên không bị cắt giảm đối với những đại diện người lao động trong những tình huống tin, giảm biên chế.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 960; Báo cáo lần thứ 302, Vụ việc số 1838, đoạn 121; Báo cáo lần thứ 311, Vụ việc số 1865, đoạn 334; Báo cáo lần thứ 313, Vụ việc số 1987, đoạn 115; Báo cáo lần thứ 328, Vụ việc số 2165, đoạn 246; Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2142, đoạn 58, và Vụ việc số 2151, đoạn 536; Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2356, đoạn 700; và Báo cáo lần thứ 338, Vụ việc số 2226, đoạn 132.)

833. Ủy ban đã nhấn mạnh rằng sự ưu tiên tiếp tục duy trì việc làm cần phải được dành cho các đại diện người lao động trong trường hợp cắt giảm nhân viên nhằm bảo đảm sự bảo vệ có hiệu quả đối với những người lao động này.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 961; Báo cáo lần thứ 305, Vụ việc số 1875, đoạn 180; Báo cáo lần thứ 313, Vụ việc số 1987, đoạn 115; Báo cáo lần thứ 322, Vụ việc số 1962, đoạn 66; Báo cáo lần thứ 325, Vụ việc số 2068, đoạn 334; Báo cáo lần thứ 328, Vụ việc số 2068, đoạn 207; Báo cáo lần thứ 331, Vụ việc số 2226, đoạn 302; và Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2356, đoạn 700.)

834. Ủy ban cho rằng các chính phủ phải tiến hành các giải pháp cần thiết cho phép thanh tra lao động có thể tự do vào mọi nơi làm việc mà không cần phải thông báo trước để tiến hành các hoạt động thanh tra, kiểm tra mà họ cho là cần thiết nhằm bảo đảm các quy định của pháp luật – bao gồm cả các quy định liên quan đến phân biệt đối xử chống công đoàn – đang được thực thi một cách nghiêm ngặt.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 753; và Báo cáo lần thứ 336, Vụ việc số 2316, đoạn 55.)

835. Khi xảy ra các vụ việc được cho là có liên quan đến phân biệt đối xử chống công đoàn, cơ quan có thẩm quyền về lao động phải tiến hành điều tra ngay và thực hiện các biện pháp phù hợp nhằm khắc phục hậu quả đối với bất cứ ảnh hưởng nào gây ra bởi hành vi phân biệt đối xử chống công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 754; và, ví dụ, Báo cáo lần thứ 308, Vụ việc số 1897, đoạn 476; Báo cáo lần thứ 309, Vụ việc số 1852, đoạn 335; Báo cáo lần thứ 310, Vụ việc số 1880, đoạn 539; Báo cáo lần thứ 318, Vụ việc số 1987, đoạn 56; Báo cáo lần thứ 320, Vụ việc số 1989, đoạn 327; Báo cáo lần thứ 328, Vụ việc số 2116, đoạn 364; Báo cáo lần thứ 331, Vụ việc số 2068, đoạn 265; Báo cáo lần thứ 334, Vụ việc số 2200, đoạn 757; Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2371, đoạn 238; và Báo cáo lần thứ 338, Vụ việc số 2407, đoạn 492.)

836. Trong tình huống những biện pháp khắc phục hậu quả áp dụng đối với người lao động không có giấy tờ bị sa thải vì họ đã cố gắng thực thi quyền công đoàn của mình bao gồm: (1) chấm dứt hành vi vi phạm pháp luật; (2) thông báo công khai cho người lao động về những quyền của họ theo quy định của pháp luật và chi tiết những thực tiễn lao động không công bằng đã được thực hiện trước đó, Ủy ban cho rằng những biện pháp khắc phục hậu quả như trên không phải là những chế tài đối với các hành vi vi phạm về phân biệt đối xử chống công đoàn, mà chỉ thuần túy là những việc nhằm ngăn chặn những hành vi vi phạm trong tương lai. Các cách tiếp cận như trên dường như chỉ có khả năng bảo vệ rất ít đối với những người lao động không có giấy tờ là những người có thể bị sa thải một cách dễ dãi khi họ thực thi quyền tự do hiệp hội. Do đó, những biện pháp khắc phục hậu quả này là không đủ để bảo đảm sự bảo vệ có hiệu quả chống lại các hành vi phân biệt đối xử chống công đoàn.

(Xem Báo cáo lần thứ 332, Vụ việc số 2227, các đoạn 609 và 610.)

Khôi phục việc làm cho cán bộ và đoàn viên công đoàn

(Xem thêm đoạn 682)

837. Không ai có thể là đối tượng của hành vi phân biệt đối xử chống công đoàn vì những hoạt động công đoàn chính đáng của họ và biện pháp khắc phục hậu quả khôi phục lại việc làm phải được áp dụng đối với những người là nạn nhân của hành vi phân biệt đối xử chống công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 755; Báo cáo lần thứ 306, Vụ việc số 1867, đoạn 67; Báo cáo lần thứ 316, Vụ việc số 1970, đoạn 555; Báo cáo lần thứ 327, Vụ việc số 2046, đoạn 433; và Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2186, đoạn 374.)

838. Trong một vụ việc tại một quốc gia nơi mà không có các quy định của luật về việc khôi phục việc làm cho người lao động đã bị sa thải mà không có lý do chính đáng, Ủy ban đã yêu cầu chính phủ đó tiến hành các giải pháp sửa đổi, bổ sung luật nhằm bảo đảm người lao động bị sa thải vì đã thực thi các quyền công đoàn của mình phải được khôi phục việc làm.

(Xem Báo cáo lần thứ 332, Vụ việc số 2201, đoạn 548.)

839. Trong những vụ việc sa thải cán bộ và đoàn viên công đoàn vì lý do họ là đoàn viên công đoàn hoặc tham gia hoạt động công đoàn, Ủy ban đã yêu cầu chính phủ liên quan thực hiện những giải pháp cần thiết nhằm cho phép lãnh đạo và đoàn viên công đoàn đã bị sa thải vì lý do tiến hành hoặc tham gia các hoạt

động công đoàn chính đáng được bảo vệ khôi phục việc làm và bảo đảm việc áp dụng các chế tài tương ứng đối với doanh nghiệp đã thực hiện hành vi vi phạm đó.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 756; Báo cáo lần thứ 320, Vụ việc số 1995, đoạn 372; và Báo cáo lần thứ 323, Vụ việc số 2034, đoạn 403.)

840. Trong nhiều vụ việc, Ủy ban đã yêu cầu chính phủ liên quan bảo đảm rằng người lao động liên quan phải được khôi phục việc làm và được thanh toán đầy đủ cho những khoản thu nhập đã bị mất.

(Xem, ví dụ, Báo cáo lần thứ 318, Vụ việc số 1974, đoạn 306, và Vụ việc số 2004, đoạn 401; Báo cáo lần thứ 319, Vụ việc số 1962, đoạn 152; Báo cáo lần thứ 320, Vụ việc số 1989, đoạn 325; Báo cáo lần thứ 323, Vụ việc số 2034, đoạn 406; Báo cáo lần thứ 324, Vụ việc số 2090, đoạn 212; Báo cáo lần thứ 326, Vụ việc số 2103, đoạn 296; Báo cáo lần thứ 327, Vụ việc số 2125, đoạn 778; và 328, Vụ việc số 2068, đoạn 206.)

841. Trong trường hợp nếu việc sa thải vi phạm các nguyên tắc về tự do hiệp hội đã xảy ra quá lâu, thì việc khôi phục việc làm cho người lao động đã bị sa thải là không thực tế, nên Ủy ban đã yêu cầu chính phủ liên quan tiến hành các bước cần thiết nhằm bảo đảm người lao động được nhận bồi thường đầy đủ không được chậm trễ.

(Xem Báo cáo lần thứ 319, Vụ việc số 1962, các đoạn 152 153.)

842. Trong một số vụ việc cụ thể khi các thủ tục tố tụng đang được tiến hành, nếu sau đó quyết định kết luận rằng đã có hành vi phân biệt đối xử chống công đoàn, Ủy ban đã yêu cầu khôi phục lại việc làm cho người lao động liên quan.

(Xem Báo cáo lần thứ 324, Vụ việc số 1880, đoạn 853; Báo cáo lần thứ 328, Vụ việc số 2158; đoạn 320; Báo cáo lần thứ 329, Vụ việc số 2188, đoạn 214; Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2186, đoạn 374, Vụ việc số 2208, đoạn 600, và Vụ việc số 2192, đoạn 1072; Báo cáo lần thứ 332, Vụ việc số 2187, đoạn 724; Báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 2286, đoạn 874; và Báo cáo lần thứ 335, Vụ việc số 2283, đoạn 225.)

843. Nếu cơ quan tư pháp có thẩm quyền xác định rằng việc khôi phục việc làm cho người lao động bị sa thải vì lý do tự do hiệp hội là không thể thực hiện được, thì phải tiến hành các giải pháp nhằm bảo đảm người lao động được bồi thường đầy đủ.

(Xem Báo cáo lần thứ 335, Vụ việc số 2274, số 1118.)

844. Việc bồi thường phải được thực hiện một cách đầy đủ trên cơ sở xem xét cả những thiệt hại đã xảy ra và nhu cầu phòng ngừa đối với các tình huống đó không xảy ra trong tương lai.

(Xem Báo cáo lần thứ 336, Vụ việc số 2336, đoạn 537; Báo cáo lần thứ 338, Vụ việc số 2404, đoạn 1053, và Vụ việc số 2248, đoạn 1200.)

845. Nếu việc khôi phục việc làm là không thể thực hiện được, chính phủ cần bảo đảm rằng người lao động liên quan phải được thanh toán bồi thường đầy đủ, bao gồm cả chế tài đủ sức răn đe đối với các hành vi sa thải chống công đoàn.

(Xem Báo cáo lần thứ 336, Vụ việc số 2380, đoạn 795; Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2371, đoạn 239, Vụ việc số 2262, đoạn 260, và Vụ việc số 2268, các đoạn 1104, 1107 và 1109; Báo cáo lần thứ 338, Vụ việc số 2228, đoạn 195, và Vụ việc số 2399, đoạn 1172.)

846. Trong một số vụ việc cụ thể, Ủy ban đã yêu cầu chính phủ thực hiện các cuộc điều tra độc lập đối với các vụ việc sa thải, và nếu thấy đã cấu thành hành vi phân biệt đối xử chống công đoàn, thì phải tiến hành các giải pháp nhằm khôi phục việc làm cho người lao động liên quan.

(Xem, ví dụ, Báo cáo lần thứ 327, Vụ việc số 2098, đoạn 757, và Vụ việc số 2126, đoạn 845; Báo cáo lần thứ 329, Vụ việc số 2098, đoạn 125; Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2103, đoạn 766; Báo cáo lần thứ 331, Vụ việc số 2169, đoạn 639; Báo cáo lần thứ 332, Vụ việc số 2187, đoạn 725; Báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 2286, đoạn 876; Báo cáo lần thứ 334, Vụ việc số 2239, đoạn 394; Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2371, đoạn 239; Báo cáo lần thứ 338, Vụ việc số 2096, đoạn 274, và Vụ việc số 2303, đoạn 334.)

847. Trường hợp vị trí việc làm của người lao động không còn tồn tại, người lao động phải được khôi phục vào vị trí việc làm tương đương nếu việc sa thải cấu thành hành vi phân biệt đối xử chống công đoàn.

(Xem Báo cáo lần thứ 329, Vụ việc số 2150, đoạn 314.)

848. Khi doanh nghiệp không còn tồn tại, các giải pháp cần phải được thực hiện nhằm bảo đảm rằng người lao động đã bị sa thải vì lý do hoạt động công đoàn phải được bồi thường đầy đủ.

(Xem Báo cáo lần thứ 329, Vụ việc số 2097, đoạn 470.)

849. Việc tuyên bố về sự trung thành hay những cam kết tương tự không được áp đặt như một điều kiện cho việc khôi phục lại việc làm.

(Xem Báo cáo lần thứ 309, Vụ việc số 1851/1922, đoạn 237.)

850. Trong một vụ việc đình công của các nhân viên kiểm soát không lưu đã gây nguy hiểm cho sự an toàn công cộng, Ủy ban đã có quan điểm rằng sẽ không yêu cầu Chính phủ quốc gia đó chấp nhận yêu sách được nhận trở lại làm việc của những nhân viên kiểm soát không lưu tham gia đình công và đã bị sa thải.

(Xem Báo cáo lần thứ 309, Vụ việc số 1913, đoạn 305.)

851. Trong một vụ việc một cán bộ công đoàn đã bị sa thải vì hành vi trộm cắp mà không có căn cứ, trong khi vụ việc chống lại cán bộ công đoàn đó chưa được xem

xét giải quyết bởi tòa án, Ủy ban cho rằng, cán bộ công đoàn đó cần phải được khôi phục lại công việc, được thanh toán đầy đủ và được quyền thực hiện các hoạt động công đoàn.

(Xem Báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 2299, đoạn 560.)

852. Các biện pháp cần thiết phải được thực hiện để cán bộ và đoàn viên công đoàn đã bị sa thải vì những hoạt động liên quan đến thành lập công đoàn phải được khôi phục lại công việc nếu như họ muốn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, các đoạn 302, 703 và 757; Báo cáo lần thứ 304, Vụ việc số 1787, đoạn 174; Báo cáo lần thứ 328, Vụ việc số 2160, đoạn 658; Báo cáo lần thứ 335, Vụ việc số 2283, đoạn 225, và Vụ việc số 2265, đoạn 1351; Báo cáo lần thứ 336, Vụ việc số 2336, đoạn 535, và Vụ việc số 2380, đoạn 794; và Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2262, đoạn 260.)

853. Sẽ là không tương thích với quyền đình công nếu người sử dụng lao động được phép từ chối nhận một số hoặc toàn bộ người lao động trở lại làm việc khi giải quyết đình công, bế xưởng hoặc các hành động công nghiệp khác và những người lao động này lại không có quyền yêu cầu xem xét về tính công bằng của các quyết định sa thải trước một tòa án hay ban bồi thẩm độc lập.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 722; và Báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 2281, đoạn 633.)

Phân biệt đối xử chống người sử dụng lao động

854. Liên quan đến các vụ việc về phân biệt đối xử chống các lãnh đạo của người sử dụng lao động vì những lý do liên quan đến chính sách cải cách ruộng đất, Ủy ban cho rằng các quy định về bồi thường đối với đất bị quốc hữu hóa cần phải được rà soát để bảo đảm rằng các chính sách bồi thường phải thực chất và công bằng đối với những thiệt hại mà các chủ đất phải gánh chịu, và Chính phủ phải xem xét lại việc bồi thường nếu có yêu cầu từ những người mà họ cho rằng lợi ích của mình đã bị xâm hại trong quá trình cải cách ruộng đất.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 758.)

Bảo vệ chống lại các hành vi can thiệp

14

(Xem thêm đoạn 1119)

Những nguyên tắc chung

855. Điều 2 của Công ước số 98 xác lập sự độc lập đầy đủ của tổ chức người lao động với người sử dụng lao động trong quá trình thực hiện các hoạt động của mình.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 759; Báo cáo lần thứ 325, Vụ việc số 2068, đoạn 321; Báo cáo lần thứ 329, Vụ việc số 2198, đoạn 683; Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2186, đoạn 379; Báo cáo lần thứ 331, Vụ việc số 2185, đoạn 676; Báo cáo lần thứ 334, Vụ việc số 2316, đoạn 506; Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2388, đoạn 1355; và Báo cáo lần thứ 338, Vụ việc số 2374, đoạn 509.)

856. Việc đóng cửa văn phòng công đoàn, như là một hậu quả của cuộc đình công chính đáng, cấu thành hành vi vi phạm các nguyên tắc về tự do hiệp hội, nếu nó được thực hiện bởi phía người sử dụng lao động, liên quan đến sự can thiệp của người sử dụng lao động vào hoạt động của tổ chức của người lao động là hành vi bị cấm theo quy định tại Điều 2 Công ước 98.

(Xem Báo cáo lần thứ 302, Vụ việc số 1849, đoạn 215.)

857. Việc người sử dụng lao động can thiệp trong việc xây dựng điều lệ hoặc hiện diện trong tổ chức và hoạt động của ban chấp hành công đoàn, là hành vi vi phạm nghiêm trọng nguyên tắc tự do hiệp hội.

(Xem Báo cáo lần thứ 311, Vụ việc số 1966, đoạn 360.)

858. Liên quan đến những thủ đoạn chống công đoàn thông qua hình thức đút lót, mua chuộc đoàn viên công đoàn nhằm khuyến khích họ ra khỏi công đoàn và tuyên bố trước những người lao động khác về việc ra khỏi công đoàn của mình, cũng như những nỗ lực nhằm tạo ra những công đoàn bù nhìn, Ủy ban cho rằng đây là những hành vi trái với Điều 2 Công ước số 98, theo đó tổ chức của người lao động và tổ chức của người sử dụng lao động phải được bảo vệ đầy đủ chống

lại bất cứ hành vi can thiệp nào của phía bên kia hoặc phái viên của phía bên kia trong việc thành lập, hoạt động và quản trị công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 760; Báo cáo lần thứ 324, Vụ việc số 2090, đoạn 209; Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2090, đoạn 232, và Vụ việc số 2203, đoạn 810; và Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2388, đoạn 1354.)

859. Việc tôn trọng quyền tự do hiệp hội đòi hỏi các cơ quan công quyền phải hạn chế tối đa việc can thiệp vào các công việc nội bộ của công đoàn. Điều này thậm chí còn quan trọng hơn việc người sử dụng lao động hạn chế không được can thiệp vào các công việc nội bộ của công đoàn. Các cơ quan công quyền, ví dụ, không được làm bất cứ việc gì có thể dẫn đến ưu ái hơn đối với một nhóm trong công đoàn so với nhóm khác.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 761; Báo cáo lần thứ 327, Vụ việc số 2118, đoạn 641; Báo cáo lần thứ 328, Vụ việc số 2124, đoạn 460; Báo cáo lần thứ 329, Vụ việc số 2198, đoạn 685, và Vụ việc số 2184, đoạn 828; Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2118, đoạn 116; và Báo cáo lần thứ 331, Vụ việc số 2132, đoạn 589.)

860. Nơi mà luật không có các quy định cụ thể về bảo vệ tổ chức của người lao động trước các hành vi can thiệp của người sử dụng lao động hoặc tổ chức của người sử dụng lao động (và quy định rằng trong trường hợp luật không có quy định cụ thể thì vụ việc sẽ được quyết định phù hợp với các quy định của các công ước và khuyến nghị của Tổ chức Lao động quốc tế mà quốc gia đó đã phê chuẩn, miễn là các quy định đó không trái với luật quốc gia, phù hợp với Công ước số 98), Chính phủ cần xem xét khả năng thông qua các quy định rõ ràng và chính xác bảo đảm tổ chức của người lao động chống lại các hành vi can thiệp.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 762; và Báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 2186, đoạn 358.)

861. Sự tồn tại của các quy định của luật cấm các hành vi can thiệp của các cơ quan công quyền vào công việc nội bộ của tổ chức của người lao động và tổ chức của người sử dụng lao động; hoặc sự can thiệp của tổ chức của người sử dụng lao động và tổ chức của người lao động vào công việc nội bộ của nhau, là chưa đủ nếu các quy định đó không đi kèm với các thủ tục hiệu quả để bảo đảm thực thi trên thực tế.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 763; và Báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 2168, đoạn 358)

862. Luật phải quy định rõ ràng cho việc khiếu kiện và có đầy đủ các chế tài nghiêm khắc đối với các hành vi can thiệp của người sử dụng lao động chống lại người lao động và tổ chức của người lao động nhằm bảo đảm việc thực thi Điều 1 và Điều 2 Công ước số 98.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 764; Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2203, đoạn 810; và Báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 2186, đoạn 358.)

863. Những nỗ lực, cố gắng của người sử dụng lao động thuyết phục người lao động rút lại sự ủy quyền của mình cho công đoàn có thể ảnh hưởng nghiêm trọng đến sự lựa chọn của người lao động và phá hoại vai trò của công đoàn, do đó gây khó khăn hơn cho việc thương lượng tập thể, và điều đó là trái với nguyên tắc thúc đẩy thương lượng tập thể của Công ước.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 766; Báo cáo lần thứ 304, Vụ việc số 1852, đoạn 494; và Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2395, đoạn 1188.)

864. Quy định của pháp luật cho phép người sử dụng lao động ngầm phá hoại tổ chức của người lao động thông qua những khuyến khích giả tạo cho người lao động là cấu thành hành vi vi phạm các nguyên tắc về tự do hiệp hội.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 767.)

865. Để ủng hộ cho một nhận định của Ủy ban Chuyên gia về Áp dụng các Công ước và Khuyến nghị về một đạo luật, Ủy ban đã chỉ ra rằng sẽ là cực kỳ khó khăn cho một người lao động đã bị sa thải bởi người sử dụng lao động, ví dụ, với lý do vì đã “cầu thả trong công việc”, có thể chứng minh được động cơ thực sự của việc sa thải là do hoạt động công đoàn của người lao động đó. Hơn nữa, việc khiếu nại trong trường hợp này không làm ngưng hiệu lực của quyết định sa thải, và theo quy định của pháp luật, cán bộ công đoàn đã bị sa thải đó phải từ chức cán bộ công đoàn kể từ khi bị sa thải. Ủy ban cho rằng đạo luật đó đã tạo điều kiện cho người sử dụng lao động phá hoại hoạt động công đoàn, và do đó, trái với Điều 2 Công ước số 98, theo đó, tổ chức của người lao động và tổ chức của người sử dụng lao động phải được hưởng sự bảo vệ đầy đủ chống lại hành vi can thiệp của bên kia hoặc của phái viên của bên kia trong việc thành lập hoạt động và quản trị công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 768; và Báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 2186, đoạn 357.)

866. Việc công ty ban hành quy định yêu cầu người lao động phải tuyên bố rõ họ là đoàn viên của công đoàn nào, thậm chí điều đó không có ý định can thiệp vào việc thực thi quyền công đoàn, thì cũng bị xem là một hành vi can thiệp vào công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 769.)

867. Việc một thành viên chính phủ đồng thời là lãnh đạo của một công đoàn đại diện cho một số loại nhân viên làm việc cho nhà nước là tạo ra khả năng can thiệp vào công đoàn và là vi phạm Điều 2 của Công ước số 98.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 770.)

868. Sự độc lập của các bên là điều quan trọng trong thương lượng tập thể, vì vậy, việc đàm phán trên danh nghĩa người lao động hay tổ chức của họ không nên thực hiện thông qua đại diện đàm phán được chỉ định bởi hoặc dưới sự ảnh hưởng của người sử dụng lao động hoặc tổ chức của người sử dụng lao động.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, các đoạn 771 và 789; Báo cáo lần thứ 329, Vụ việc số 2198, đoạn 683; Báo cáo lần thứ 331, Vụ việc số 2217, đoạn 205, và Vụ việc số 2185, đoạn 676; và Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2388, đoạn 1354.)

Đoàn kết và các hiệp hội khác

A. Định nghĩa

869. Một luật về các tổ chức đoàn kết quy định rằng các tổ chức này có thể được thành lập khi có từ 12 người lao động trở lên và được xác định như sau: “Các hiệp hội đoàn kết là các tổ chức tồn tại với thời hạn không xác định, có tư cách pháp lý riêng nhằm đạt được các mục đích (thúc đẩy công bằng và hòa bình xã hội, sự hài hòa giữa người lao động và người sử dụng lao động, và thúc đẩy sự tiến bộ của đoàn viên nói chung), có thể có tài sản, tham gia vào bất cứ giao dịch hợp đồng nào, tiến hành bất cứ hoạt động hợp pháp nào nhằm mục tiêu cải thiện điều kiện kinh tế, xã hội của hội viên, từ đó nâng cao mức sống và phẩm giá của họ. Để thực hiện được các điều trên, các tổ chức này có thể tiến hành các hoạt động giữ tiết kiệm, cung cấp tín dụng và đầu tư và bất cứ hoạt động tài chính nào khác. Các tổ chức này cũng có thể tiến hành các chương trình, hoạt động trong lĩnh vực nhà ở, khoa học, thể thao, nghệ thuật, giáo dục, các hoạt động văn hóa, xã hội, tinh thần và các hoạt động kinh tế, xã hội khác, cũng như bất cứ hoạt động hợp pháp nào nhằm thúc đẩy sự hợp tác giữa những người lao động và giữa người lao động với người sử dụng lao động của họ”. Thu nhập của các tổ chức hiệp hội đoàn kết đến từ tiền tiết kiệm tối thiểu hàng tháng của người lao động theo tỷ lệ phần trăm do hội nghị toàn thể quyết định, và từ đóng góp hàng tháng của người sử dụng lao động thay mặt cho người lao động theo mức do hai bên thỏa thuận.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 772.)

870. Các hiệp hội đoàn kết là các hiệp hội của người lao động được thành lập dựa vào một phần đóng góp tài chính của người sử dụng lao động, hoạt động theo nguyên tắc của các tổ chức vì lợi ích chung của các thành viên, được đóng góp bởi cả người lao động và người sử dụng lao động vì mục đích kinh tế, xã hội mang tính phúc lợi (tiết kiệm, tín dụng, đầu tư, nhà ở và các chương trình giáo dục...)

và vì mục đích thống nhất, hợp tác giữa người lao động và người sử dụng lao động; cơ quan điều hành tổ chức phải do người lao động quyết định, mặc dù có thể có một đại diện của người sử dụng lao động có quyền phát biểu song không có quyền biểu quyết. Theo quan điểm của Ủy ban, mặc dù các nguyên tắc theo Công ước 87 và 98 không hạn chế người lao động và người sử dụng lao động tìm kiếm các hình thức hợp tác, bao gồm cả các hình thức hỗ trợ lẫn nhau vì các mục tiêu xã hội, song nếu các tổ chức hiệp hội này trở thành các tổ chức, cấu trúc tồn tại thường xuyên, lâu dài, thì luật cần bảo đảm rằng hoạt động của các tổ chức hiệp hội này không can thiệp vào hoạt động và vai trò của công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 773.)

*B. Sự bảo vệ nhằm hạn chế các hiệp hội thực hiện
các hoạt động công đoàn*

871. Các quy định điều chỉnh đối với các tổ chức hiệp hội đoàn kết phải tôn trọng các hoạt động công đoàn được bảo đảm theo Công ước số 98.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 774.)

872. Luật và các giải pháp cần thiết cần phải được thực hiện nhằm bảo đảm rằng các tổ chức hiệp hội đoàn kết không tham gia vào các hoạt động công đoàn, đồng thời bảo đảm sự bảo vệ hiệu quả chống lại bất cứ hình thức phân biệt đối xử chống công đoàn nào, và phải xóa bỏ mọi sự bất bình đẳng của việc đối xử thiên vị đối với các tổ chức hiệp hội đoàn kết.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 775; và Báo cáo lần thứ 320, Vụ việc số 1984, đoạn 542.)

873. Về các khiếu nại liên quan đến “chủ nghĩa đoàn kết”, Ủy ban đã nhắc lại tầm quan trọng của việc bảo vệ, phù hợp với Điều 2 Công ước số 98, nhằm chống lại bất cứ hành động can thiệp nào của người sử dụng lao động thông qua việc thúc đẩy thành lập tổ chức của người lao động dưới sự ảnh hưởng của người sử dụng lao động.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 776.)

874. Liên quan đến các khiếu nại về các hoạt động của các tổ chức hiệp hội đoàn kết có mục đích ngăn cản, gây khó khăn cho hoạt động công đoàn, Ủy ban kêu gọi sự chú ý của Chính phủ liên quan đối với Điều 2 của Công ước 98, theo đó tổ chức của người lao động và tổ chức của người sử dụng lao động phải được bảo vệ đầy đủ chống lại bất cứ hành vi can thiệp nào của phía bên kia, và các biện pháp thúc đẩy thành lập các tổ chức của người lao động dưới sự ảnh hưởng của người sử dụng lao động hoặc tổ chức của người sử dụng lao động, hoặc các biện pháp hỗ

trợ tài chính cũng như các biện pháp khác, với mục đích đặt các tổ chức đó dưới sự kiểm soát của người sử dụng lao động hoặc tổ chức của người sử dụng lao động là đồng nghĩa với những hành vi can thiệp vào công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 777.)

875. Sự can thiệp của các hiệp hội đoàn kết vào các hoạt động công đoàn, bao gồm cả thương lượng tập thể, thông qua sự dàn xếp trực tiếp ký kết giữa người sử dụng lao động và nhóm người lao động không tham gia công đoàn, ngay cả khi một công đoàn đang tồn tại tại nơi làm việc đó, là không thúc đẩy thương lượng tập thể theo quy định tại Điều 4 Công ước số 98, theo đó cần thúc đẩy sự thỏa thuận giữa người sử dụng lao động hoặc tổ chức của họ với các tổ chức của người lao động.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, các đoạn 778 và 790.)

876. Vì các tổ chức hiệp hội đoàn kết được cung cấp tài chính một phần bởi người sử dụng lao động, có thành phần bao gồm người lao động và cả các nhân viên cấp cao hoặc cán bộ nhân sự có lợi ích gắn liền với người sử dụng lao động, nên các tổ chức hiệp hội đoàn kết này không thể đóng vai trò của các tổ chức độc lập trong thương lượng tập thể, vốn là một quá trình đòi hỏi phải được thực hiện giữa một người sử dụng lao động (hoặc một tổ chức của người sử dụng lao động) với một hoạt động hơn một tổ chức của người lao động và hai bên hoàn toàn độc lập với nhau. Tình huống này, do đó, là có vấn đề về sự phù hợp với Điều 2 Công ước số 98 về nguyên tắc các tổ chức của người lao động phải hoàn toàn độc lập trong việc tiến hành các hoạt động.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, các đoạn 779 và 790.)

877. Liên quan đến các tổ chức hiệp hội đoàn kết, Ủy ban nhấn mạnh tầm quan trọng đặc biệt của nguyên tắc ba bên do ILO thúc đẩy, theo đó, các tổ chức của người lao động và tổ chức của người sử dụng lao động phải độc lập với nhau và độc lập với các cơ quan công quyền. Ủy ban yêu cầu Chính phủ tiến hành các giải pháp, có sự tham vấn với các liên đoàn lao động, nhằm tạo ra các điều kiện cần thiết thúc đẩy sự độc lập của phong trào công đoàn và các điều kiện cần thiết cho việc tiến hành các hoạt động trong lĩnh vực xã hội của phong trào công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 780.)

878. Các tổ chức phúc lợi của người lao động không thể thay thế cho các công đoàn tự do và độc lập bởi vì các tổ chức này không bảo đảm được sự độc lập về thành phần cũng như hoạt động của mình.

(Xem Báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 2268, đoạn 742.)

879. Ủy ban đã nhắc lại rằng luật và các biện pháp khác cần phải được thực hiện nhằm bảo đảm các tổ chức tách ra từ công đoàn hoặc tổ chức do công đoàn thành lập không mặc định là có trách nhiệm đối với các hoạt động công đoàn, đồng thời luật và các biện pháp khác cần bảo đảm sự bảo vệ hiệu quả chống lại mọi hình thức phân biệt đối xử chống công đoàn.

(Xem Báo cáo lần thứ 334, Vụ việc số 2295, đoạn 596.)

Thương lượng tập thể

15

Quyền thương lượng tập thể - các nguyên tắc chung

880. Cần phải tiến hành các biện pháp để khuyến khích và thúc đẩy sự hình thành và sử dụng đầy đủ các thể thức về thương lượng tự nguyện giữa người sử dụng lao động hoặc các tổ chức của người sử dụng lao động và các tổ chức của người lao động nhằm quy định các điều khoản và điều kiện về sử dụng lao động bằng phương tiện thoả ước tập thể.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 781; và, ví dụ, Báo cáo lần thứ 308, Vụ việc số 1934, đoạn 127; Báo cáo lần thứ 322, Vụ việc số 2015, đoạn 102; Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2186, đoạn 382; Báo cáo lần thứ 331, Vụ việc số 2228, đoạn 469; Báo cáo lần thứ 332, Vụ việc số 2255, đoạn 945; Báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 2172, đoạn 318; Báo cáo lần thứ 334, Vụ việc số 2222, đoạn 211; Báo cáo lần thứ 336, Vụ việc số 2336, đoạn 528; Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2349, đoạn 404; và Báo cáo lần thứ 338, Vụ việc số 2253, đoạn 82.)

881. Quyền tự do thương lượng với người sử dụng lao động về điều kiện lao động là một phần không thể thiếu của tự do hiệp hội, và các công đoàn, thông qua thương lượng tập thể hoặc các phương tiện hợp pháp khác, có quyền tìm cách cải thiện điều kiện sống và làm việc của những người mà công đoàn đại diện. Các cơ quan công quyền cần tránh bất kỳ sự can thiệp nào có tính chất hạn chế quyền này hoặc cản trở các hoạt động hợp pháp của công đoàn. Bất kỳ một sự can thiệp nào như vậy đều bị xem là vi phạm nguyên tắc về quyền của các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động trong việc tổ chức các hoạt động và soạn thảo chương trình hành động của mình.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 782; Báo cáo lần thứ 310, Vụ việc số 1928, đoạn 175; Báo cáo lần thứ 311t, Vụ việc số 1951, đoạn 220, và Vụ việc số 1942, đoạn 269; Báo cáo lần thứ 321, Vụ việc số 2019, đoạn 412; Báo cáo lần thứ 327, Vụ việc số 2119, đoạn 253; và Báo cáo 338, Vụ việc số 2326, đoạn 450.)

882. Các công việc chuẩn bị đưa đến việc thông qua Công ước 87 chỉ rõ rằng “một trong những yếu tố chính đảm bảo quyền tự do hiệp hội là cho phép người sử dụng lao động và người lao động được tự liên kết với nhau để thành lập các tổ chức độc lập với các cơ quan công quyền và có đủ tư cách để xác lập tiền lương và

các điều kiện sử dụng lao động khác thông qua phương tiện thoả ước tập thể do các bên tự do ký kết”. (Tự do hiệp hội và Quan hệ lao động, Báo cáo số 7, Hội nghị Lao động Quốc tế, phiên họp thứ 30, Giơ-ne-vơ, 1947, trang 52.)

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 799; Báo cáo lần thứ 308, Vụ việc số 1900, đoạn 186; Báo cáo lần thứ 311, Vụ việc số 1951, đoạn 225; và Báo cáo lần thứ 325, Vụ việc số 1951, đoạn 211.)

883. Các liên đoàn và tổng liên đoàn cũng có thể ký kết các thoả ước tập thể.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 783; Báo cáo lần thứ 302, Vụ việc số 1817, đoạn 320; Báo cáo lần thứ 332, Vụ việc số 2216, đoạn 910.)

884. Ủy ban coi trọng quyền thương lượng tập thể của các tổ chức đại diện, cho dù các tổ chức này có đăng ký hay không đăng ký.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 784; Báo cáo lần thứ 318, Vụ việc số 2012, đoạn 423; Báo cáo lần thứ 329, Vụ việc số 2140, đoạn 296, và Vụ việc số 2133, đoạn 546; và Báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 2133, đoạn 60.)

Người lao động là đối tượng của thương lượng tập thể

(Xem thêm đoạn 577)

885. Công ước 98, đặc biệt Điều 4 về khuyến khích và thúc đẩy thương lượng tập thể, áp dụng cho cả khu vực tư nhân, các cơ sở quốc hữu hóa và cơ quan công cộng.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 792; và Báo cáo lần thứ 334, Vụ việc số 2222, đoạn 211.)

886. Mọi nhân viên ngành dịch vụ công cộng trừ những người tham gia vào việc quản lý điều hành của Nhà nước cần được đảm bảo quyền thương lượng tập thể, và thương lượng tập thể cần được ưu tiên sử dụng như là một phương tiện để giải quyết các tranh chấp phát sinh liên quan tới việc xác lập các điều khoản và điều kiện sử dụng lao động trong ngành dịch vụ công cộng.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 793 và 893; và, ví dụ, Báo cáo lần thứ 308, Vụ việc số 1902, đoạn 702; Báo cáo lần thứ 321, Vụ việc số 2019, đoạn 412; Báo cáo lần thứ 325, Vụ việc số 2110, đoạn 265; Báo cáo lần thứ 327, Vụ việc số 2138, đoạn 541; Báo cáo lần thứ 328, Vụ việc số 2114, đoạn 414; Báo cáo lần thứ 329, Vụ việc số 2114, đoạn 72; Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2200, đoạn 1097; Báo cáo lần thứ 334, Vụ việc số 2269, đoạn 792; và Báo cáo lần thứ 338, Vụ việc số 2253, đoạn 84.)

887. Cần phải phân biệt giữa một bộ phận là các công chức theo chức năng công việc trực tiếp tham gia vào việc quản lý điều hành của Nhà nước (có nghĩa là, các công chức làm việc trong các bộ của chính phủ và các cơ quan tương đương khác), cũng như các công chức có vai trò hỗ trợ cho các hoạt động quản lý điều hành này, và một bộ phận công chức khác là những người làm việc cho chính phủ, cho các cơ quan công cộng hoặc các đơn vị công lập tự chủ. Chỉ những người thuộc bộ phận thứ nhất mới có thể được loại trừ khỏi phạm vi của Công ước 98.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 794; Báo cáo lần thứ 306, Vụ việc số 1882, đoạn 433; Báo cáo lần thứ 329, Vụ việc số 2114, đoạn 72, và Vụ việc số 2177/2183, đoạn 644; Báo cáo lần thứ 334, Vụ việc số 2222, đoạn 209; và Báo cáo lần thứ 338, Vụ việc số 2253, đoạn 84.)

888. Ủy ban thấy cần thiết phải nhắc lại rằng, theo các điều khoản của Công ước 151 về Quan hệ lao động (ngành dịch vụ công cộng), Điều 7 quy định: “Cần thực hiện các biện pháp phù hợp với điều kiện quốc gia, khi cần thiết, để khuyến khích và thúc đẩy sự hình thành và sử dụng đầy đủ các thể thức về thương lượng tập thể nhằm xác lập các điều khoản và điều kiện về sử dụng lao động giữa các cơ quan công quyền và các tổ chức của nhân viên dịch vụ công, hoặc bằng các phương thức khác cho phép đại diện của nhân viên dịch vụ công tham gia vào việc quyết định những vấn đề này”.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 916.)

889. Nhắc lại các quy định của Điều 7 Công ước 151, Ủy ban nhấn mạnh rằng khi pháp luật quốc gia quyết định lựa chọn phương thức thương lượng tập thể, Nhà nước phải đảm bảo rằng các thể thức thương lượng tập thể được áp dụng đúng.

(Xem Báo cáo lần thứ 308, Vụ việc số 1919, đoạn 322.)

890. Liên quan tới Điều 8 của Công ước 151 về giải quyết tranh chấp, Ủy ban nhắc lại rằng, theo quan điểm khi thực hiện các công việc chuẩn bị để đưa đến việc thông qua Công ước này, Điều khoản này được hiểu là cho phép sự lựa chọn giữa thương lượng tập thể hoặc các phương thức khác (như hòa giải, trung gian hòa giải và trọng tài) trong giải quyết tranh chấp. Ủy ban nhấn mạnh tầm quan trọng của nguyên tắc này được quy định trong Điều 8 Công ước 151.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 917.)

891. Ủy ban thừa nhận rằng Điều 7 Công ước 151 cho phép một mức độ linh hoạt nhất định trong việc lựa chọn các phương thức để xác lập các điều khoản và điều kiện về sử dụng lao động.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 923.)

892. Việc công chức là nhân viên cố trắng bản thân điều đó không thể nghiêm nhiên quyết định tư cách của họ là nhân viên tham gia vào việc quản lý điều hành của Nhà nước; nếu đúng như vậy thì Công ước 98 sẽ bị giới hạn rất nhiều. Tóm lại, mọi nhân viên dịch vụ công cộng, với ngoại lệ duy nhất là các lực lượng vũ trang, cảnh sát và công chức trực tiếp tham gia vào việc quản lý điều hành của Nhà nước, đều cần được thực hiện quyền thương lượng tập thể.

(Xem Báo cáo 329, Vụ việc số 2177/2183, đoạn 644.)

893. Quy định luật bắt buộc phải có các điều khoản cụ thể, rõ ràng và dứt khoát công nhận các tổ chức của công chức và viên chức ngành dịch vụ công - là những người không thực thi nhiệm vụ với tư cách là các chủ thể quản lý điều hành của Nhà nước - có quyền thương lượng ký kết thỏa ước tập thể. Theo quan điểm về các nguyên tắc do các cơ quan giám sát của ILO đưa ra liên quan tới Công ước 98, quyền thương lượng tập thể chỉ có thể từ chối đối với công chức làm việc trong các Bộ và các cơ quan tương đương khác của chính phủ, nhưng không được từ chối, ví dụ, đối với những người làm việc trong các cơ quan công cộng hoặc các đơn vị công lập tự chủ.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 795; Báo cáo lần thứ 327, Vụ việc số 2104, đoạn 520; và Báo cáo lần thứ 334, Vụ việc số 2253, đoạn 312.)

894. Người lao động làm việc ở các doanh nghiệp thương mại hoặc doanh nghiệp công nghiệp do Nhà nước sở hữu phải được thực hiện quyền thương lượng thỏa ước tập thể.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 796.)

895. Công ước 98 áp dụng đối với người lao động trong ngành dịch vụ bưu chính và viễn thông.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 797.)

896. Trong một vụ việc liên quan tới nỗ lực để tạo cho người lao động trong Ngân hàng Quốc gia vị thế của khu vực tư nhân, Ủy ban cho rằng điều này không thuộc quyền hạn Ủy ban phải đưa ra ý kiến về việc những người lao động này thuộc đối tượng áp dụng của pháp luật khu vực nhà nước hay pháp luật khu vực tư nhân. Tuy nhiên, xét rằng Công ước 87 và 98 áp dụng cho mọi người lao động trong lĩnh vực ngân hàng, Ủy ban bày tỏ hy vọng rằng nhân viên ngân hàng sẽ được công nhận quyền ký kết thỏa ước tập thể và tham gia các liên đoàn theo sự lựa chọn của họ.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 798.)

897. Nhân viên đài phát thanh và truyền hình quốc gia là cơ sở của nhà nước, vì lý do nhiệm vụ của mình, có thể không được loại trừ áp dụng nguyên tắc về thúc đẩy thương lượng tập thể.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 800.)

898. Không có điểm nào trong Công ước 98 cho phép loại trừ các nhân viên ở vị trí nhân viên hợp đồng ra khỏi phạm vi của Công ước.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 802; Báo cáo lần thứ 324, Vụ việc số 2083, đoạn 254; Báo cáo lần thứ 327, Vụ việc số 2138, đoạn 544; và Báo cáo lần thứ 335, Vụ việc số 2303, đoạn 1372.)

899. Khi xem xét luật quốc gia liên quan tới việc cho phép loại trừ thuyền viên không thường trú tại quốc gia đó khỏi thương lượng tập thể, Ủy ban kêu gọi Chính phủ có biện pháp sửa đổi đạo luật đó để một lần nữa đảm bảo thương lượng tập thể đầy đủ và tự nguyện được thực hiện đối với mọi thuyền viên làm việc trên tàu thuyền mang cờ quốc gia.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 803.)

900. Ủy ban lưu ý tầm quan trọng của việc thúc đẩy thương lượng tập thể, theo quy định tại Điều 4 Công ước 98, trong ngành giáo dục.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 804; Báo cáo lần thứ 302, Vụ việc số 1820, đoạn 109; Báo cáo lần thứ 310, Vụ việc số 1928, đoạn 175; Báo cáo lần thứ 327, Vụ việc số 2119, đoạn 253; Báo cáo lần thứ 328, Vụ việc số 2114, đoạn 414; Báo cáo lần thứ 329, Vụ việc số 2177/2183, đoạn 645; và Báo cáo lần thứ 334, Vụ việc số 2222, đoạn 212.)

901. Theo quan điểm của Ủy ban, giáo viên không được xem là thực hiện các nhiệm vụ cụ thể của công chức quản lý điều hành của Nhà nước; thực tế, loại hoạt động này cũng được thực hiện trong khu vực tư nhân. Trong trường hợp này, giáo viên có địa vị công chức được thực hiện các quyền quy định trong Công ước 98 là rất quan trọng.

(Xem Báo cáo lần thứ 302, Vụ việc số 1820, đoạn 109.)

902. Nhân viên kiểm soát không lưu cần được quyền tham gia thương lượng tập thể liên quan đến điều kiện việc làm của họ.

(Xem Báo cáo lần thứ 304, Vụ việc số 1827, đoạn 529.)

903. Những người làm việc trong các bệnh viện công cần được thực hiện quyền thương lượng tập thể.

(Xem Báo cáo lần thứ 306, Vụ việc số 1882, đoạn 433.)

904. Kỹ thuật viên hàng không dân sự làm việc dưới quyền của lực lượng vũ trang, xét về bản chất nhiệm vụ của họ, không thể coi là thuộc về lực lượng vũ trang và như vậy không thể loại trừ khỏi các quy định của Công ước 98; các tiêu chuẩn nêu tại Điều 4 của Công ước về thương lượng tập thể cần được áp dụng đối với họ.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 805.)

905. Công ước 98 áp dụng đối với các nhân viên nước sở tại làm việc tại các đại sứ quán.

(Xem Báo cáo lần thứ 334, Vụ việc số 2197, đoạn 130.)

906. Người lao động làm việc tạm thời phải được thực hiện quyền thương lượng tập thể.

(Xem Báo cáo lần thứ 305, Vụ việc số 1829, đoạn 130.)

907. Liên quan tới việc tuyển dụng nhân viên làm việc tạm thời trong khu vực công vì mục đích chống thất nghiệp, trong đó tiền lương không được xác lập theo thỏa ước tập thể như được áp dụng đối với nhân viên thường xuyên, Ủy ban bày tỏ hy vọng rằng chính phủ, trong thực tế, đảm bảo công việc tuyển dụng tạm thời đó có thời hạn nhất định và không biến thành dịp để thay thế các vị trí công việc thường xuyên bằng những người thất nghiệp, bị hạn chế quyền thương lượng tập thể liên quan đến thù lao của họ.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 912.)

908. Những người tham gia các hoạt động cộng đồng vì mục đích chống thất nghiệp, trong một khoảng thời gian giới hạn là sáu tháng, không được xem là nhân viên thực sự của tổ chức đang sử dụng họ và do đó có thể chính đáng loại ra khỏi phạm vi của thỏa ước tập thể đang có hiệu lực, ít nhất về tiền lương.

(Xem Báo cáo lần thứ 316, Vụ việc số 1975, đoạn 269; và Báo cáo lần thứ 324, Vụ việc số 2022, đoạn 764.)

909. Tuy nhiên, liên quan tới nguyên tắc trên, Ủy ban cho rằng những người này thực hiện các công việc và cung cấp dịch vụ mang lại lợi ích cho tổ chức có liên quan. Vì vậy, họ phải được hưởng sự bảo vệ nhất định đối với các điều kiện lao động và việc làm của họ.

(Xem Báo cáo lần thứ 316, Vụ việc số 1975, đoạn 270; và Báo cáo lần thứ 324, Vụ việc số 2022, đoạn 764.)

910. Trong bối cảnh thực hiện các biện pháp chống thất nghiệp thông qua các chương trình giới thiệu việc làm có áp đặt mức trần trả lương theo giờ, Ủy ban nhấn mạnh rằng Chính phủ cần đảm bảo, trong thực tế, các gói công việc này

không được liên tiếp sử dụng để thay thế các vị trí công việc thường xuyên bằng người thất nghiệp bị hạn chế quyền thương lượng tập thể về tiền lương. Ủy ban thúc giục Chính phủ xây dựng các quy trình, thủ tục về vấn đề này theo cơ chế ba bên để ngăn chặn sự lạm dụng.

(Xem Báo cáo lần thứ 312, Vụ việc số 1958, đoạn 75.)

911. Trong trường hợp một số thỏa ước tập thể chỉ áp dụng đối với các bên tham gia thỏa ước và đoàn viên của họ và không áp dụng cho tất cả người lao động, Ủy ban cho rằng đây là một sự lựa chọn hợp pháp - cũng giống như trường hợp ngược lại- điều này không bị xem là vi phạm các nguyên tắc tự do hiệp hội, và là trường hợp được thực hiện ở nhiều nước.

(Xem Báo cáo lần thứ 305, Vụ việc số 1765, đoạn 100.)

Các chủ đề của thương lượng tập thể

(Xem thêm các đoạn 480 và 481)

912. Các biện pháp đơn phương của chính quyền nhằm hạn chế phạm vi các vấn đề có thể thương lượng thường là không phù hợp với Công ước 98; Phương pháp phù hợp là cần tiến hành thảo luận ba bên, trên cơ sở tự nguyện, để xây dựng các hướng dẫn về các vấn đề thương lượng tập thể nhằm giải quyết khó khăn này.

(Xem Báo cáo lần thứ 308, Vụ việc số 1897, đoạn 473.)

913. Các vấn đề có thể là chủ đề của thương lượng tập thể bao gồm loại hình thỏa ước sẽ được thương lượng với người lao động hoặc loại hình thỏa ước ngành sẽ được ký kết trong tương lai, cũng như vấn đề về tiền lương, phúc lợi và các khoản phụ cấp, thời gian làm việc, nghỉ hàng năm, tiêu chí lựa chọn khi dôi dư lao động, đối tượng bao phủ của thỏa ước tập thể, các phương tiện hoạt động dành cho công đoàn, kể cả quyền tiếp cận nơi làm việc ngoài những quy định đã có trong pháp luật v.v...; pháp luật không được phép loại trừ những vấn đề này ra khỏi phạm vi thương lượng tập thể, hoặc trong trường hợp này, cho phép sử dụng các biện pháp không khuyến khích về tài chính và các chế tài mạnh khi không thi hành Luật và Hướng dẫn.

(Xem Báo cáo lần thứ 338, Vụ việc số 2326, đoạn 450.)

914. Việc luật quy định loại trừ thời gian làm việc ra khỏi phạm vi thương lượng tập thể, trừ khi chính phủ cho phép, được xem là vi phạm quyền của các tổ chức của người lao động được tự do thương lượng về điều kiện việc làm với người sử dụng lao động, được bảo đảm trong Điều 4 của Công ước 98.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 806.)

915. Liên quan tới luật quy định cấm đưa điều khoản tẩy chay gián tiếp vào thỏa ước tập thể, Ủy ban cho rằng những hạn chế như vậy không nên quy định trong pháp luật.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 807.)

916. Cần cho phép thỏa ước tập thể được quy định về hệ thống thu đoàn phí, không có sự can thiệp của chính quyền.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 327 và 808; và Báo cáo lần thứ 332, Vụ việc số 2187, đoạn 722.)

917. Trong trường hợp pháp luật quy định hạn chế phạm vi tuyển dụng việc làm, Ủy ban lưu ý một thực tế rằng quy định như vậy có thể có xu hướng ngăn cản thương lượng tập thể về các điều khoản và điều kiện việc làm tốt hơn, chủ yếu liên quan đến quyền được làm công việc cụ thể, và do đó vi phạm quyền của người lao động liên quan đến thương lượng tập thể và cải thiện điều kiện việc làm của họ.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 809.)

918. Quy định luật yêu cầu sửa đổi bản thỏa ước tập thể đã có hiệu lực trong một thời gian, và cấm ký kết các thỏa ước tập thể trong tương lai liên quan đến việc định biên của tàu biển, là không phù hợp với Điều 4 của Công ước 98.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 810.)

919. Quy định luật cho phép Bộ lao động có quyền điều chỉnh tiền lương, giờ làm việc, thời gian nghỉ ngơi, nghỉ phép và điều kiện làm việc, yêu cầu các thỏa ước tập thể phải tuân thủ quy định này, và do đó, các nội dung quan trọng như vậy về điều kiện làm việc không thuộc lĩnh vực thương lượng tập thể, là không phù hợp với Điều 4 của Công ước 98.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 811.)

920. Đối với các khiếu kiện về việc bị từ chối thương lượng tập thể liên quan đến một số vấn đề nhất định trong ngành dịch vụ công cộng, Ủy ban nhắc lại quan điểm của Ủy ban Điều tra và Hòa giải về Tự do Hiệp hội rằng “có một số vấn đề cơ bản hoặc chủ yếu thuộc về phạm vi rõ ràng của quản lý và hoạt động của doanh nghiệp nhà nước; những vấn đề này có thể phù hợp được coi là nằm ngoài phạm vi thương lượng”. Một điểm nữa cũng rõ ràng không kém là có một số vấn đề khác cơ bản hoặc chủ yếu là những nội dung liên quan đến điều kiện sử dụng lao động và những vấn đề như vậy không được coi là nằm ngoài phạm vi thương lượng tập thể được tiến hành trong bầu không khí thiện chí và tin cậy lẫn nhau.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 812; Báo cáo lần thứ 306, Vụ việc số 1859, đoạn 242; Báo cáo lần thứ 310, Vụ việc số 1928, đoạn 175; Báo cáo lần thứ 311, Vụ việc số 1951, đoạn 220; Báo cáo lần thứ 327, Vụ việc số 2119, đoạn 253; và Báo cáo lần thứ 329, Vụ việc số 2177/2183, đoạn 646.)

921. Định mức biên chế hoặc các phòng ban sẽ bị ảnh hưởng khi có khó khăn về tài chính, do vậy có thể được coi là những vấn đề cơ bản hoặc chủ yếu thuộc về phận sự của quản lý và hoạt động của doanh nghiệp nhà nước và do đó hợp lý được coi là nằm ngoài phạm vi thương lượng, nhưng rất nhiều nội dung khác liên quan đến bảo đảm việc làm nói chung, bao gồm các vấn đề liên quan chủ yếu hoặc cơ bản đến các điều kiện sử dụng lao động nói chung, chẳng hạn như các quyền trước khi miễn nhiệm, bồi thường, v.v..., không thể loại trừ khỏi phạm vi thương lượng tập thể.

(Xem Báo cáo lần thứ 306, Vụ việc số 1859, đoạn 242; và Báo cáo lần thứ 311, Vụ việc số 1951, đoạn 220.)

922. Việc đưa ra quyết định liên quan tới mở rộng quy mô giáo dục không phải là vấn đề thương lượng giữa các cơ quan có thẩm quyền và các tổ chức của giáo viên, tuy nhiên thông thường các vấn đề như vậy có thể tham khảo ý kiến của các tổ chức giáo viên.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 813; Báo cáo lần thứ 310, Vụ việc số 1928, đoạn 175; Báo cáo lần thứ 311, Vụ việc số 1951, đoạn 220; và Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2173, đoạn 300.)

923. Cần cho phép tự do thương lượng tập thể về hậu quả của các quyết định trong chính sách giáo dục liên quan tới điều kiện việc làm của người lao động.

(Xem Báo cáo lần thứ 325, Vụ việc số 1951, đoạn 206; và Báo cáo lần thứ 327, Vụ việc số 2119, đoạn 253.)

924. Các bên thương lượng tập thể cần được cung cấp thông tin tốt nhất để cân nhắc lý lẽ và đi đến quyết định các thể thức (trong chừng mực liên quan tới người sử dụng lao động là tính khả thi tài chính) liên quan đến điều khoản thương lượng nghỉ hưu trước tuổi bắt buộc so với tuổi nghỉ hưu theo quy định của pháp luật, cho dù vì lý do khó khăn của công việc, hay vấn đề về sức khỏe và an toàn.

(Xem Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2171, đoạn 1048.)

Nguyên tắc thương lượng tự do và tự nguyện

925. Việc thương lượng tự nguyện các thoả ước tập thể, và do đó trao quyền tự chủ của các bên thương lượng, là một khía cạnh cơ bản của nguyên tắc tự do hiệp hội.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 844; Báo cáo lần thứ 321, Vụ việc số 1975, đoạn 117; Báo cáo lần thứ 327, Vụ việc số 2146, đoạn 896; Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2196, đoạn 304, và Vụ việc số 2171, đoạn 1048; Báo cáo lần thứ 331, Vụ việc số 2132, đoạn 590; Báo cáo lần thứ 332, Vụ việc số 2233, đoạn 639; và Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2349, đoạn 404.)

926. Thương lượng tập thể, muốn hiệu quả, phải có đặc tính tự nguyện và không đưa tới việc sử dụng các biện pháp ép buộc làm thay đổi tính chất tự nguyện của thương lượng.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 845; và Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2349, đoạn 404.)

927. Không có bất cứ ý nào trong Điều 4 của Công ước 98 đặt nhiệm vụ cho chính phủ phải thi hành thương lượng tập thể bằng các biện pháp ép buộc đối với một tổ chức nhất định; một sự can thiệp như vậy rõ ràng làm thay đổi bản chất của thương lượng.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 846; Báo cáo lần thứ 311, Vụ việc số 1942, đoạn 269; Báo cáo lần thứ 313t, Vụ việc số 1959, đoạn 217; Báo cáo lần thứ 316, Vụ việc số 1996, đoạn 667; Báo cáo lần thứ 328, Vụ việc số 2149, đoạn 579; và Báo cáo lần thứ 332, Vụ việc số 2252, đoạn 880.)

928. Điều 4 của Công ước 98 ở mọi khía cạnh không đặt nhiệm vụ cho chính phủ phải thi hành thương lượng tập thể, nhưng cũng không bị xem là vi phạm Điều này nếu chính phủ, trong khuôn khổ khuyến khích và thúc đẩy hình thành và sử dụng đầy đủ các thể thức thương lượng tập thể, đặt nghĩa vụ cho các đối tác xã hội phải tham gia thương lượng các điều khoản và điều kiện về sử dụng lao động. Tuy nhiên, các cơ quan công quyền cần tránh mọi sự can thiệp quá mức vào quá trình thương lượng.

(Xem Báo cáo lần thứ 328, Vụ việc số 2149, đoạn 581.)

929. Mặc dù không có điểm nào trong Điều 4 của Công ước 98 đặt nhiệm vụ cho chính phủ phải thi hành thương lượng tập thể bằng các biện pháp ép buộc đối với một tổ chức nhất định, bởi vì một sự can thiệp như vậy rõ ràng sẽ làm thay đổi tính chất tự nguyện của thương lượng tập thể, nhưng điều này cũng không có nghĩa là chính phủ phải tránh hoàn toàn mọi biện pháp nhằm mục đích thiết lập một cơ chế thương lượng tập thể.

(Xem Báo cáo lần thứ 338, Vụ việc số 2253, đoạn 82.)

930. Việc luật quy định về hòa giải bắt buộc và ngăn cản người sử dụng lao động rút ra, không phân biệt hoàn cảnh, trong trường hợp không tuân thủ có nguy cơ bị phạt phải thanh toán tiền lương cho những ngày đình công, bên cạnh việc không phù hợp, còn đi ngược với nguyên tắc thương lượng tự nguyện được quy định trong Công ước 98.

(Xem Báo cáo lần thứ 318, Vụ việc số 1931, đoạn 369.)

931. Việc người sử dụng lao động tận dụng các cơ hội có được, theo quy định của luật, để đưa ra các đề xuất vì mục đích thương lượng tập thể - với điều kiện là các đề xuất này chỉ nhằm mục đích phục vụ cho thương lượng tự nguyện theo quy định của Công ước 98 - không thể bị coi là vi phạm các nguyên tắc liên quan trong vấn đề này.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 849; và Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2331, đoạn 592.)

Các cơ chế tạo thuận lợi cho thương lượng tập thể

932. Các cơ quan, tổ chức được chỉ định để giải quyết tranh chấp giữa các bên thương lượng tập thể phải độc lập, và việc đưa ra các cơ quan này phải trên cơ sở tự nguyện.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 858; Báo cáo lần thứ 320, Vụ việc số 2025, đoạn 408; Báo cáo lần thứ 327, Vụ việc số 2145, đoạn 305; và Báo cáo lần thứ 335, Vụ việc số 2305, đoạn 506.)

933. Có một số nguyên tắc và thực tiễn thi hành có thể tạo thuận lợi cho thương lượng tập thể và góp phần thúc đẩy thương lượng tập thể và có các hình thức khác nhau có thể hỗ trợ cho các bên tiếp cận các thông tin liên quan nhất định, ví dụ như: tình hình kinh tế của đơn vị, tiền lương và điều kiện làm việc trong các đơn vị có mối liên hệ gần gũi với nhau, hoặc tình hình kinh tế nói chung; Tuy nhiên, mọi quy định pháp luật liên quan tới hình thành bộ máy và thủ tục trọng tài, hòa giải vì mục đích tạo thuận lợi cho thương lượng tập thể giữa hai bên trong ngành phải đảm bảo quyền tự chủ của các bên trong thương lượng tập thể. Do đó, thay vì giao quyền cho các cơ quan chức năng trong việc chủ động hỗ trợ, thậm chí can thiệp, nhằm đưa ra quan điểm của mình, cách tốt hơn là nên thuyết phục các bên thương lượng trong các cuộc thương lượng của họ tự nguyện quan tâm tới các lý do quan trọng mà chính phủ đưa ra liên quan tới các chính sách kinh tế - xã hội vì lợi ích công.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 859; và Báo cáo lần thứ 318, Vụ việc số 2012, đoạn 424.)

Nguyên tắc thương lượng thiện chí (Xem thêm đoạn 657)

934. Ủy ban nhắc lại tầm quan trọng của nghĩa vụ thương lượng thiện chí nhằm duy trì phát triển quan hệ lao động hài hòa .

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 814; và, ví dụ, Báo cáo lần thứ 307, Vụ việc số 1873, đoạn 98; Báo cáo lần thứ 311, Vụ việc số 1944, đoạn 546; Báo cáo lần thứ 318, Vụ việc số 2005, đoạn 184; Báo cáo lần thứ 325, Vụ việc số 2106, đoạn 485; Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2186, đoạn 380; Báo cáo lần thứ 332, Vụ việc số 2263, đoạn 298; Báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 2288, đoạn 826; Báo cáo lần thứ 335, Vụ việc số 2274, đoạn 1121; Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2244, đoạn 1258; và Báo cáo lần thứ 338, Vụ việc số 2404, đoạn 1047.)

935. Điều quan trọng là cả người sử dụng lao động và công đoàn đều phải thương lượng một cách thiện chí và đưa ra mọi nỗ lực để đi đến thỏa thuận; hơn nữa các cuộc thương lượng chân thành và mang tính xây dựng là yếu tố cần thiết để thiết lập và duy trì mối quan hệ tin cậy giữa các bên.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 815; và, ví dụ, Báo cáo lần thứ 300, Vụ việc số 1806, đoạn 125; Báo cáo lần thứ 316, Vụ việc số 1970, đoạn 566; Báo cáo lần thứ 318, Vụ việc số 2020, đoạn 319; Báo cáo lần thứ 324, Vụ việc số 2092/2101, đoạn 732; Báo cáo lần thứ 325, Vụ việc số 2110, đoạn 265; Báo cáo lần thứ 326, Vụ việc số 2122, đoạn 316; Báo cáo lần thứ 329, Vụ việc số 2198, đoạn 679; Báo cáo lần thứ 332, Vụ việc số 2263, đoạn 298; Báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 2288, đoạn 826; và Báo cáo lần thứ 338, Vụ việc số 2404, đoạn 1047.)

936. Cả người sử dụng lao động và công đoàn phải thương lượng thiện chí và bằng mọi nỗ lực để đi đến thỏa thuận; quan hệ lao động hài hòa phụ thuộc chủ yếu vào thái độ của các bên đối với nhau và trên tinh thần tin tưởng lẫn nhau.

(Xem Báo cáo lần thứ 299, Vụ việc số 1768, đoạn 107.)

937. Nguyên tắc về việc cả người sử dụng lao động và công đoàn phải thương lượng thiện chí và bằng mọi nỗ lực để đạt được thỏa thuận có nghĩa là cần phải tránh bất kỳ sự chậm trễ phi lý nào trong việc tổ chức các cuộc thương lượng.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 816; Báo cáo lần thứ 300, Vụ việc số 1804, đoạn 322; Báo cáo lần thứ 316, Vụ việc số 1970, đoạn 566; Báo cáo lần thứ 318, Vụ việc số 2009, đoạn 295, và Vụ việc số 1994, đoạn 455; Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2186, đoạn 380; Báo cáo lần thứ 332, Vụ việc số 2252, đoạn 880; Báo cáo lần thứ 335, Vụ việc số 2311, đoạn 1148; và Báo cáo lần thứ 338, Vụ việc số 2404, đoạn 1047.)

938. Việc có hay không có tình trạng một bên có thái độ thỏa hiệp hay không thỏa hiệp đối với bên kia còn là vấn đề thương lượng giữa các bên, song cả người sử

dụng lao động và công đoàn đều phải thương lượng thiện chí bằng mọi nỗ lực để đạt được thỏa thuận.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 817; Báo cáo lần thứ 307, Vụ việc số 1873, đoạn 99; Báo cáo lần thứ 320, Vụ việc số 2048, đoạn 720; Báo cáo lần thứ 324, Vụ việc số 2093, đoạn 436, và Vụ việc số 2091, đoạn 890; Báo cáo lần thứ 325, Vụ việc số 2068, đoạn 326; Báo cáo lần thứ 327, Vụ việc số 2127, đoạn 195; Báo cáo lần thứ 328, Vụ việc số 2149, đoạn 580; và Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2337, đoạn 443.)

939. Thỏa thuận đạt được cần mang tính ràng buộc đối với các bên.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 818; và, ví dụ, Báo cáo lần thứ 311, Vụ việc số 1944, đoạn 546; Báo cáo lần thứ 320, Vụ việc số 2048, đoạn 720; Báo cáo lần thứ 323, Vụ việc số 1960, đoạn 244; Báo cáo lần thứ 324, Vụ việc số 1965, đoạn 801; Báo cáo lần thứ 325, Vụ việc số 2106, đoạn 481; Báo cáo lần thứ 327, Vụ việc số 2138, đoạn 540; Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2212, đoạn 745; Báo cáo lần thứ 331, Vụ việc số 2187, đoạn 437; Báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 2288, đoạn 826; và Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2362, đoạn 760.)

940. Việc tôn trọng lẫn nhau đối với các cam kết trong thoả ước tập thể là một phần quan trọng của quyền thương lượng tập thể và cần được khuyến khích nhằm xây dựng quan hệ lao động ổn định và bền vững.

(Xem Báo cáo lần thứ 308, Vụ việc số 1919, đoạn 325; Báo cáo lần thứ 323, Vụ việc số 1960, đoạn 244; Báo cáo lần thứ 325, Vụ việc số 2068, đoạn 329; Báo cáo lần thứ 328, Vụ việc số 2165, đoạn 248; và Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2362, đoạn 760.)

941. Thương lượng tập thể hàm ý vừa là một quá trình cho-và-nhận, vừa là một sự đảm bảo hợp lý rằng các cam kết đã thỏa thuận được sẽ được tôn trọng, ít nhất trong suốt thời hạn thoả ước, rằng thoả ước đó là kết quả của sự thỏa hiệp bởi cả hai bên đối với những vấn đề nhất định, và sự chấp nhận bỏ bớt các nhu cầu nào đó để nhường cho các quyền lợi khác được ưu tiên hơn từ phía các công đoàn và đoàn viên của họ. Nếu các quyền lợi này, có được thông qua sự nhượng bộ hy sinh các quyền lợi khác, đơn phương bị hủy bỏ, thì không có lý do gì để kỳ vọng về mối quan hệ lao động ổn định, cũng như không thể hoàn toàn trông cậy vào các thỏa thuận thương lượng.

(Xem Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2171, đoạn 1048.)

942. Một điều khoản pháp luật cho phép người sử dụng lao động đơn phương điều chỉnh các nội dung của các thoả ước tập thể đã ký kết, hoặc đơn phương yêu cầu thương lượng lại các thoả ước tập thể đã ký kết, là trái với nguyên tắc của thương lượng tập thể.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 848; Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2171, 1047 đoạn ; Báo cáo lần thứ 332, Vụ việc số 2242, đoạn 824; và Báo cáo lần thứ 336, Vụ việc số 2324, đoạn 278.)

943. Việc không thực hiện một thỏa ước tập thể, ngay cả khi chỉ là tạm thời, là vi phạm quyền thương lượng tập thể, cũng như vi phạm nguyên tắc về thương lượng thiện chí.

(Xem Báo cáo lần thứ 327, Vụ việc số 2118, đoạn 639.)

Thương lượng tập thể với đại diện của người lao động không tham gia công đoàn

(Xem thêm đoạn 868, 875 và 876)

944. Khuyến nghị về Thỏa ước tập thể năm 1951 (số 91) nhấn mạnh vai trò của các tổ chức của người lao động là một bên trong thương lượng tập thể; Khuyến nghị nhắc tới các đại diện của người lao động không tham gia tổ chức chỉ khi không tồn tại tổ chức của người lao động.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 785; Báo cáo lần thứ 299, Vụ việc số 1512, đoạn 424; Báo cáo lần thứ 302, Vụ việc số 1781, đoạn 253; Báo cáo lần thứ 308, Vụ việc số 1926, đoạn 628; Báo cáo lần thứ 321, Vụ việc số 1926, đoạn 65; Báo cáo lần thứ 327, Vụ việc số 2138, đoạn 545; Báo cáo lần thứ 331, Vụ việc số 2243, đoạn 618; Báo cáo lần thứ 332, Vụ việc số 2216, đoạn 909; và báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 2251, đoạn 977.)

945. Khuyến nghị về Thỏa ước tập thể năm 1951 (số 91) quy định rằng: “Vi mục đích của Khuyến nghị này, thuật ngữ “thỏa ước tập thể” có nghĩa là tất cả các thỏa thuận bằng văn bản về điều kiện làm việc và điều khoản sử dụng lao động được ký kết giữa một bên là người sử dụng lao động, một nhóm người sử dụng lao động hoặc một hay nhiều tổ chức của người sử dụng lao động, và bên kia là một hoặc nhiều tổ chức đại diện của người lao động, hoặc, trong trường hợp không có các tổ chức như vậy, là các đại diện của người lao động được bầu hợp lệ và được người lao động ủy quyền phù hợp với pháp luật và quy định quốc gia.” Ở khía cạnh này, Ủy ban nhấn mạnh rằng Khuyến nghị chú trọng vai trò của các tổ chức của người lao động là một bên trong thương lượng tập thể. Thương lượng tiến hành trực tiếp giữa doanh nghiệp và người lao động, bỏ qua các tổ chức đại diện của người lao động trong khi có các tổ chức này tồn tại, trong một số trường hợp nhất định có thể làm phương hại đến nguyên tắc về việc cần khuyến khích và thúc đẩy thương lượng giữa người sử dụng lao động và các tổ chức của người lao động.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 786; Báo cáo lần thứ 318, Vụ việc số 2018, đoạn 512; Báo cáo lần thứ 322, Vụ việc số 2046, đoạn 138; Báo cáo lần thứ 325, Vụ việc số 2107, đoạn 234; Báo cáo lần thứ 334, Vụ việc số 2046, đoạn 345; Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2362, đoạn 762; và Báo cáo lần thứ 338, Vụ việc số 2386, đoạn 1249.)

946. Công ước về Đại diện của người lao động năm 1971 (số 135), và Công ước về Thương lượng tập thể năm 1981 (số 154), cũng có các quy định rõ ràng đảm bảo rằng, nếu tồn tại trong cùng một cơ sở cả các đại diện công đoàn và các đại diện được bầu, cần có các biện pháp thích hợp để đảm bảo rằng sự tồn tại của các đại diện được bầu không được dùng để làm suy yếu vị thế của tổ chức công đoàn có liên quan.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 787; Báo cáo lần thứ 308, Vụ việc số 1934, đoạn 127; Báo cáo lần thứ 310, Vụ việc số 1887, đoạn 104; Báo cáo lần thứ 325, Vụ việc số 2090, đoạn 162; và Báo cáo lần thứ 332, Vụ việc số 2255, đoạn 944.)

947. Việc các đại diện được bầu của người lao động thay mặt cho 10% người lao động ký kết thoả ước tập thể với người sử dụng lao động, trong khi có một hoặc nhiều tổ chức của người lao động đang tồn tại, là không có lợi cho sự phát triển thương lượng tập thể theo ý nghĩa của Điều 4 Công ước 98; ngoài ra, trong bối cảnh cho phép tỷ lệ đại diện thấp, điều này có thể làm suy yếu vị thế của các tổ chức của người lao động, trái với quy định trong Điều 3, đoạn 2 của Công ước 154.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 788.)

948. Trường hợp công ty đưa ra đề xuất trực tiếp đối với người lao động và đề xuất đó chỉ đơn thuần lặp lại các đề xuất trước đây đã đưa ra đối với công đoàn, và công đoàn đã từ chối, sau đó các cuộc thương lượng giữa công ty và công đoàn được nối lại, Ủy ban cho rằng trường hợp này không chứng minh được là vi phạm quyền công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 791.)

Công nhận các tổ chức đại diện nhất

(Xem thêm đoạn 356 và 358)

949. Khuyến nghị về Thương lượng tập thể năm 1981 (số 163), liệt kê các biện pháp khác nhau để thúc đẩy thương lượng tập thể, trong đó có việc công nhận các tổ chức đại diện của người sử dụng lao động và người lao động (Đoạn 3 (a)).

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 819.)

950. Hệ thống thương lượng tập thể dành đặc quyền thương lượng cho một công đoàn đại diện nhất và hệ thống thương lượng tập thể cho phép ký kết một số thoả ước tập thể với một số tổ chức công đoàn trong công ty đều tương thích với các nguyên tắc của tự do hiệp hội.

(Xem Báo cáo lần thứ 328, Vụ việc số 2136, đoạn 526; và Báo cáo lần thứ 329, Vụ việc số 2136, đoạn 99.)

951. Trong trường hợp quyền đại diện cho mọi người lao động trong ngành được trao cho các tổ chức chỉ đại diện cho một tỷ lệ hạn chế người lao động ở cấp toàn quốc, Ủy ban cho rằng, nếu luật quốc gia quy định thiết chế về đại diện lợi ích cho toàn bộ người lao động trong cùng ngành, nghề, thì sự đại diện đó thường phải trao cho các tổ chức có tỷ lệ đoàn viên cao nhất trong ngành, nghề liên quan, và các cơ quan công quyền cần tránh bất kỳ sự can thiệp nào có thể làm suy yếu nguyên tắc này.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 820.)

952. Người sử dụng lao động, bao gồm cả các cơ quan chính phủ trong tư cách của người sử dụng lao động, cần công nhận, vì mục đích thương lượng tập thể, các tổ chức đại diện của những người lao động mà họ tuyển dụng vào làm việc.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 821; Báo cáo lần thứ 305, Vụ việc số 1861, đoạn 251; Báo cáo lần thứ 311, Vụ việc số 1942, đoạn 269; Báo cáo 316, Vụ việc số 1996, đoạn 667; Báo cáo lần thứ 318, Vụ việc số 1978, đoạn 217; Báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 2301, đoạn 595, và Vụ việc số 2291, đoạn 916; và Báo cáo lần thứ 336, Vụ việc số 1996, đoạn 93.)

953. Việc người sử dụng lao động công nhận các tổ chức công đoàn chính vào vị trí các tổ chức đại diện trong đơn vị, hoặc công nhận tổ chức đại diện nhất của các công đoàn này, là cơ sở để thực hiện các quy trình, thủ tục thương lượng tập thể về điều kiện sử dụng lao động ở đơn vị đó.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 822; Báo cáo lần thứ 307, Vụ việc số 1890, đoạn 373; Báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 2301, đoạn 595, Vụ việc số 2281, đoạn 635, và Vụ việc số 2291, đoạn 916; và Báo cáo lần thứ 338, Vụ việc số 2378, đoạn 1141.)

954. Người sử dụng lao động cần công nhận, vì mục đích thương lượng tập thể, các tổ chức đại diện của người lao động trong một ngành cụ thể.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 823; Báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 1996, đoạn 98; và Báo cáo lần thứ 336, Vụ việc số 1996, đoạn 93.)

955. Trường hợp có khó khăn trong việc giải thích các quy tắc liên quan đến bầu cử cán bộ công đoàn dẫn đến tình huống người sử dụng lao động từ chối thương lượng với công đoàn đó, và phổ biến hơn, người sử dụng lao động từ chối công nhận công đoàn như vậy, bị xem là có vấn đề về sự phù hợp với Công ước 87.

(Xem Báo cáo lần thứ 338, Vụ việc số 2096, đoạn 273.)

Việc xác định công đoàn hay các công đoàn được quyền thương lượng

956. Việc quy định phải có đa số, không chỉ đa số về số lượng người lao động, mà còn phải đa số về số lượng doanh nghiệp tham gia, mới được ký kết thỏa ước tập thể cấp vùng hoặc cấp ngành nghề, là xuất hiện vấn đề liên quan tới việc áp dụng Công ước 98.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 854; Báo cáo lần thứ 302, Vụ việc số 1845, đoạn 514; và Báo cáo lần thứ 306, Vụ việc số 1906, đoạn 553.)

957. Để công đoàn ở cấp vùng có thể tham gia thương lượng thỏa ước tập thể ở cấp doanh nghiệp, điều kiện đủ là công đoàn đó cần chứng minh mình đại diện đầy đủ ở cấp doanh nghiệp.

(Xem Báo cáo lần thứ 302, Vụ việc số 1845, đoạn 516.)

958. Liên quan đến một điều khoản quy định công đoàn đại diện cho đa số người lao động trong doanh nghiệp không thể tham gia thương lượng tập thể nếu công đoàn đó không phải là thành viên của một liên đoàn, Ủy ban nhắc lại tầm quan trọng đối với quyền thương lượng tập thể của công đoàn đại diện cho đa số người lao động trong doanh nghiệp.

(Xem Báo cáo lần thứ 305, Vụ việc số 1765, đoạn 99.)

959. Các cơ quan chức năng, trong mọi trường hợp, phải có quyền tiến hành xác minh khách quan bất kỳ yêu cầu nào từ một công đoàn cho rằng mình đại diện cho đa số người lao động trong doanh nghiệp, với điều kiện yêu cầu đó được cho là chính đáng. Nếu công đoàn đó được xác nhận là công đoàn đại diện cho đa số, các cơ quan chức năng cần tiến hành biện pháp hòa giải phù hợp để người sử dụng lao động công nhận công đoàn đó vì mục đích thương lượng tập thể.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 824 và 835; Báo cáo lần thứ 305, Vụ việc số 1861, đoạn 251; Báo cáo lần thứ 309, Vụ việc số 1852, đoạn 337; Báo cáo lần thứ 311, Vụ việc số 1873, đoạn 108; Báo cáo lần thứ 316, Vụ việc số 1996, đoạn 667; Báo cáo lần thứ 332, Vụ việc số 2250, đoạn 281, và Vụ việc số 2187, đoạn 726; Báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 2281, đoạn 635; Báo cáo lần thứ 334, Vụ việc số 2316, đoạn 504; và Báo cáo lần thứ 338, Vụ việc số 2378, đoạn 1141.)

960. Nếu một công đoàn khác, không phải công đoàn đã ký kết thỏa ước tập thể, trong thời gian thỏa ước có hiệu lực trở thành công đoàn đại diện cho đa số và yêu cầu huỷ bỏ thỏa ước này, các cơ quan chức năng, bất chấp sự tồn tại của thỏa ước đã có, cần tiến hành các biện pháp phù hợp để người sử dụng lao động công nhận công đoàn đại diện đa số này.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 825; và Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2229, đoạn 955.)

961. Nếu các cơ quan chức năng được giao quyền tổ chức các cuộc bỏ phiếu lấy ý kiến nhằm xác định tổ chức công đoàn đại diện cho đa số người lao động vì mục đích thương lượng tập thể, cần luôn luôn tổ chức các cuộc bỏ phiếu lấy ý kiến như vậy trong trường hợp có nghi ngờ về tổ chức công đoàn nào người lao động muốn đại diện cho họ.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 826 và 837; Báo cáo lần thứ 323, Vụ việc số 2006, đoạn 428; và Báo cáo lần thứ 329, Vụ việc số 2175, đoạn 697.)

962. Trong trường hợp, theo quy định của hệ thống hiện hành, công đoàn đại diện nhất được đặc quyền hay toàn quyền về thương lượng tập thể, việc xác định tổ chức đại diện nhất cần dựa trên các tiêu chí khách quan đã được thiết lập từ trước để tránh bất kỳ sự thiên vị hoặc lạm dụng nào.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 827; Báo cáo lần thứ 307, Vụ việc số 1890, đoạn 373; và Báo cáo lần thứ 328, Vụ việc số 2136, đoạn 525.)

963. Mặc dù các cơ quan công quyền có quyền quyết định họ sẽ thương lượng ở cấp khu vực hay cấp quốc gia, người lao động, cho dù thương lượng ở cấp khu vực hay cấp quốc gia, phải được quyền lựa chọn tổ chức đại diện cho họ trong các cuộc thương lượng này.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 828.)

964. Việc quy định rằng để trở thành tổ chức đại diện và có tư cách là bên ký kết duy nhất trong thỏa ước tập thể, các tổ chức liên quan cần chứng minh tính đại diện của mình ở cả cấp quốc gia và cấp đa ngành, Ủy ban cho rằng sự kết hợp những yêu cầu này là có vấn đề về nguyên tắc tự do hiệp hội liên quan đến tính đại diện. Việc thực hiện các yêu cầu này có thể đưa đến hậu quả là một công đoàn đại diện trong một ngành nhất định bị ngăn cản trở thành bên ký kết duy nhất vào thỏa ước tập thể khi thỏa ước đó chính là kết quả của các cuộc thương lượng tập thể do công đoàn này tham gia.

(Xem Báo cáo lần thứ 324, Vụ việc số 1980, đoạn 669.)

965. Quyền thương lượng tập thể của một tổ chức, để thực sự hiệu quả và có ý nghĩa thực tiễn, có nghĩa là tổ chức đó phải được quyền ký kết và, nếu cần thiết, được là bên ký kết duy nhất đối với thỏa ước tập thể là kết quả thương lượng của họ khi họ muốn, miễn là tính đại diện của tổ chức đó trong ngành được chứng minh một cách khách quan.

(Xem Báo cáo lần thứ 324, Vụ việc số 1980, đoạn 679.)

966. Việc tham gia thương lượng và ký kết thỏa ước tập thể là kết quả của quá trình thương lượng nghiêm nhiên cho thấy tính độc lập của các bên ký kết đối với người sử dụng lao động hay các tổ chức của người sử dụng lao động, cũng như đối với các nhà chức trách. Chỉ khi tính độc lập được xác lập thì các tổ chức công đoàn mới được thực hiện thương lượng tập thể.

(Xem Báo cáo lần thứ 324, Vụ việc số 1980, đoạn 671.)

967. Để xác định một tổ chức có tư cách là bên ký kết duy nhất vào thỏa ước tập thể, cần áp dụng hai tiêu chí: tính đại diện và tính độc lập. Việc xác định các tổ chức nào đáp ứng các tiêu chí này cần được thực hiện bởi một tổ chức được đảm bảo là độc lập và khách quan.

(Xem Báo cáo lần thứ 324, Vụ việc số 1980, đoạn 672.)

968. Pháp luật quy định về số lượng đoàn viên tối thiểu là 1.000 người mới được trao đặc quyền thương lượng tập thể có thể tước đi của người lao động làm việc trong các đơn vị nhỏ hoặc làm việc phân tán trên địa bàn rộng quyền thành lập các tổ chức có khả năng thực hiện đầy đủ vai trò công đoàn, trái với các nguyên tắc tự do hiệp hội.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 832; Báo cáo lần thứ 316, Vụ việc số 1996, đoạn 662; và Báo cáo lần thứ 338, Vụ việc số 2378, đoạn 1149.)

969. Việc quy định về chứng nhận tổ chức công đoàn đại diện nhất trong một đơn vị để trở thành đại diện thương lượng toàn quyền trong đơn vị đó không nhất thiết là không phù hợp với Công ước số 87. Tuy nhiên, cách làm này cần phải có một số quy định đảm bảo. Ủy ban chỉ ra rằng ở một số nước thực hiện quy trình chứng nhận công đoàn là tổ chức đại diện thương lượng toàn quyền, điều quan trọng là phải đảm bảo những điểm sau đây: (a) việc chứng nhận được thực hiện bởi một cơ quan độc lập; (b) các tổ chức đại diện được lựa chọn bởi đa số phiếu của người lao động trong đơn vị có liên quan; (c) các tổ chức không hội đủ số phiếu có quyền yêu cầu một cuộc bỏ phiếu mới sau một khoảng thời gian nhất định theo quy định; (d) các tổ chức khác ngoài các tổ chức được chứng nhận có quyền yêu cầu một cuộc bỏ phiếu mới sau một khoảng thời gian nhất định, thường là 12 tháng, kể từ cuộc bỏ phiếu lần trước.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 834; Báo cáo lần thứ 300, Vụ việc số 1741, đoạn 55; Báo cáo lần thứ 302, Vụ việc 1826, đoạn 407; Báo cáo lần thứ 328, Vụ việc số 2136, đoạn 525; và Báo cáo lần thứ 332, Vụ việc số 2252, đoạn 879.)

970. Nếu có sự thay đổi về sức mạnh tương đối giữa các công đoàn đang tranh giành quyền ưu tiên hoặc đại diện đặc quyền cho người lao động vì mục đích thương lượng tập thể, cách làm tốt nhất là cần đánh giá căn cứ thực tế để trao

quyền này. Nếu không làm như vậy, đa số người lao động liên quan có thể được đại diện bởi một công đoàn có thể bị ngăn cản, trong một thời gian quá dài - trong thực tế hoặc trong pháp luật - việc thực hiện các hoạt động nhằm thúc đẩy và bảo vệ đầy đủ quyền lợi của đoàn viên của mình.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 836; Báo cáo lần thứ 329, Vụ việc số 2175, đoạn 696; và Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2229, đoạn 955.)

971. Để khuyến khích thực hiện hài hòa thương lượng tập thể và tránh tranh chấp, có một thông lệ luôn luôn nên tuân theo là xây dựng các quy trình, thủ tục cho việc chỉ định các tổ chức công đoàn đại diện nhất vì mục đích thương lượng tập thể để áp dụng khi có sự không rõ ràng về tổ chức công đoàn nào người lao động muốn đại diện cho họ. Trong trường hợp không có quy trình, thủ tục đó, nếu phù hợp, các cơ quan chức năng nên xem xét khả năng xây dựng các quy tắc khách quan về việc này.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 838; và Báo cáo lần thứ 311, Vụ việc số 1942, đoạn 269.)

972. Có một trường hợp xảy ra liên quan đến các ủy ban thương lượng trong ngành dịch vụ công, pháp luật quy định phải tổ chức bỏ phiếu lấy ý kiến và đếm số phiếu của đoàn viên đóng hội phí để xác định tính chất đại diện của các tổ chức công đoàn, và giao việc thẩm tra, xác minh tính chất đại diện đó cho một hội đồng do một thẩm phán chủ trì (tiến hành sáu năm một lần hoặc vào bất cứ lúc nào theo yêu cầu của một công đoàn). Ủy ban cho rằng, nói chung, một cuộc bỏ phiếu như vậy có thể là hình thức mong muốn để xác minh tính đại diện của các công đoàn, nhưng các cuộc điều tra theo pháp luật có vẻ quy định bảo đảm chặt chẽ về tính bí mật và không thiên vị không thể thiếu trong những công việc như vậy.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 839.)

973. Trong trường hợp, vì điều kiện quốc gia, chính phủ hạn chế quyền thương lượng tập thể của hai tổ chức công đoàn quốc gia đại diện nhất của người lao động nói chung, Ủy ban cho rằng điều này không được ngăn cản một tổ chức công đoàn đại diện cho đa số người lao động trong một ngành nhất định thúc đẩy lợi ích của đoàn viên của mình. Ủy ban khuyến nghị Chính phủ xem xét các biện pháp có thể thực hiện trong điều kiện quốc gia cho phép công đoàn như vậy tham gia quá trình thương lượng tập thể để có thể đại diện đầy đủ và bảo vệ lợi ích tập thể của đoàn viên của mình.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 843.)

Quyền của các công đoàn thiếu số

974. Ủy ban nhắc lại lập trường của Ủy ban Chuyên gia về việc Áp dụng các Công ước và Khuyến nghị rằng, nếu luật pháp quốc gia có quy định phân biệt giữa công đoàn đại diện nhất và các công đoàn khác, một hệ thống như vậy không được ngăn cản các công đoàn thiếu số hoạt động và ít nhất các công đoàn thiếu số phải có quyền được đại diện cho đoàn viên của mình và đại diện cho họ trong các trường hợp khiếu nại cá nhân.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 829.)

975. Việc trao đặc quyền cho tổ chức đại diện nhất không có nghĩa là cấm sự tồn tại của các công đoàn khác khi có một số lượng nhất định những người lao động liên quan mong muốn tham gia. Các tổ chức thiếu số cần được phép thực hiện các hoạt động của mình và ít nhất có quyền phát biểu thay mặt cho đoàn viên và đại diện cho đoàn viên của mình.

(Xem Báo cáo lần thứ 300, Vụ việc số 1741, đoạn 55.)

976. Khi quốc gia áp dụng một hệ thống để cử một tổ chức đại diện đặc quyền thương lượng, trong trường hợp không có tổ chức công đoàn nào đạt được tỷ lệ cần thiết để được chỉ định là đại diện đặc quyền thương lượng, quyền thương lượng tập thể phải được trao cho tất cả các công đoàn trong đơn vị, ít nhất là thay mặt cho đoàn viên của mình.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 830.)

977. Nếu không có tổ chức công đoàn nào đại diện cho trên 50% người lao động trong một đơn vị, quyền thương lượng tập thể vẫn được trao cho các công đoàn trong đơn vị này, ít nhất là thay mặt cho đoàn viên của mình.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 833; Báo cáo lần thứ 302, Vụ việc số 1817, đoạn 321; Báo cáo lần thứ 316, Vụ việc số 1996, đoạn 663; Báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 2301, đoạn 595; Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2118, đoạn 85; và Báo cáo lần thứ 338, Vụ việc số 2303, đoạn 337.)

978. Về một điều khoản pháp luật quy định rằng thỏa ước tập thể chỉ có thể được thương lượng bởi một tổ chức công đoàn duy nhất đại diện cho đa số tuyệt đối người lao động trong doanh nghiệp, Ủy ban cho rằng điều khoản như vậy không khuyến khích thương lượng tập thể theo nghĩa của Điều 4 Công ước 98 và Ủy ban đề nghị chính phủ thực hiện các biện pháp, có tham khảo ý kiến các tổ chức liên quan, để sửa đổi điều khoản đó nhằm đảm bảo rằng khi không có tổ chức công đoàn nào đại diện cho đa số tuyệt đối người lao động, các tổ chức công đoàn đều có thể cùng nhau thương lượng một thỏa ước tập thể chung áp dụng cho doanh

ng nghiệp hoặc đơn vị đó, hoặc ít nhất ký một kết thỏa ước tập thể áp dụng cho các đoàn viên của mình.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 831; Báo cáo lần thứ 316, Vụ việc số 1996, đoạn 663; Báo cáo lần thứ 335, Vụ việc số 2303, đoạn 1373; và Báo cáo lần thứ 338, Vụ việc số 2386, đoạn 1248.)

979. Quy định luật pháp yêu cầu công đoàn phải thiết lập được quyền ảnh hưởng đối với mọi người lao động mà họ tuyên bố đại diện trong thương lượng thỏa ước tập thể là thái quá và trái với các nguyên tắc tự do hiệp hội vì quy định như vậy có thể được sử dụng để gây cản trở quyền của một tổ chức người lao động đại diện cho đoàn viên của mình.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 840.)

980. Liên quan tới những người tham gia ký kết thỏa ước tập thể là đại diện công đoàn, việc quy định họ phải được chấp thuận của đa số tuyệt đối những người lao động có liên quan có thể gây cản trở cho thương lượng tập thể, không phù hợp với quy định tại Điều 4 Công ước 98.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 841.)

Xác định các tổ chức của người sử dụng lao động có quyền thương lượng

981. Người sử dụng lao động cần được quyền lựa chọn tổ chức họ muốn đại diện cho lợi ích của mình trong quá trình thương lượng tập thể.

(Xem Báo cáo lần thứ 327, Vụ việc số 2146, đoạn 897.)

982. Trong trường hợp việc tham gia Phòng Thương mại là bắt buộc và Phòng Thương mại được trao quyền tiến hành thương lượng tập thể với công đoàn, trong trường hợp này, nguyên tắc đại diện vì mục đích thương lượng tập thể được xem là áp dụng không công bằng đối với các hiệp hội người sử dụng lao động.

(Xem Báo cáo lần thứ 327, Vụ việc số 2146, đoạn 896; và Báo cáo lần thứ 332, Vụ việc số 2233, đoạn 641.)

983. Việc pháp luật quy định giao cho Phòng Thương mại quyền tiến hành thương lượng tập thể và quy định việc tham gia tổ chức này là bắt buộc làm cản trở quyền của người sử dụng lao động được tự do lựa chọn tổ chức đại diện cho lợi ích của họ trong thương lượng tập thể.

(Xem Báo cáo lần thứ 327, Vụ việc số 2146, đoạn 897.)

Đại diện của các tổ chức trong quá trình thương lượng tập thể

984. Bản thân các tổ chức của người lao động phải được quyền lựa chọn các đại biểu đại diện cho họ trong thương lượng tập thể mà không có sự can thiệp của các cơ quan công quyền.

(Xem Báo cáo lần thứ 307, Vụ việc số 1910, đoạn 174.)

985. Pháp luật quy định quá nghiêm ngặt về các vấn đề như thành phần đại diện của các bên trong quá trình thương lượng tập thể có thể làm hạn chế tính hiệu quả của thương lượng tập thể và vấn đề này cần để các bên tự quyết định.

(Xem Báo cáo lần thứ 310, Vụ việc số 1931, đoạn 504.)

986. Các tổ chức của người sử dụng lao động và người lao động phải được quyền lựa chọn, mà không có bất kỳ trở ngại nào, những người họ muốn tìm kiếm sự hỗ trợ trong quá trình thương lượng tập thể và giải quyết tranh chấp tập thể.

(Xem Báo cáo lần thứ 306, Vụ việc số 1865, đoạn 331.)

987. Liên quan tới quy định cấm bên thứ ba can thiệp trong quá trình giải quyết tranh chấp, Ủy ban có ý kiến rằng quy định này làm hạn chế nghiêm trọng quyền tự do hoạt động của công đoàn, bởi vì nó tước đi của công đoàn sự trợ giúp của các cố vấn.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 850.)

Cấp thương lượng

(Xem thêm đoạn 336 và 963)

988. Theo nguyên tắc về thương lượng tập thể tự do và tự nguyện thể quy định trong Điều 4 Công ước 98, việc xác định cấp thương lượng chủ yếu là vấn đề dành cho các bên thương lượng tự quyết định và do vậy, cấp thương lượng không nên bị áp đặt bởi pháp luật, bởi quyết định của cơ quan hành chính hay án lệ của cơ quan hành chính về lao động.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 851; Báo cáo lần thứ u 302, Vụ việc số 1845, đoạn 514; Báo cáo lần thứ 306, Vụ việc số 1906, đoạn 553; Báo cáo lần thứ 308, Vụ việc số 1926, đoạn 629; Báo cáo lần thứ 321, Vụ việc số 1975, đoạn 117; Báo cáo lần thứ 325, Vụ việc số 2099, đoạn 193; Báo cáo lần thứ 338, Vụ việc số 2326, đoạn 448, Vụ việc số 2403, đoạn 600, và Vụ việc số 2375, đoạn 1226.)

989. Việc xác định cấp thương lượng chủ yếu là vấn đề dành cho quyền tự quyết của các bên. Vì vậy, Ủy ban cho rằng việc người sử dụng lao động từ chối thương lượng ở một cấp cụ thể không bị xem là vi phạm quyền tự do hiệp hội.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 852; và 321st Báo cáo lần thứ , Vụ việc số 1975, đoạn 117.)

990. Quy định luật không được tạo ra trở ngại cho thương lượng tập thể ở cấp ngành.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 853.)

991. Phương pháp tốt nhất để bảo vệ sự độc lập của các bên tham gia thương lượng tập thể là để cho các bên tự quyết định bằng cách cùng nhau thoả thuận cấp cần thực hiện thương lượng tập thể. Tuy nhiên, ở nhiều nước, vấn đề này dường như được quyết định bởi một cơ quan độc lập với các bên. Ủy ban cho rằng trong trường hợp này cơ quan liên quan này cần phải thực sự độc lập.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 855; và Báo cáo lần thứ 338, vụ việc số 2375, đoạn 1226.)

Những hạn chế về nguyên tắc thương lượng tự do và tự nguyện

A. Trọng tài bắt buộc (Xem thêm các đoạn 566 và 567)

992. Việc áp đặt thủ tục trọng tài bắt buộc khi các bên không đạt được thỏa thuận về một dự thảo thỏa ước tập thể, là có vấn đề liên quan tới việc áp dụng Công ước 98.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 861; Báo cáo lần thứ 332, Vụ việc số 2261, đoạn 665; và Báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 2281, đoạn 631.)

993. Việc pháp luật quy định rằng, trong trường hợp không đạt được thỏa thuận giữa các bên, những điểm không thỏa thuận được trong thương lượng tập thể phải đưa ra trọng tài do cơ quan chức năng thực hiện là không phù hợp với nguyên tắc thương lượng tự nguyện trong Điều 4 Công ước 98 .

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 518 và 862; và Báo cáo lần thứ 338, Vụ việc số 2329, đoạn 1276.)

994. Việc đưa ra trọng tài bắt buộc khi các bên không đạt được thỏa thuận thông qua thương lượng tập thể chỉ được phép trong các ngành dịch vụ thiết yếu theo

đúng nghĩa nghiêm ngặt của từ này (tức là các dịch vụ mà sự gián đoạn của chúng sẽ gây ra nguy hiểm đến tính mạng, an toàn cá nhân hoặc sức khỏe của toàn bộ hoặc một bộ phận dân chúng).

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 860; Báo cáo lần thứ 320, Vụ việc số 2025, đoạn 408; Báo cáo lần thứ 327, Vụ việc số 2145, đoạn 305; Báo cáo lần thứ 332, Vụ việc số 2261, đoạn 665; và Báo cáo lần thứ 335, Vụ việc số 2305, đoạn 506.)

995. Để tạo ra và duy trì sự tin tưởng của các bên, bất kỳ hệ thống trọng tài nào đều phải thực sự độc lập và các kết quả trọng tài không nên được xác định trước theo các tiêu chí pháp luật.

(Xem Báo cáo lần thứ 299, Vụ việc số 1768, đoạn 110.)

996. Trong một số trường hợp đã xảy ra nhất định, Ủy ban lấy làm tiếc rằng chính phủ không ưu tiên sử dụng thương lượng tập thể làm phương tiện điều chỉnh điều kiện sử dụng lao động trong một ngành dịch vụ không thiết yếu, mà thay vào đó cảm thấy bị thúc ép đưa ra trọng tài bắt buộc trong tranh chấp liên quan.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 864.)

997. Việc sử dụng thương lượng tập thể để giải quyết các vấn đề về hợp lý hóa lao động và nâng cao hiệu quả của đơn vị có thể mang lại kết quả có giá trị cho cả người lao động và doanh nghiệp. Tuy nhiên, nếu loại hình thương lượng này phải tuân theo một hình mẫu đặc biệt, bắt buộc các tổ chức công đoàn phải thương lượng vào những nội dung do cơ quan quản lý lao động quyết định và quy định rằng thời gian thương lượng không được vượt quá thời hạn quy định; khi không đạt được thỏa thuận giữa các bên, những điểm chưa thỏa thuận được phải đưa ra trọng tài của cơ quan quản lý lao động đó, một hệ thống pháp luật như vậy là không phù hợp với các nguyên tắc thương lượng tự nguyện như hướng dẫn tại Điều 4 của Công ước 98.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 847 và 865.)

B. Can thiệp của chính quyền vào thương lượng tập thể

(Xem thêm đoạn 919, 1086 và 1087)

a) Các nguyên tắc chung

998. Trong trường hợp chính phủ can thiệp để hạn chế thương lượng tập thể, Ủy ban cho rằng Ủy ban không có thẩm quyền bày tỏ quan điểm của mình về tính chuẩn xác của các lập luận kinh tế do Chính phủ đưa ra để biện minh cho lập trường của chính phủ hoặc cho các biện pháp đã được thông qua. Tuy nhiên, Ủy

ban có nghĩa vụ bày tỏ quan điểm của mình về việc, trong khi hành động như vậy, Chính phủ có đi quá giới hạn, theo quan điểm của Ủy ban, được cho là sự hạn chế có thể chấp nhận được áp đặt tạm thời đối với thương lượng tập thể tự do.

(Xem Báo cáo lần thứ 299, Vụ việc số 1800, đoạn 180, Vụ việc số 1733, đoạn 241, và Vụ việc số 1802, đoạn 275; và Báo cáo lần thứ 300, Vụ việc số 1806, đoạn 120.)

999. Trong mọi trường hợp, bất kỳ sự hạn chế nào về thương lượng tập thể từ phía chính quyền phải được tham khảo ý kiến trước với các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động nhằm nỗ lực có được sự đồng ý của họ.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 884; Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2194, đoạn 791; và Báo cáo lần thứ 335, Vụ việc số 2293, đoạn 1237.)

1000. Liên quan tới việc chính phủ đã nhiều lần sử dụng các quy định pháp luật để hạn chế thương lượng tập thể trong thập kỷ vừa qua, Ủy ban cho rằng việc sử dụng lặp đi lặp lại các biện pháp pháp luật để hạn chế thương lượng tập thể, về lâu dài, chỉ chứng minh là có hại và gây mất ổn định quan hệ lao động, bởi vì nó tước đi của người lao động quyền và phương tiện cơ bản để thúc đẩy và bảo vệ lợi ích kinh tế và xã hội của họ.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 885.)

b) Dự thảo thỏa ước tập thể

1001. Các cơ quan nhà nước cần tránh can thiệp làm thay đổi nội dung bản thảo ước tập thể đã được các bên tự do ký kết.

(Xem Báo cáo 299, Vụ việc số 1733, đoạn 243.)

1002. Sự can thiệp của các cơ quan công quyền vào việc soạn thảo nội dung thỏa ước tập thể, trừ phi sự can thiệp đó hoàn toàn chỉ là hỗ trợ kỹ thuật, là không phù hợp với tinh thần của Điều 4 Công ước 98.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 866.)

1003. Ủy ban công nhận rằng đến một thời điểm nào đó trong quá trình thương lượng, sau khi các cuộc thương lượng đã kéo dài và không đi đến kết quả, các cơ quan chức năng có thể can dự và điều này có thể biện minh được khi sự bế tắc trong thương lượng rõ ràng không thể tháo gỡ nếu không có sáng kiến từ phía họ.

(Xem Báo cáo lần thứ 299, Vụ việc số 1768, đoạn 109; và Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2170, đoạn 888.)

1004. Tuy nhiên, liên quan tới nguyên tắc trên, Ủy ban bày tỏ quan điểm rằng bản thân sự xuất hiện bế tắc trong quá trình thương lượng tập thể tự nó không đủ để biện minh cho sự can thiệp từ các cơ quan công quyền nhằm áp đặt trọng tài đối với các bên tranh chấp. Bất kỳ sự can thiệp nào của các cơ quan công quyền trong tranh chấp tập thể phải phù hợp với nguyên tắc thương lượng tự do và tự nguyện; điều này hàm ý rằng các cơ quan được chỉ định tham gia giải quyết tranh chấp giữa các bên tham gia thương lượng tập thể phải độc lập và việc đưa ra các cơ quan này phải trên cơ sở tự nguyện, trừ trường hợp xảy ra cuộc khủng hoảng quốc gia cấp tính.

(Xem Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2170, đoạn 888.)

1005. Trường hợp các cơ quan công quyền can thiệp vào thương lượng tập thể với mục đích thực chất là nhằm bảo đảm rằng các bên thương lượng đạt lợi ích của họ dưới chính sách kinh tế quốc gia mà chính phủ theo đuổi, cho dù họ có đồng ý với chính sách đó hay không, điều này không phù hợp với các nguyên tắc chung được chấp nhận là: các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động được quyền tự do tiến hành các hoạt động và soạn thảo chương trình hành động của mình, các cơ quan công quyền cần tránh bất kỳ sự can thiệp nào làm hạn chế quyền này hoặc cản trở việc thực hiện hợp pháp quyền này; luật pháp của quốc gia không được có những hạn chế như vậy hoặc không được áp dụng theo cách hạn chế việc sử dụng quyền này.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 867.)

1006. Việc quy định luật cho phép từ chối thi hành một thỏa ước tập thể thuần túy vì lý do lỗi thể thức văn bản là không trái với nguyên tắc thương lượng tự nguyện. Tuy nhiên, nếu quy định pháp luật như vậy ám chỉ một thỏa ước tập thể có thể bị từ chối vì lý do không phù hợp với chính sách chung của chính phủ, điều này sẽ dẫn đến đòi hỏi phải xin phép trước khi thỏa ước tập thể có hiệu lực.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 868.)

1007. Trong trường hợp, do thực hiện chính sách ổn định, các quy định của thỏa ước tập thể liên quan đến tiền lương bị đình chỉ áp dụng (trong khu vực nhà nước và tư nhân), Ủy ban nhấn mạnh rằng thỏa ước tập thể đã có hiệu lực cần được áp dụng đầy đủ (trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác).

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 883; và Báo cáo lần thứ 318, Vụ việc số 1976, đoạn 613.)

1008. Việc sử dụng nghị định để quy định đình chỉ hoặc giảm bớt các nội dung thoả ước tập thể đã được các bên tự do ký kết - mà không có sự nhất trí của các bên - là vi phạm nguyên tắc thương lượng tập thể tự do và tự nguyện theo quy định tại Điều 4 của Công ước 98. Nếu chính phủ muốn các điều khoản trong thoả ước tập thể phù hợp với chính sách kinh tế của đất nước, chính phủ phải cố gắng thuyết phục các bên tự nguyện cân nhắc điều này, mà không ép buộc các bên phải thương lượng lại các thoả ước tập thể đã có hiệu lực.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 876; Báo cáo lần thứ 307, Vụ việc số 1899, đoạn 84; và Báo cáo lần thứ 323, Vụ việc số 2089, đoạn 491.)

1009. Ủy ban đánh giá cao việc các biện pháp kiềm chế tiền lương khi áp dụng phải tính toán thời gian để đạt hiệu quả tối ưu đối với tình hình kinh tế, nhưng Ủy ban cho rằng sự gián đoạn thực thi các thoả ước đã thỏa thuận từ trước là không phù hợp với các nguyên tắc thương lượng tập thể tự do vì những thoả thuận đó phải được tôn trọng.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 877; Báo cáo lần thứ 299, Vụ việc số 1802, đoạn 279, và Vụ việc số 1807, đoạn 356.)

1010. Việc các cơ quan công quyền đưa ra các giải pháp giải quyết các vấn đề liên quan đến giám sát mua của người lao động nhưng không kéo theo việc điều chỉnh các thoả ước tập thể khi không có sự đồng ý của cả hai bên thương lượng sẽ hỗ trợ phát triển quan hệ lao động hài hòa.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 880; và Báo cáo lần thứ 332, Vụ việc số 2187, đoạn 720.)

1011. Các cơ quan công quyền cần thúc đẩy thương lượng tập thể tự do và không được ngăn cản việc thực hiện các thoả ước tập thể đã được tự do ký kết, đặc biệt khi các cơ quan này thực thi nhiệm vụ của mình trong tư cách người sử dụng lao động hoặc có trách nhiệm ký chứng thực để các thoả ước được thực thi.

(Xem Báo cáo lần thứ 299, Vụ việc số 1807, đoạn 356.)

c) Về việc cơ quan hành chính phê duyệt các thoả ước tập thể đã được tự do ký kết và chính sách kinh tế quốc gia

1012. Quy định pháp luật yêu cầu thoả ước tập thể đã được các bên ký kết phải được phê duyệt của cơ quan có thẩm quyền mới có hiệu lực là trái với các nguyên tắc thương lượng tập thể và Công ước 98.

(Xem Báo cáo lần thứ 320, Vụ việc số 2030, đoạn 596.)

1013. Quy định pháp luật yêu cầu thỏa ước tập thể phải được Bộ lao động phê duyệt vì lý do chính sách kinh tế, và như vậy các tổ chức của người sử dụng lao động và người lao động không thể tự do xác lập tiền lương, là không phù hợp với Điều 4 của Công ước 98 về thúc đẩy và phát triển đầy đủ các thể thức thương lượng tập thể tự nguyện.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 869.)

1014. Quy định pháp luật yêu cầu các thỏa ước đã thương lượng phải được sự phê duyệt của nội các chính phủ và phải phù hợp với các chính sách và hướng dẫn được thiết lập đơn phương dành cho khu vực công cộng là không phù hợp hoàn toàn với các nguyên tắc tự do hiệp hội áp dụng cho mọi người lao động như quy định trong Công ước 98.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 870.)

1015. Quy định pháp luật yêu cầu thỏa ước tập thể phải được phê duyệt của một cơ quan có thẩm quyền của chính phủ mới có hiệu lực là không khuyến khích thương lượng tập thể tự nguyện giữa người sử dụng lao động và người lao động liên quan tới các điều kiện về sử dụng lao động. Ngay cả khi việc các cơ quan chức năng từ chối phê duyệt thỏa ước có thể kháng cáo lên tòa án, bản thân việc phê duyệt trước của cơ quan hành chính có thẩm quyền là trái với toàn bộ hệ thống thương lượng tự nguyện.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 871; và Báo cáo lần thứ 310, Vụ việc số 1930, đoạn 346.)

1016. Việc Ủy ban phản đối yêu cầu phải có sự phê duyệt trước của chính phủ đối với các thỏa ước tập thể không có nghĩa là không được tìm các cách thuyết phục các bên thương lượng trong các cuộc thương lượng của mình tự nguyện cân nhắc tới chính sách kinh tế - xã hội của chính phủ và cân nhắc việc bảo vệ các lợi ích chung. Nhưng để đạt được điều này, điều cần thiết trước tiên là mọi mục tiêu được coi là lợi ích chung cần được thảo luận rộng rãi cùng với tất cả các bên ở cấp toàn quốc thông qua một cơ quan tư vấn phù hợp với nguyên tắc quy định trong Khuyến nghị về tham khảo ý kiến (cấp ngành và cấp quốc gia) năm 1960 (số 113). Trong những trường hợp nhất định, cũng có thể suy tính một phương thức thu hút sự chú ý của các bên thương lượng vào việc cân nhắc các lợi ích chung, từ đó có thể kêu gọi xem xét lại các điều khoản của thỏa ước từ phía họ. Tuy nhiên, trong lĩnh vực này, thuyết phục luôn luôn được ưa thích hơn cưỡng ép. Đầu tiên, thay vì quy định thỏa ước tập thể phải được phê duyệt của chính phủ mới có hiệu lực, có thể quy định rằng các thỏa ước tập thể bình thường sẽ có hiệu lực trong một khoảng thời gian hợp lý sau khi đăng ký với bộ lao động; nếu cơ quan này thấy rằng các điều khoản của thỏa ước rõ ràng mâu thuẫn với các mục tiêu chính

sách kinh tế của chính phủ đã được các bên công nhận là lợi ích chung, trường hợp này có thể đưa ra tư vấn và được giới thiệu tới cơ quan tư vấn thích hợp, tuy nhiên, vẫn được hiểu là quyết định cuối cùng về vấn đề này tùy thuộc vào các bên tham gia thỏa ước.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 872.)

1017. Quy định pháp luật yêu cầu thỏa ước tập thể phải được phê duyệt của cấp Bộ mới có hiệu lực là không hoàn toàn phù hợp với các nguyên tắc của thương lượng tự nguyện quy định trong Công ước 98. Trong trường hợp một số thỏa ước tập thể nhất định có những điều khoản có thể xung đột với các cân nhắc về lợi ích chung, có thể suy tính một phương thức thu hút sự chú ý của các bên đối với việc cân nhắc lợi ích chung này, tạo điều kiện cho các bên xem xét vấn đề sâu hơn nữa, nhưng được hiểu là quyết định cuối cùng vẫn thuộc về quyền của các bên. Việc thành lập một hệ thống như vậy sẽ phù hợp với nguyên tắc về tổ chức công đoàn có quyền nỗ lực để cải thiện điều kiện sống và làm việc của đoàn viên của mình, bằng phương tiện thương lượng tập thể, và chính quyền cần tránh bất kỳ sự can thiệp nào có thể hạn chế quyền này.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 873.)

1018. Một quy định pháp luật được đưa ra để trên cơ sở đó từ chối phê duyệt một điều khoản trong thỏa ước tập thể mà điều khoản này vi phạm “quyền dành riêng cho Nhà nước trong điều phối và kiểm soát tổng thể đời sống kinh tế của quốc gia” có nguy cơ hạn chế nghiêm trọng đến thương lượng thỏa ước tập thể tự nguyện.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 874.)

d) Các can thiệp hành chính yêu cầu thương lượng lại các thỏa ước tập thể hiện hành

1019. Việc sử dụng thường xuyên các quy định luật để hạn chế thương lượng tập thể, về lâu dài, chỉ gây ra định kiến và làm mất ổn định môi trường quan hệ lao động, nhất là khi các nhà lập pháp liên tục can thiệp đình chỉ hoặc ngăn cản thực hiện các quyền đã được công nhận của công đoàn và đoàn viên của họ. Hơn nữa, điều này có thể ảnh hưởng bất lợi đến lợi ích của người lao động trong việc tham gia công đoàn, bởi vì đoàn viên công đoàn và những người sẽ trở thành đoàn viên tiềm năng của công đoàn có thể thấy vô ích khi tham gia một tổ chức mà mục tiêu chính của tổ chức đó là đại diện cho đoàn viên của mình thông qua thương lượng tập thể, nhưng kết quả của thương lượng liên tục bị hủy bỏ theo pháp luật.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 875; Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2196, đoạn

304; và Báo cáo lần thứ 336, Vụ việc số 2324, đoạn 283.)

1020. Quy định pháp luật yêu cầu các bên phải thương lượng lại các quyền công đoàn đã có là trái với các nguyên tắc thương lượng tập thể.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 878.)

1021. Khi xem xét các cáo buộc liên quan tới các thỏa ước tập thể bị hủy bỏ và bị yêu cầu thương lượng lại vì lý do khủng hoảng kinh tế, Ủy ban cho rằng quy định luật yêu cầu thương lượng lại các thỏa ước đã có hiệu lực là trái với nguyên tắc thương lượng tập thể tự do và tự nguyện được quy định trong Công ước 98 và nhấn mạnh rằng chính phủ cần cố gắng đảm bảo việc thương lượng lại các thỏa ước tập thể có hiệu lực là kết quả của sự đồng ý giữa các bên liên quan.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 879; và Báo cáo lần thứ 307, Vụ việc số 1887, đoạn 67.)

1022. Trường hợp sau đây được xem là không thể không tán thành, một khi sự việc trở nên rõ ràng rằng việc thực hiện thỏa ước liên quan đến quỹ hưu trí phụ thuộc vào ngân sách nhà nước trên thực tế là không thể thực hiện được, và sau khi đã xúc tiến mọi nỗ lực thiện chí để thực hiện thỏa ước, Chính phủ có các bước đi cụ thể để thương lượng lại thỏa ước nhằm tìm ra một giải pháp có thể chấp nhận được cho các bên.

(Xem Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2212, đoạn 746.)

(e) Việc gia hạn bắt buộc đối với các thỏa ước tập thể có hiệu lực

1023. Về quy định pháp luật yêu cầu gia hạn thỏa ước tập thể sau khi chính phủ tiến hành các biện pháp can thiệp khác đối với thương lượng tập thể, Ủy ban cho rằng hành động như vậy, giống như sự can thiệp của quy định luật vào quá trình thương lượng tập thể, chỉ nên được thực hiện trong trường hợp khẩn cấp và trong khoảng thời gian ngắn. Ủy ban hy vọng rằng trong tương lai không có các biện pháp tương tự được thực hiện nhằm can thiệp vào thương lượng tập thể tự do hoặc hạn chế quyền của người lao động trong việc bảo vệ lợi ích kinh tế và xã hội của mình thông qua hành động tập thể.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 881.)

(f) Các hạn chế áp đặt bởi chính quyền đối với thương lượng tập thể trong tương lai
(Xem thêm đoạn 918)

1024. Nếu chính phủ cho rằng mức lương không thể tự do xác lập bằng thương lượng tập thể, là một biện pháp của chính sách ổn định kinh tế, sự hạn chế như vậy chỉ nên áp đặt như là một biện pháp đặc biệt và trong phạm vi cần thiết, không vượt quá một khoảng thời gian hợp lý, và phải đi kèm với các biện pháp thích hợp để bảo vệ mức sống của người lao động.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 882; Báo cáo lần thứ 299, Vụ việc số 1733, đoạn 242; Báo cáo lần thứ 300, Vụ việc số 1806, đoạn 121; Báo cáo lần thứ 306, Vụ việc số 1882, đoạn 432; Báo cáo lần thứ 324, Vụ việc số 2060, đoạn 524; Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2194, đoạn 789; Báo cáo lần thứ 332, Vụ việc số 2132, đoạn 104; và Báo cáo lần thứ 335, Vụ việc số 2293, đoạn 1235.)

1025. Quy định pháp luật hạn chế thương lượng tập thể liên quan tới tiền lương trong thời gian 3 năm trong bối cảnh chính sách ổn định kinh tế là một sự hạn chế đáng kể, và quy định này phải dừng áp dụng, muộn nhất là vào thời gian được đề cập trong luật, hoặc, trong thực tế, dừng sớm hơn nếu tình hình kinh tế tài chính được cải thiện.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 886.)

1026. Quy định pháp luật hạn chế thương lượng tập thể trong ba năm là quá dài.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 1996; và Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2166, đoạn 293.)

1027. Trong trường hợp chính phủ thực hiện các biện pháp kiềm chế lương để kiểm soát tài chính, cần chú ý đảm bảo thương lượng tập thể về các vấn đề phi tiền tệ có thể được tiếp tục và các tổ chức công đoàn với đoàn viên của họ có thể thực hiện đầy đủ các hoạt động công đoàn bình thường của họ.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 888.)

1028. Ủy ban không có quyền hạn quyết định về phạm vi kiềm chế tài chính có thể chấp nhận được, nhưng nếu có thể, các biện pháp này chỉ nên áp dụng với các lĩnh vực thực sự đối mặt với tình huống khẩn cấp.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 889; và Báo cáo lần thứ 325, Vụ việc số 2106, đoạn 479.)

1029. Về quy định pháp luật yêu cầu thương lượng tập thể trong tương lai phải tính tới yếu tố năng suất, Ủy ban nhắc lại rằng nếu, trong bối cảnh chính sách ổn định, chính phủ có thể xem xét lý do thuyết phục để không cho tự do xác lập mức

lương bằng phương tiện thương lượng tập thể (hiện tại, việc xác định mức lương không gắn với các chỉ số và phải được điều chỉnh khi tăng năng suất), một hạn chế như vậy chỉ nên được áp đặt như một biện pháp đặc biệt và trong phạm vi cần thiết, không vượt quá một khoảng thời gian hợp lý và phải đi kèm với các biện pháp bảo vệ thích hợp để bảo vệ mức sống của người lao động. Nguyên tắc này rất quan trọng bởi vì việc liên tục hạn chế thương lượng có thể dẫn đến kéo dài tình trạng ngừng thương lượng về tiền lương, trái với nguyên tắc khuyến khích thương lượng tập thể tự nguyện.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 890; và Báo cáo lần thứ 332, Vụ việc số 2250, đoạn 949.)

(g) Các giới hạn về quy định gắn tiền lương với chỉ số giá sinh hoạt

1030. Quy định luật cấm thương lượng tăng lương vượt quá mức tăng chi phí sinh hoạt là trái với nguyên tắc tự nguyện thương lượng tập thể quy định trong Công ước 98; một giới hạn như vậy chỉ có thể được chấp nhận trong bối cảnh chính sách ổn định kinh tế, và ngay cả trong trường hợp này, cũng chỉ được áp đặt như một biện pháp đặc biệt và trong phạm vi cần thiết, không vượt quá một khoảng thời gian hợp lý.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 891.)

1031. Trong trường hợp chính phủ đưa ra các biện pháp quy định căn cứ tham khảo chỉ số tiền lương, trong khi các bên đã xác lập một hệ thống chỉ số tiền lương khác, Ủy ban nhắc lại rằng sự can thiệp của chính phủ trong các lĩnh vực vốn luôn được tự do thương lượng giữa các bên có thể xuất hiện vấn đề liên quan tới áp dụng nguyên tắc tự do thương lượng tập thể trong Điều 4 Công ước 98, nếu không đi kèm với những quy định đảm bảo nhất định và đặc biệt nếu không có giới hạn về thời gian áp dụng.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 892.)

1032. Việc đưa ra các tiêu chí để các bên áp dụng trong xác lập tiền lương (ví dụ: mức tăng chi phí sinh hoạt, năng suất, ...) là vấn đề thương lượng giữa các bên và Ủy ban không có thẩm quyền đưa ra ý kiến về các tiêu chí cần áp dụng trong điều chỉnh tiền lương.

(Xem Báo cáo lần thứ 310, Vụ việc số 1946, đoạn 268.)

(h) Các quyền ngân sách và thương lượng tập thể

1033. Việc trao quyền ngân sách cho cơ quan lập pháp quyết định không được có hiệu lực ngăn cản việc thực hiện các thỏa ước tập thể được ký kết bởi, hoặc nhân danh, cơ quan đó.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 894; và Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2212, đoạn 745.)

1034. Ủy ban cho rằng việc các cơ quan công quyền thực hiện các quyền quyết định tài chính theo cách ngăn cản hoặc hạn chế việc thực hiện các thỏa ước tập thể đã được ký kết bởi các tổ chức công cộng là không phù hợp với nguyên tắc tự do thương lượng tập thể.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 895; và Báo cáo lần thứ 325, Vụ việc số 2106, đoạn 481.)

1035. Cần tìm kiếm một sự thỏa hiệp công bằng và hợp lý giữa một mặt là cần thiết duy trì tối ưu quyền tự chủ của các bên trong thương lượng, và mặt khác là các biện pháp chính phủ phải thực hiện để vượt qua những khó khăn về ngân sách.

(Xem Báo cáo lần thứ 297, Vụ việc số 1758, đoạn 229; và Báo cáo lần thứ 299, Vụ việc số 1800, đoạn 184.)

1036. Khi nguồn thu của các doanh nghiệp và cơ quan công cộng phụ thuộc vào ngân sách nhà nước, trường hợp sau đây được xem là không thể không tán thành - sau khi thảo luận rộng rãi và tham khảo ý kiến với các tổ chức của người sử dụng lao động và người lao động có liên quan trong một hệ thống có sự tin tưởng của các bên - luật ngân sách nhà nước ấn định trần mức lương, và trường hợp sau đây cũng sẽ không bị chỉ trích, Bộ Tài chính chuẩn bị một thông báo trước khi bắt đầu thương lượng tập thể nhằm đảm bảo các bên tôn trọng mức trần đưa ra.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, paras. 896 và 898; Báo cáo lần thứ 318, Vụ việc số 1993, đoạn 590; Báo cáo lần thứ 325, Vụ việc số 2068, đoạn 325, và Vụ việc số 2106, đoạn 486; Báo cáo lần thứ 327, Vụ việc số 1865, đoạn 501; và Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2166/2173/2180/2196, đoạn 290.)

1037. Liên quan tới quy định pháp luật yêu cầu các bản dự thảo thỏa ước tập thể trong khu vực công cộng phải gửi kèm báo cáo đánh giá sơ bộ về tác động tài chính của thỏa ước do cơ quan tài chính thực hiện, và không phải do cơ quan công cộng hay doanh nghiệp công cộng liên quan tự thực hiện, Ủy ban lưu ý là Ủy ban nhận thức rằng thương lượng tập thể trong khu vực công cộng đòi hỏi xác minh các nguồn lực sẵn có của các cơ quan công cộng hoặc các đơn vị khác nhau, rằng các nguồn lực như vậy phụ thuộc vào ngân sách nhà nước và rằng thời hạn

của thoả ước tập thể trong khu vực công cộng không luôn luôn trùng khớp với thời hạn của luật ngân sách nhà nước - một tình huống có thể làm phát sinh khó khăn. Cơ quan đưa ra báo cáo đánh giá nói trên cũng có thể đưa ra các khuyến nghị phù hợp với chính sách kinh tế của chính phủ hoặc tìm cách đảm bảo quá trình thương lượng tập thể không tạo ra bất kỳ sự phân biệt đối xử nào về điều kiện làm việc giữa những người lao động trong các cơ quan, tổ chức công cộng khác nhau. Do đó, cần có một cơ chế đảm bảo rằng, trong quá trình thương lượng tập thể khu vực công cộng, các tổ chức công đoàn và người sử dụng lao động và các hiệp hội của họ được tham khảo ý kiến và được bày tỏ quan điểm đối với cơ quan phụ trách đánh giá hậu quả tài chính của các bản dự thảo thoả ước tập thể. Tuy nhiên, bất kể các cơ quan tài chính có ý kiến đánh giá thế nào đi chăng nữa, các bên thương lượng tập thể cần có quyền tự do ký kết thoả ước tập thể.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, paras. 897 và 898; Báo cáo lần thứ 306, Vụ việc số 1878, đoạn 537; Báo cáo lần thứ 318, Vụ việc số 1993, đoạn 590; Báo cáo lần thứ 325, Vụ việc số 2106, đoạn 482; Báo cáo lần thứ 327, Vụ việc số 1865, đoạn 501; và Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2166/2173/2180/2196, đoạn 290.)

1038. Ủy ban tán thành quan điểm của Ủy ban Chuyên gia về Áp dụng các Công ước và Khuyến nghị thể hiện trong Báo cáo khảo sát chung năm 1994:

Mặc dù nguyên tắc tự chủ của các bên trong thương lượng tập thể được áp dụng đối với công chức theo quy định của Công ước 151, đặc thù của ngành dịch vụ công cộng như miêu tả ở trên đòi hỏi một số linh hoạt trong việc áp dụng. Vì vậy, theo quan điểm của Ủy ban, các quy định luật cho phép Quốc hội hoặc cơ quan ngân sách đưa ra giới hạn trần và sàn cho thương lượng tập thể về tiền lương hoặc đưa ra “gói ngân sách” tổng thể, để từ đó các bên thương lượng có thể thương lượng các điều khoản tiền tệ hoặc các điều khoản xác lập tiêu chuẩn (ví dụ: giảm giờ làm việc hoặc các thỏa thuận khác, mức tăng lương khác nhau tùy theo bậc lương, xác định thời gian thực hiện các quy định điều chỉnh) hoặc các điều khoản cho phép các cơ quan tài chính có quyền tham gia thương lượng tập thể cùng với người sử dụng lao động trực tiếp, là phù hợp với Công ước, miễn là các cơ quan này dành vai trò *quan trọng* cho thương lượng tập thể. Tuy nhiên, điều cốt yếu là người lao động và các tổ chức của họ có thể tham gia đầy đủ và có ý nghĩa vào việc hình thành khuôn khổ thương lượng tổng thể này, đặc biệt hàm ý là họ phải được quyền tiếp cận mọi dữ liệu tài chính, ngân sách và các dữ liệu khác cho phép họ đánh giá tình hình trên cơ sở thực tế.

Đây không phải trường hợp, vì lý do tình hình kinh tế của quốc gia, các quy định pháp luật đơn phương áp đặt, ví dụ, một mức tăng lương cụ thể và xóa bỏ mọi khả năng thương lượng, đặc biệt cấm sử dụng các hình thức gây sức ép, nếu vi phạm phải chịu các biện pháp trừng phạt nặng. Ủy ban nhận thức rằng thương

lượng tập thể trong khu vực công cộng “đòi hỏi xác minh các nguồn lực sẵn có của các cơ quan công cộng hoặc các đơn vị khác nhau, rằng các nguồn lực như vậy phụ thuộc vào ngân sách nhà nước và rằng thời hạn của thoả ước tập thể trong khu vực công cộng không luôn luôn trùng khớp với thời hạn của luật ngân sách nhà nước - một tình huống có thể làm phát sinh khó khăn”. Do đó, Ủy ban cần nhắc đầy đủ những khó khăn tài chính và ngân sách ở mức độ nghiêm trọng mà chính phủ phải đối mặt, đặc biệt trong thời kỳ kinh tế trì trệ kéo dài và lan rộng. Tuy nhiên, Ủy ban xét thấy các cơ quan chức năng cần ưu tiên tối ưu việc sử dụng thương lượng tập thể để xác định các điều kiện việc làm của công chức; khi hoàn cảnh không cho phép điều này, các biện pháp áp đặt đơn phương cần giới hạn về thời gian và cần bảo vệ mức sống của người lao động bị ảnh hưởng nhiều nhất. Nói cách khác, cần tìm kiếm một sự thỏa hiệp công bằng và hợp lý giữa một mặt là cần thiết duy trì tối đa quyền tự chủ của các bên tham gia thương lượng, và mặt khác là các biện pháp chính phủ phải thực hiện để vượt qua những khó khăn về ngân sách của mình.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 899; và, ví dụ, Báo cáo lần thứ 299, Vụ việc số 1561, đoạn 38; Báo cáo lần thứ 300, Vụ việc số 1806, đoạn 122; Báo cáo lần thứ 306, Vụ việc số 1859, đoạn 238; Báo cáo lần thứ 307, Vụ việc số 1873, đoạn 98; Báo cáo lần thứ 308, Vụ việc số 1921, đoạn 571; Báo cáo lần thứ 318, Vụ việc số 1999, đoạn 168; Báo cáo lần thứ 329, Vụ việc số 2123, đoạn 531; Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2166/2173/2180/2196, đoạn 290; Báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 2288, đoạn 826; và Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2356, đoạn 704.)

1039. Một thực tiễn có thể được chấp nhận là trong quá trình thương lượng tập thể, bên người sử dụng lao động đại diện cho cơ quan hành chính công xin ý kiến của Bộ Tài chính hoặc một cơ quan phụ trách kinh tế và tài chính giúp xác minh tác động tài chính của dự thảo thoả ước tập thể.

(Xem Báo cáo lần thứ 306, Vụ việc số 1878, đoạn 537; và Báo cáo lần thứ 318, Vụ việc số 1993, đoạn 590.)

1040. Trong bối cảnh ổn định kinh tế, cần ưu tiên sử dụng phương tiện thương lượng tập thể để xác định các điều kiện việc làm của công chức, chứ không phải áp dụng pháp luật để hạn chế tiền lương trong khu vực công.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 900; Báo cáo lần thứ 331, Vụ việc số 2187, đoạn 438; và Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2349, đoạn 406.)

1041. Trong một trường hợp đã xảy ra, Ủy ban lấy làm tiếc là, mặc dù đã kêu gọi chính phủ kiểm chế không can thiệp vào quá trình thương lượng tập thể, chính phủ, một lần nữa, không ưu tiên sử dụng phương tiện thương lượng tập thể trong việc điều chỉnh điều kiện việc làm của công chức, và cơ quan lập pháp cảm thấy buộc phải thông qua Luật về giảm tuần làm việc và quản lý bồi thường trong khu

vực công, đặc biệt khi Luật này được ban hành ngay sau khi áp dụng biện pháp can thiệp pháp lý yêu cầu đóng băng tiền lương khu vực công trong một năm.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 901.)

1042. Theo quy định của Công ước 151, nguyên tắc tự chủ của các bên trong quá trình thương lượng tập thể vẫn được áp dụng đối với các công chức và viên chức, tuy nhiên, do đặc thù của ngành hành chính công, điều này có thể được áp dụng với một mức độ linh hoạt nhất định, đồng thời, chính quyền cần thúc đẩy thương lượng tập thể, ở mức độ cao nhất có thể, như là cơ chế để xác định điều kiện việc làm của công chức.

(Xem Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2331, đoạn 594; và Vụ việc số 2356, đoạn 704.)

1043. Một hệ thống mà nhân viên chính phủ chỉ có thể nêu vấn đề “bằng văn bản”, đặc biệt là những vấn đề liên quan đến các điều kiện việc làm, vì những vấn đề này là những vấn đề thuộc quyền quyết định tuyệt đối của chính quyền và không thể thương lượng, là không phù hợp với Công ước 98, 151 và 154.

(Xem Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2331, đoạn 594.)

(i) Các hình thức can thiệp khác của chính quyền

1044. Liên quan tới một cáo buộc về vi phạm Điều 4 Công ước 98, khi các cuộc thương lượng kéo dài dẫn đến bế tắc, chính phủ tạo hiệu lực cho các yêu sách của công đoàn bằng một sắc lệnh, Ủy ban cho rằng một tranh luận như vậy có nghĩa là, nếu đi đến một kết cục hợp lý, ở gần như hầu hết các nước, người lao động không có tổ chức đủ mạnh để đạt được một mức lương tối thiểu, và vì vậy tiêu chuẩn này được quy định bằng pháp luật, như vậy là Điều 4 của Công ước 98 bị vi phạm. Một tranh luận như vậy rõ ràng là không thể biện hộ. Tuy nhiên, nếu chính phủ áp dụng một cách có hệ thống chính sách ban ơn cho công đoàn, bằng các quy định của pháp luật, những gì công đoàn không thể đạt được bằng thương lượng, tình huống này có thể cần xem xét lại.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 902.)

1045. Liên quan tới trường hợp quy định pháp luật thiết lập mức tăng lương chung trong khu vực tư nhân, bổ sung cho mức tăng đã thỏa thuận trong thỏa ước tập thể, Ủy ban lưu ý Chính phủ về một thực tế là sự phát triển quan hệ lao động hài hòa sẽ được thúc đẩy nếu các cơ quan công quyền, khi giải quyết các vấn đề liên quan đến mất sức mua của người lao động, phải áp dụng các giải pháp không kéo theo sửa đổi những gì đã được thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động khi không có sự đồng tình của cả hai bên.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 903.)

Thời hạn thương lượng

1046. Trong trường hợp luật có điều khoản ấn định thời hạn tối đa 105 ngày để người sử dụng lao động trả lời các đề nghị của người lao động, và thời hạn sáu tháng để thỏa ước tập thể phải ký kết (có thể được kéo dài một lần thêm sáu tháng nữa), Ủy ban bày tỏ quan điểm rằng nên rút ngắn thời hạn quy định này để khuyến khích và thúc đẩy phát triển thương lượng tự nguyện, đặc biệt khi nhìn nhận một thực tế là người lao động tại nước sở tại không thể tiến hành đình công.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 904.)

Thời hạn thỏa ước tập thể

1047. Thời hạn thỏa ước tập thể là vấn đề chủ yếu do các bên thương lượng quyết định, nhưng nếu cần có hành động của chính phủ thì bất kỳ quy định luật nào đưa ra đều phải có sự đồng ý ba bên.

(Xem Báo cáo lần thứ 320, Vụ việc số 2047, đoạn 361.)

1048. Ủy ban cho rằng việc pháp luật quy định xóa bỏ giới hạn tối đa về thời hạn thỏa ước tập thể, và do đó ảnh hưởng tới chu kỳ đánh giá tính đại diện, ảnh hưởng tới thương lượng tập thể, làm thay đổi sự gắn bó và tham gia công đoàn, là không vi phạm nguyên tắc tự do hiệp hội. Tuy nhiên, Ủy ban nhận thức rằng, có khả năng xảy ra là, việc ký kết thỏa ước tập thể với thời hạn quá dài có nguy cơ một công đoàn có tính đại diện đã được xác định bị cám dỗ củng cố địa vị của mình chấp nhận một thỏa thuận thời hạn kéo dài, gây thiệt hại lợi ích chính đáng của người lao động.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 905; và Báo cáo lần thứ 320, Vụ việc số 2047, đoạn 361.)

1049. Việc một điều luật quy định rằng thỏa ước tập thể cần có hiệu lực trong hai năm khi các bên không thỏa thuận đưa ra thời hạn khác là không vi phạm quyền thương lượng tập thể.

(Xem Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2229, đoạn 956.)

Mở rộng thỏa ước tập thể

1050. Việc các cơ quan công quyền ban hành một nghị định yêu cầu áp dụng mở rộng các thỏa ước tập thể trong khi các thỏa ước tập thể hiện có được ký kết bởi các tổ chức đại diện cho thiểu số người lao động trước sự phản đối của một tổ chức được cho là đại diện cho đa số người lao động trong ngành, Ủy ban cho rằng trong trường hợp này, Chính phủ có thể đã tiến hành một thẩm định khách quan về tính đại diện của các tổ chức liên quan bởi vì, trong trường hợp không có thẩm định như vậy, việc mở rộng một thỏa ước tập thể đối với toàn ngành trái với quan điểm của tổ chức đại diện cho đa số người lao động làm việc trong lĩnh vực được bao phủ bởi thỏa thuận mở rộng đó, có thể đã làm hạn chế quyền tự do thương lượng tập thể của tổ chức đa số đó.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 906.)

1051. Việc mở rộng phạm vi áp dụng thỏa ước tập thể trong mọi trường hợp cần tiến hành cùng với việc phân tích của ba bên về những hậu quả sẽ xảy ra đối với ngành thỏa ước đó được áp dụng mở rộng.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 907.)

1052. Việc pháp luật quy định mở rộng phạm vi áp dụng một thỏa ước đối với người lao động không phải là đoàn viên công đoàn trong các doanh nghiệp ký kết thỏa ước tập thể đó, tình huống này về nguyên tắc không trái với nguyên tắc tự do hiệp hội, chừng nào theo pháp luật, đó là tổ chức đại diện nhất thương lượng thay mặt cho tất cả người lao động trong doanh nghiệp và các doanh nghiệp thương lượng đó không bao gồm một vài cơ sở (trường hợp này, việc áp dụng mở rộng thỏa ước tập thể cần để cho các bên tự quyết định).

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 908.)

1053. Việc pháp luật quy định mở rộng phạm vi áp dụng một thỏa ước ra toàn ngành, trái với quan điểm của tổ chức đại diện cho đa số người lao động trong lĩnh vực công việc được bao phủ bởi thỏa thuận mở rộng đó, là hạn chế quyền tự do thương lượng tập thể của tổ chức đại diện đa số đó. Hệ thống này có thể tạo cơ hội cho việc mở rộng các thỏa ước trong đó có các quy định có thể dẫn đến kết cục làm xấu đi điều kiện việc làm của nhóm người lao động trong lĩnh vực liên quan.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 909; và Báo cáo lần thứ 307, Vụ việc số 1725, đoạn 29.)

Mối quan hệ giữa hợp đồng lao động cá nhân và thỏa ước tập thể

1054. Trong quá trình diễn ra thương lượng tập thể với công đoàn, các doanh nghiệp đề xuất các điều kiện công việc tốt hơn với cá nhân người lao động không tham gia công đoàn thông qua ký kết hợp đồng cá nhân, điều này có nguy cơ nghiêm trọng có thể làm suy yếu khả năng thương lượng của công đoàn và làm phát sinh các tình huống phân biệt đối xử có lợi cho những người không tham gia công đoàn; hơn nữa, điều này có thể khuyến khích người lao động rút khỏi công đoàn.

(Xem Báo cáo lần thứ 306, Vụ việc số 1845, đoạn 517.)

1055. Khi hợp đồng lao động cá nhân có các nội dung cụ thể cao hơn thỏa ước tập thể, hệ thống này không khuyến khích và thúc đẩy sự phát triển đầy đủ và sử dụng các thể thức thương lượng tự nguyện giữa người sử dụng lao động hoặc các tổ chức của người sử dụng lao động và tổ chức của người lao động nhằm quy định các điều khoản và điều kiện sử dụng lao động bằng phương tiện thỏa ước tập thể.

(Xem Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2178, đoạn 582.)

1056. Mối quan hệ giữa hợp đồng lao động cá nhân và thỏa ước tập thể, và đặc biệt, trong các điều kiện cụ thể, khả năng hợp đồng lao động cá nhân có thể có một số điều khoản nhất định cao hơn so với thỏa ước tập thể, được xử lý khác nhau ở các nước khác nhau và thuộc về các hệ thống thương lượng tập thể khác nhau. Nhiệm vụ cơ bản của Ủy ban là xác định xem thực tế vụ việc đó có phù hợp với các Công ước và nguyên tắc liên quan đến quyền tự do hiệp hội hay không. Nếu mối quan hệ giữa hợp đồng cá nhân và thỏa ước tập thể được xem là đã có sự thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và các tổ chức công đoàn, Ủy ban cho rằng trường hợp này không cần xem xét thêm.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 910.)

1057. Trong một trường hợp xảy ra, Ủy ban thấy khó hài hòa giữa sự bình đẳng trong pháp luật dành cho hợp đồng cá nhân và thỏa ước tập thể với các nguyên tắc của ILO về thương lượng tập thể, theo đó cần khuyến khích và thúc đẩy sự phát triển đầy đủ và sử dụng các thể thức thương lượng tự nguyện giữa người sử dụng lao động hoặc tổ chức của người sử dụng lao động và các tổ chức của người lao động, nhằm quy định các điều khoản và điều kiện sử dụng lao động bằng phương tiện thỏa ước tập thể. Thực tế, có vẻ như Đạo luật này cho phép song song tồn tại hình thức thương lượng tập thể bằng ký kết thỏa ước tập thể, cùng với các hình thức lựa chọn thay thế khác, hơn là thúc đẩy và khuyến khích thương lượng tập thể.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 911; và Báo cáo lần thứ 329, Vụ việc số 2172, đoạn 354.)

Ưu đãi cho người lao động để từ bỏ quyền thương lượng tập thể

1058. Khi xem xét các vụ việc khác nhau, liên quan tới việc người lao động bị từ chối tăng lương khi không từ bỏ quyền thương lượng tập thể, Ủy ban cho rằng điều này đặt ra những vấn đề quan trọng về việc tuân thủ các nguyên tắc tự do hiệp hội, đặc biệt liên quan tới Điều 1, khoản 2 (b) của Công ước 98. Ngoài ra, pháp luật cho phép một điều khoản như vậy khó có thể nói là “khuyến khích và thúc đẩy sự hình thành và sử dụng đầy đủ các thể thức thương lượng tự nguyện ... nhằm quy định các điều khoản và điều kiện sử dụng lao động bằng phương tiện thoả ước tập thể”, như quy định tại Điều 4 Công ước 98.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 913; Báo cáo lần thứ 321, Vụ việc số 2020, đoạn 50; Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2186, đoạn 382; và Báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 2281, đoạn 637.)

Chấm dứt hoạt động của doanh nghiệp và việc áp dụng thoả ước tập thể

1059. Bản thân việc chấm dứt hoạt động của doanh nghiệp tự nó không đương nhiên dẫn tới việc chấm dứt các nghĩa vụ theo thoả ước tập thể, đặc biệt liên quan đến việc bồi thường trong trường hợp nghỉ việc.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 914.)

1060. Trong trường hợp vỡ nợ và phá sản, Ủy ban cho rằng việc nhất định phải tuân thủ đầy đủ các quy định của thoả ước tập thể có thể đe dọa tới sự tiếp tục hoạt động của doanh nghiệp và duy trì công ăn việc làm của người lao động.

(Xem Báo cáo lần thứ 307, Vụ việc số 1887, đoạn 67.)

Mối quan hệ giữa các Công ước ILO

1061. Công ước 151, mục đích là để bổ sung cho Công ước về Quyền tổ chức và Thương lượng tập thể, 1949 (số 98), đưa ra một số quy định liên quan cụ thể tới việc bảo vệ chống lại sự phân biệt đối xử chống công đoàn và việc xác định các điều khoản và điều kiện sử dụng lao động trong ngành dịch vụ công cộng nói chung, ở mọi khía cạnh đều không trái với hoặc làm giảm bớt quyền cơ bản về tự do hiệp hội được bảo đảm cho mọi người lao động theo quy định trong Công ước 87.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 915.)

1062. Ủy ban cho rằng Công ước 98 đã thừa nhận tính chất đặc thù của chức năng công việc của công chức tham gia vào việc quản lý điều hành của Nhà nước, và đặc biệt, thừa nhận thực tế là các điều khoản và điều kiện việc làm của họ có thể được quyết định bằng phương thức khác thay cho quá trình thương lượng tập thể tự do, và Công ước 151, với mục đích đưa ra các quy định cụ thể hơn về loại hình công chức được xem là không thuộc phạm vi của Công ước 98, đã thừa nhận rằng có một số loại công chức nhất định (bao gồm cả những người ở vị trí bảo mật cao) vẫn có thể được loại trừ khỏi các quy định chung của Công ước 98 nhằm đảm bảo cho công chức sự bảo vệ chống lại các hành vi phân biệt đối xử chống công đoàn hoặc đảm bảo có các phương thức để họ có thể tham gia xác định các điều kiện việc làm của họ. Tuy nhiên, theo quan điểm của Ủy ban, việc loại trừ một số loại công chức theo quy định của Công ước 98 và 151 ở mọi khía cạnh không thể được hiểu là làm ảnh hưởng hoặc giảm bớt quyền tổ chức cơ bản của mọi người lao động được bảo đảm bởi Công ước 87. Không có điểm nào trong Công ước 98 hoặc Công ước 151 cho thấy chủ ý hạn chế phạm vi của Công ước 87. Ngược lại, bản thân những điều khoản của các Công ước này và các công việc chuẩn bị đưa đến việc thông qua Công ước 98 đều cho thấy một mục đích ngược lại.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 920.)

1063. Ủy ban lưu ý tới nội dung Điều 6 Công ước 98, trong đó quy định rằng: “Công ước này không điều chỉnh các công chức có vị trí tham gia vào việc quản lý điều hành của Nhà nước, và bằng bất kỳ cách nào cũng không thể được hiểu là làm phương hại đến quyền hoặc địa vị của họ”. Khác với Điều 5 của Công ước (để cập tới các lực lượng vũ trang và cảnh sát), Điều 6, bằng quy định: Công ước này ở mọi khía cạnh không thể được hiểu là làm phương hại đến các quyền hoặc địa vị của công chức, đồng thời đã loại bỏ đi xung đột có thể giữa Công ước này và Công ước 87 và rõ ràng đảm bảo các quyền của công chức, kể cả những quyền được quy định trong Công ước 87. Nếu lập luận là tác động của các quy định của Công ước 87 bị hạn chế liên quan tới việc thực hiện Điều 6 của Công ước 98 là mâu thuẫn với chính các quy định được thể hiện trong Điều này. Tương tự như vậy, Điều 1, khoản 1, Công ước 151 quy định Công ước này áp dụng cho tất cả mọi người làm việc cho các cơ quan công quyền “trong chừng mực những quy định thuận lợi hơn của các Công ước lao động quốc tế khác không được áp dụng đối với họ”. Do đó, nếu Công ước 98 dành nguyên vẹn các quyền cho công chức theo quy định trong Công ước 87, điều này kéo theo là Công ước 151 cũng không làm suy giảm các quyền này.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 921.)

1064. Điều 4 Công ước 98 đưa ra các quy định thuận lợi hơn so với Điều 7 Công ước 151 trong lĩnh vực như giáo dục công là lĩnh vực áp dụng cả hai Công ước này, bởi vì Công ước 98 bao gồm khái niệm về thương lượng tự nguyện và tính độc lập của các bên thương lượng. Trong các trường hợp như vậy, có tính đến Điều 1 Công ước 151, Điều 4 Công ước 98 cần được áp dụng ưu tiên hơn Điều 7 Công ước 151, trong đó kêu gọi các cơ quan công quyền thúc đẩy thương lượng tập thể, hoặc thông qua các biện pháp làm cho thương lượng tập thể có thể được thực hiện, hoặc thông qua các phương thức khác cho phép công chức tham gia vào việc quyết định các điều khoản và điều kiện việc làm của họ.

(Xem Bộ Tổng tập năm 1996, đoạn 922.)

Tham khảo ý kiến các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động

16

Các nguyên tắc chung

(Xem thêm đoạn 1090)

1065. Để duy trì xã hội hài hòa của một quốc gia, Ủy ban bày tỏ tầm quan trọng của việc tham khảo ý kiến thường xuyên với các đại diện của người sử dụng lao động và người lao động; việc tham khảo ý kiến này phải có sự tham gia của cả phong trào công đoàn, không phân biệt trường phái triết học hay chính trị của các nhà lãnh đạo của họ.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 26 và 924; và Báo cáo lần thứ 331, Vụ việc số 2090, đoạn 165.)

1066. Ủy ban nhấn mạnh rằng nguyên tắc tham tham khảo ý kiến và hợp tác giữa các cơ quan công quyền và các tổ chức của người sử dụng lao động và người lao động ở các cấp ngành và cấp quốc gia là một trong những nguyên tắc cần được coi trọng.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 925; Báo cáo lần thứ 306, Vụ việc số 1882, đoạn 437; và Báo cáo lần thứ 329, Vụ việc số 2090, đoạn 266.)

1067. Ủy ban nhấn mạnh tầm quan trọng của việc thúc đẩy đối thoại và tham khảo ý kiến về các vấn đề cùng quan tâm giữa các cơ quan công quyền và các tổ chức nghề nghiệp đại diện nhất trong lĩnh vực liên quan.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 926; Báo cáo lần thứ 299, Vụ việc số 1808, đoạn 380; Báo cáo lần thứ 320, Vụ việc số 2032, đoạn 697; Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2229, đoạn 953; Báo cáo lần thứ 332, Vụ việc số 2221, đoạn 224; và Báo cáo lần thứ 336, Vụ việc số 2324, đoạn 283.)

1068. Ủy ban cho rằng sẽ hữu ích khi tham chiếu Khuyến nghị về Tham khảo ý kiến (cấp ngành và cấp quốc gia), 1960 (số 113), Khoản 1 quy định rằng cần có các biện pháp thúc đẩy tham khảo ý kiến hiệu quả và hợp tác giữa các cơ quan công

quyền và các tổ chức của người sử dụng lao động và của người lao động mà không có bất kỳ sự phân biệt nào đối với các tổ chức này. Theo Khoản 5 của Khuyến nghị này, mục đích tham khảo ý kiến là nhằm đảm bảo các cơ quan công quyền tìm kiếm quan điểm, ý kiến tư vấn và sự hỗ trợ của các tổ chức này, đặc biệt trong quá trình chuẩn bị và thực thi pháp luật và các quy định ảnh hưởng đến lợi ích của họ.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 928; Báo cáo lần thứ 316, Vụ việc số 1972, đoạn 703; Báo cáo lần thứ 325, Vụ việc số 2110, đoạn 263; và Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2244, đoạn 1254.)

1069. Như khẳng định trong Tuyên bố Philadelphia, cuộc đấu tranh chống nghèo đói đòi hỏi phải được thực hiện một cách mạnh mẽ không ngừng ở mỗi quốc gia và đòi hỏi sự phối hợp nỗ lực quốc tế liên tục, trong đó các đại diện của người lao động và người sử dụng lao động, trong vị thế bình đẳng với chính phủ, tham gia cùng chính phủ thảo luận một cách tự do và quyết định một cách dân chủ nhằm thúc đẩy phúc lợi chung.

(Xem Báo cáo lần thứ 334, Vụ việc số 2254, đoạn 1066.)

1070. Việc tham khảo ý kiến ba bên cần thực hiện trước khi Chính phủ trình dự thảo luật cho Hội đồng lập pháp hoặc trước khi Chính phủ xây dựng các chính sách lao động, xã hội hoặc kinh tế.

(Xem Báo cáo lần thứ 334, Vụ việc số 2254, đoạn 1066.)

1071. Điều quan trọng là việc tham khảo ý kiến phải được thực hiện một cách thiện chí, trong sự tin tưởng và tôn trọng lẫn nhau; các bên có đủ thời gian để bày tỏ quan điểm của mình và thảo luận đầy đủ với mục tiêu đi đến một sự thỏa hiệp phù hợp. Chính phủ cũng phải đảm bảo coi trọng phù hợp các thoả thuận đã đạt được giữa các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động.

(Xem Báo cáo lần thứ 328, Vụ việc số 2167, đoạn 296.)

Tham khảo ý kiến trong quá trình chuẩn bị và thực thi pháp luật

1072. Ủy ban nhấn mạnh giá trị của tham khảo ý kiến các tổ chức của người sử dụng lao động và người lao động trong quá trình chuẩn bị và áp dụng pháp luật ảnh hưởng đến lợi ích của họ.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 929; Báo cáo lần thứ 316, Vụ việc số 1972, đoạn 703; Báo cáo lần thứ 327, Vụ việc số 2145, đoạn 308; Báo cáo lần thứ 329, Vụ việc số 2123, đoạn 526; và Báo cáo lần thứ 335, Vụ việc số 2305, đoạn 508.)

1073. Ủy ban lưu ý các chính phủ phải coi trọng việc tham khảo ý kiến các tổ chức của người sử dụng lao động và người lao động trước khi thông qua bất kỳ luật nào trong lĩnh vực lao động.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 930; Báo cáo lần thứ 304, Vụ việc số 1851, đoạn 279; Báo cáo lần thứ 306, Vụ việc số 1884, đoạn 685; Báo cáo lần thứ 309, Vụ việc số 1851/1922, đoạn 248; Báo cáo lần thứ 311, Vụ việc số 1969, đoạn 149; Báo cáo lần thứ 329, Vụ việc số 2177/2183, đoạn 651; Báo cáo lần thứ 335, Vụ việc số 2276, đoạn 410; và Báo cáo lần thứ 336, Vụ việc số 2381, đoạn 574.)

1074. Ủy ban nhấn mạnh tầm quan trọng của việc tham khảo ý kiến đầy đủ và thẳng thắn về bất kỳ vấn đề nào hoặc bất kỳ đề nghị pháp luật nào ảnh hưởng đến quyền công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 927; và, ví dụ, Báo cáo lần thứ 327, Vụ việc số 2145, đoạn 308, và Vụ việc số 2132, đoạn 660; Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2144, đoạn 717, và Vụ việc số 2229, đoạn 938; Báo cáo lần thứ 331, Vụ việc số 2187, đoạn 440; Báo cáo lần thứ 332, Vụ việc số 2187, đoạn 721; Báo cáo lần thứ 335, Vụ việc số 2305, đoạn 508; Báo cáo lần thứ 336, Vụ việc số 2324, đoạn 283; Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2244, đoạn 1254; và Báo cáo lần thứ 338, Vụ việc số 2281, đoạn 249.)

1075. Điều quan trọng là việc ban hành bất kỳ dự thảo luật nào ảnh hưởng đến thương lượng tập thể hoặc điều kiện việc làm cần được tham khảo ý kiến đầy đủ và chi tiết trước với các tổ chức thích hợp của người lao động và người sử dụng lao động.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 931; Báo cáo lần thứ 302, Vụ việc số 1817, đoạn 318; Báo cáo lần thứ 311, Vụ việc số 1969, đoạn 149; Báo cáo lần thứ 320, Vụ việc số 2025, đoạn 410; Báo cáo lần thứ 326, Vụ việc số 2095, đoạn 193; Báo cáo lần thứ 327, Vụ việc số 2118, đoạn 637; Báo cáo lần thứ 329, Vụ việc số 2177/2183, đoạn 651; Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2180, đoạn 302; Báo cáo lần thứ 334, Vụ việc số 2269, đoạn 792; và Báo cáo lần thứ 338, Vụ việc số 2326, đoạn 436.)

1076. Quá trình tham khảo ý kiến về luật và mức lương tối thiểu sẽ giúp cho các cơ quan công quyền có lập luận vững chắc hơn khi thông qua hoặc áp dụng các quy định, chương trình và biện pháp cũng như giúp cho việc đảm bảo tôn trọng và thực hiện thành công. Chính phủ cần tìm kiếm sự đồng thuận chung càng nhiều càng tốt, trên tinh thần các tổ chức của người sử dụng lao động và người lao động cần chia sẻ trách nhiệm trong việc bảo đảm hạnh phúc và sự thịnh vượng của cộng đồng nói chung. Điều này đặc biệt quan trọng khi các vấn đề nảy sinh trong xã hội ngày càng trở nên phức tạp. Không có cơ quan công quyền nào có thể cho rằng mình có mọi câu trả lời, và cũng không có cơ quan công quyền nào

có thể cho rằng các đề nghị pháp luật của mình sẽ tự nhiên đạt được mọi mục tiêu đề ra.

(Xem Báo cáo lần thứ 328, Vụ việc số 2167, đoạn 295; Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2067, đoạn 175; Báo cáo lần thứ 334, Vụ việc số 2254, đoạn 1065; và Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2254, đoạn 1592.)

1077. Mặc dù không nhất thiết bị xem là xâm phạm quyền công đoàn khi từ chối cho phép hoặc từ chối khuyến khích các tổ chức công đoàn tham gia chuẩn bị dự luật hay các quy định mới ảnh hưởng đến lợi ích của họ, nhưng cần coi trọng nguyên tắc tham khảo ý kiến và hợp tác giữa các cơ quan công quyền và các tổ chức của người sử dụng lao động và người lao động ở cấp ngành và cấp quốc gia. Về việc này, Ủy ban lưu ý cần tham khảo các quy định của Khuyến nghị về Tham khảo ý kiến (cấp ngành và cấp quốc gia), 1960 (số 113).

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 933; và Báo cáo lần thứ 328, Vụ việc số 2167, đoạn 296.)

Tham khảo ý kiến và sự linh hoạt trong sử dụng lao động

1078. Bản thân việc thu hẹp lao động trong khu vực công cộng và/hoặc cho phép linh hoạt hơn trong sử dụng lao động (ví dụ, trong sử dụng hợp đồng ngắn hạn) không bị xem là vi phạm quyền tự do hiệp hội. Tuy nhiên, không nghi ngờ rằng những thay đổi này có hậu quả lớn trong lĩnh vực xã hội và công đoàn, đặc biệt có thể làm mất đi sự bảo đảm việc làm đối với người lao động. Do đó, các tổ chức của người sử dụng lao động và người lao động cần được tham khảo ý kiến về phạm vi và hình thức của các biện pháp do các nhà chức trách đưa ra.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 934; và Báo cáo lần thứ 336, Vụ việc số 2324, đoạn 278.)

Tham khảo ý kiến và quá trình tái cơ cấu, hợp lý hóa và cắt giảm nhân viên

1079. Ủy ban có thể xem xét những cáo buộc liên quan đến các chương trình hợp lý hóa kinh tế và quá trình tái cơ cấu, cho dù có hay không có dôi dư lao động hoặc có hay không có việc chuyển nhượng doanh nghiệp hay dịch vụ từ công sang tư, chỉ trong chừng mực các chương trình đó có thể đã làm phát sinh các hành vi phân biệt đối xử hoặc can thiệp chống công đoàn. Tuy nhiên, trong mọi trường hợp như vậy, Ủy ban lấy làm tiếc rằng khi thực hiện quá trình hợp lý hóa và giảm

nhân viên, chính phủ đã không tham khảo ý kiến hoặc không cố gắng thỏa thuận với các tổ chức công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 935; và, ví dụ, Báo cáo lần thứ 299, Vụ việc số 1808, đoạn 374; Báo cáo lần thứ 305, Vụ việc số 1875, đoạn 180; Báo cáo lần thứ 314, Vụ việc số 1962, đoạn 91; Báo cáo lần thứ 316, Vụ việc số 1996, đoạn 665; Báo cáo lần thứ 321, Vụ việc số 2052, đoạn 250; Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2151, đoạn 535; báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 2272, đoạn 539; Báo cáo lần thứ 334, Vụ việc số 2297, đoạn 403; Báo cáo lần thứ 336, Vụ việc số 2324, đoạn 280; và Báo cáo lần thứ 338, Vụ việc số 2384, đoạn 753.)

1080. Quá trình hợp lý hóa và cắt giảm nhân viên cần được thực hiện có sự tham khảo ý kiến hoặc cố gắng thỏa thuận với các tổ chức công đoàn, thay vì ưu tiên thực hiện bằng nghị định và quyết định cấp bộ.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 936; Báo cáo lần thứ 331, Vụ việc số 2169, đoạn 637; và Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2356, đoạn 702.)

1081. Ủy ban nhấn mạnh các chính phủ cần coi trọng việc tham khảo ý kiến của các tổ chức công đoàn nhằm thảo luận hậu quả của các chương trình tái cơ cấu đối với việc làm và điều kiện làm việc của nhân viên.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 937; Báo cáo lần thứ 306, Vụ việc số 1787, đoạn 289; Báo cáo lần thứ 314, Vụ việc số 1962, đoạn 91; Báo cáo lần thứ 321, Vụ việc số 2052, đoạn 250; Báo cáo lần thứ 325, Vụ việc số 2068, đoạn 333, và Vụ việc số 2052, đoạn 412; Báo cáo lần thứ 329, Vụ việc số 2154, đoạn 813; Báo cáo lần thứ 331, Vụ việc số 2068, đoạn 263; Báo cáo lần thứ 332, Vụ việc số 2187, đoạn 728; Báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 2288, đoạn 828; và Báo cáo lần thứ 334, Vụ việc số 2310, đoạn 719.)

1082. Ủy ban yêu cầu, khi triển khai các chương trình mới về giảm nhân viên, cần tiến hành thương lượng giữa doanh nghiệp liên quan và tổ chức công đoàn.

(Xem Báo cáo lần thứ 291, Vụ việc số 1648/1650, đoạn 472; và Báo cáo lần thứ 304, Vụ việc số 1796, đoạn 458.)

1083. Khi thực hiện các chương trình hưu trí tự nguyện, cần tham khảo ý kiến của các tổ chức công đoàn trong lĩnh vực liên quan.

(Xem Báo cáo lần thứ 316, Vụ việc số 1970, đoạn 562.)

1084. Liên quan tới cáo buộc về việc thực hiện các biện pháp khuyến người lao động trong khu vực công bỏ việc để được bồi thường tài chính trong khuôn khổ các chương trình sắp xếp lao động dôi dư, Ủy ban lấy làm tiếc rằng trong quá trình thực hiện giảm nhân viên đã không thực hiện tham khảo ý kiến và không cố gắng thỏa thuận với các tổ chức công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 939.)

1085. Mặc dù Ủy ban không có thẩm quyền nhận xét về các biện pháp kinh tế do chính phủ thực hiện trong thời điểm khó khăn hoặc theo khuyến nghị của Quỹ Tiền tệ Quốc tế, song Ủy ban vẫn lưu ý rằng các quyết định liên quan đến việc sa thải một số lượng lớn người lao động phải được thảo luận rộng rãi với các tổ chức công đoàn có liên quan nhằm lên kế hoạch về tương lai nghề nghiệp cho những người lao động này trước vận hội của đất nước.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 940.)

Tham khảo ý kiến về quá trình thương lượng tập thể

1086. Cũng giống như Ủy ban chuyên gia về áp dụng Công ước và Khuyến nghị, Ủy ban tuyên bố rằng trong trường hợp chính phủ tìm cách thay đổi cơ chế thương lượng, trong đó chính phủ trực tiếp hay gián tiếp đóng vai trò là người sử dụng lao động, việc tuân thủ quy trình tham khảo ý kiến đầy đủ là hết sức quan trọng, trong đó mọi mục tiêu được cho là vì lợi ích tổng thể của quốc gia đều có thể được thảo luận bởi tất cả các bên liên quan. Một quá trình tham khảo ý kiến như vậy thể hiện sự thiện chí và cả hai bên có đầy đủ thông tin cần thiết để ra quyết định.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 856 và 941; và, ví dụ, Báo cáo lần thứ 299, Vụ việc số 1802, đoạn 281; Báo cáo lần thứ 300, Vụ việc số 1806, đoạn 126; Báo cáo lần thứ 310, Vụ việc số 1928, đoạn 183; 311, Vụ việc số 1951, đoạn 228; Báo cáo lần thứ 318, Vụ việc số 1976, đoạn 613; Báo cáo lần thứ 325, Vụ việc số 2110, đoạn 263; Báo cáo lần thứ 329, Vụ việc số 2177/2183, đoạn 651; Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2173, đoạn 299; Báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 2277, đoạn 272; và Báo cáo lần thứ 338, Vụ việc số 2403, đoạn 598.)

1087. Liên quan tới việc ấn định mức lương và chính sách tiền lương của chính phủ nói chung và bỏ qua quá trình thương lượng tập thể, làm ảnh hưởng tới mức sống của người lao động, Ủy ban cho rằng Ủy ban coi trọng việc thúc đẩy tham khảo ý kiến và hợp tác hiệu quả giữa cơ quan công quyền và các tổ chức của người lao động trong lĩnh vực này, phù hợp với các nguyên tắc quy định tại Khuyến nghị số 113, nhằm mục đích cùng nhau xem xét những vấn đề cùng quan tâm để đi đến giải pháp chung ở mức độ tối đa, đầy đủ nhất có thể.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 949.)

**Tham khảo ý kiến về việc phân chia lại tài sản
của tổ chức công đoàn đã giải thể**

1088. Trong trường hợp liên quan đến phân chia lại tài sản của các tổ chức công đoàn đã giải thể, Ủy ban nhắc lại rằng việc này dành cho Chính phủ và các tổ chức công đoàn hợp tác với nhau để tìm ra giải pháp phù hợp với các nguyên tắc của tự do hiệp hội và được các bên liên quan chấp nhận để sau đó các tổ chức công đoàn có thể tổ chức hoạt động của họ một cách hoàn toàn độc lập và trên cơ sở bình đẳng.

(Xem Báo cáo lần thứ 309, Vụ việc số 1938, đoạn 181.)

Sự tham gia của các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động trong các cơ quan và các quy trình, thủ tục khác nhau

17

(Xem thêm đoạn 516)

1089. Liên quan tới quyền một tổ chức cụ thể được mời tham gia các cơ quan phối hợp chung hoặc cơ quan tư vấn, Ủy ban cho rằng Ủy ban không được hỏi ý kiến, trừ phi việc không tham gia đó rõ ràng là sự phân biệt đối xử ảnh hưởng đến nguyên tắc tự do hiệp hội. Đây là vấn đề thuộc Ủy ban quyết định sau khi xem xét thực tế từng trường hợp cụ thể.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 942; Báo cáo lần thứ 299, Vụ việc số 1753, đoạn 69; Báo cáo lần thứ 302, Vụ việc số 1841, đoạn 77; và Báo cáo lần thứ 305, Vụ việc số 1871, đoạn 79.)

1090. Bất kỳ quyết định nào liên quan đến việc tham gia một cơ quan ba bên của các tổ chức người lao động cần tham khảo ý kiến đầy đủ với tất cả các tổ chức công đoàn mà tính đại diện của họ đã được chứng minh một cách khách quan.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 943; Báo cáo lần thứ 327, Vụ việc số 2132, đoạn 660; Báo cáo lần thứ 328, Vụ việc số 2139, đoạn 444; Báo cáo lần thứ 329, Vụ việc số 2090, đoạn 268; và Báo cáo lần thứ 331, Vụ việc số 2132, đoạn 586.)

1091. Bản thân sự việc một tổ chức công đoàn bị ngăn cản tham gia các ủy ban chung không nhất thiết bị xem là quyền công đoàn của tổ chức đó bị xâm phạm. Nhưng để không vi phạm quyền công đoàn, cần có hai điều kiện: thứ nhất, lý do một công đoàn bị ngăn cản tham gia một uỷ ban chung là do tính chất không đại diện của công đoàn đó, được xác định theo các tiêu chí khách quan; thứ hai, mặc dù không được tham gia, nhưng các quyền khác và các hoạt động mà công đoàn

đó có thể thực hiện trong các lĩnh vực khác vẫn cho phép công đoàn đó thúc đẩy và bảo vệ hiệu quả lợi ích của đoàn viên theo Điều 10 Công ước 87.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 842 và 946; Báo cáo lần thứ 305, Vụ việc số 1857, đoạn 447; Báo cáo lần thứ 328, Vụ việc số 2139, đoạn 443; và Báo cáo lần thứ 335, Vụ việc số 2317, đoạn 1083.)

1092. Trong trường hợp một tổ chức được coi là đại diện nhất của người lao động hoặc của người sử dụng lao động ở một nước bị ngăn cản không được tham gia vào các cơ quan chung hoặc cơ quan ba bên liên ngành trong ngành hoặc lĩnh vực kinh tế mà tổ chức đó là đại diện, Ủy ban cho rằng trường hợp này vi phạm các nguyên tắc tự do hiệp hội.

(Xem Báo cáo lần thứ 302, Vụ việc số 1841, đoạn 77.)

1093. Khi thành lập các ủy ban chung để giải quyết các vấn đề ảnh hưởng đến lợi ích của người lao động, chính phủ cần đưa ra các quy định phù hợp về tính đại diện của các thành phần khác nhau trong phong trào công đoàn có lợi ích đáng kể trong các vấn đề liên quan.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 944; Báo cáo lần thứ 328, Vụ việc số 2139, đoạn 444; và Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2090, đoạn 230.)

1094. Ủy ban chấp nhận rằng, trong những điều kiện nhất định, theo pháp luật, việc một tổ chức đại diện cho số ít đoàn viên có thể không được tham gia các cơ quan tư vấn là không trái với các nguyên tắc về tự do hiệp hội.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 945.)

1095. Khi xác định một tổ chức có được đại diện tham gia thành viên tòa trọng tài, điều quan trọng là Nhà nước không được can thiệp nhiều hơn việc công nhận chính thức tình trạng thực tế của tổ chức đó, và điều bắt buộc là bất kỳ quyết định nào đưa ra phải dựa trên các tiêu chí khách quan được xác lập từ trước bởi một cơ quan độc lập.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 947.)

1096. Việc thành lập một nhóm ba bên để kiểm tra vấn đề tiền lương và các biện pháp chống lạm phát là phù hợp với quy định của Khuyến nghị số 113 nói rằng: cần thúc đẩy tham khảo ý kiến và hợp tác giữa các cơ quan công quyền và các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động với mục tiêu chung là xây dựng sự hiểu biết lẫn nhau và mối quan hệ tốt đẹp giữa các bên nhằm phát triển kinh tế, nói chung, hoặc phát triển các ngành, nói riêng, từ đó cải thiện điều kiện làm việc và nâng cao mức sống. Đặc biệt, các cơ quan công quyền cần tìm kiếm quan điểm, tư vấn và sự hỗ trợ của các tổ chức của người sử dụng lao động và

người lao động một cách thích hợp về các vấn đề chẳng hạn như chuẩn bị và thực thi các luật và quy định ảnh hưởng đến lợi ích của họ.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 948.)

1097. Mặc dù các nguyên tắc tự do hiệp hội không đòi hỏi tỷ lệ đại diện tuyệt đối (thực tế chứng minh là không thể, và thực sự là không nên do có thể có sự phân chia đại diện thái quá), chỉ ít các cơ quan công quyền cần cho phép công nhận sự đa dạng của các tổ chức công đoàn, cho phép người lao động thể hiện sự lựa chọn của họ và chứng minh trong thực tế là chính quyền đã nỗ lực một cách công bằng và hợp lý để đối xử bình đẳng với tất cả các tổ chức đại diện của người lao động.

(Xem Báo cáo lần thứ 328, Vụ việc số 2139, đoạn 444.)

Điều kiện thuận lợi cho đại diện của người lao động

18

Các nguyên tắc chung

1098. Công ước 135 kêu gọi các quốc gia thành viên tạo điều kiện thuận lợi một cách phù hợp trong các cơ quan, tổ chức, đơn vị để các đại diện của người lao động thực hiện chức năng của mình kịp thời và hiệu quả, và theo cách không làm ảnh hưởng đến hoạt động hiệu quả của các cơ quan, tổ chức, đơn vị liên quan.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 950; Báo cáo lần thứ 308, Vụ việc số 1897, đoạn 474; và Báo cáo lần thứ 337, Vụ việc số 2395, đoạn 1197.)

1099. Công ước về Đại diện người lao động, 1971 (số 135), và Công ước về Thương lượng tập thể, 1981 (số 154), quy định rõ ràng là, ở đâu có cả đại diện công đoàn và đại diện được bầu của người lao động, ở đó cần phải thực hiện các biện pháp phù hợp để đảm bảo rằng sự tồn tại của các đại diện được bầu trong doanh nghiệp không được làm suy yếu vị thế của tổ chức công đoàn liên quan.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 951; và Báo cáo lần thứ 331, Vụ việc số 2243, đoạn 618.)

Thu đoàn phí

1100. Ủy ban lưu ý về Khuyến nghị Đại diện của người lao động, 1971 (số 143), liên quan đến sự bảo vệ và tạo điều kiện thuận lợi cho các đại diện của người lao động trong cơ quan, tổ chức, đơn vị, trong đó quy định rằng, trong trường hợp không có thoả thuận khác về việc thu đoàn phí, các đại diện người lao động được công đoàn ủy quyền thu đoàn phí phải được phép thực hiện việc này thường xuyên trong khuôn viên của cơ quan, tổ chức, đơn vị.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 436 và 953.)

Tiếp cận người quản lý

1101. Trong trường hợp bên quản lý của một doanh nghiệp từ chối trao đổi với các đại diện công đoàn, Ủy ban cho rằng Đoạn 13 của Khuyến nghị về Đại diện người lao động (số 143) nêu rõ đại diện người lao động được quyền, không bị chậm trễ một cách phi lý, tiếp cận ban quản lý và đại diện ban quản lý được ủy quyền ra quyết định của doanh nghiệp khi cần thiết để thực hiện đúng chức năng của mình.

(Xem Báo cáo lần thứ 304, Vụ việc số 1852, đoạn 493.)

Tiến cận nơi làm việc

1102. Ủy ban lưu ý các chính phủ về nguyên tắc các đại diện của người lao động cần được tạo điều kiện thuận lợi có thể khi cần thiết để thực hiện đúng chức năng của mình, trong đó có việc tiếp cận nơi làm việc.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 957; Báo cáo lần thứ 304, Vụ việc số 1852, đoạn 493; Báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 2255, đoạn 131; và Báo cáo lần thứ 334, Vụ việc số 2316, đoạn 505.)

1103. Chính phủ cần đảm bảo đại diện công đoàn được tiếp cận nơi làm việc, với sự tôn trọng phù hợp đối với quyền tài sản và quyền quản lý của đơn vị, để công đoàn có thể tiếp xúc với người lao động thông báo cho họ về những lợi ích tiềm năng của việc thành lập công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 954; Báo cáo lần thứ 309, Vụ việc số 1852, đoạn 338; Báo cáo lần thứ 327, Vụ việc số 1948/1955, đoạn 358; Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2208, đoạn 604; Báo cáo lần thứ 332, Vụ việc số 2046, đoạn 446; Báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 2255, đoạn 131; Báo cáo lần thứ 334, Vụ việc số 2316, đoạn 505; Báo cáo lần thứ 335, Vụ việc số 2317, đoạn 1087; và Báo cáo lần thứ 336, Vụ việc số 2316, đoạn 58, và Vụ việc số 2255, đoạn 112.)

1104. Đại diện người lao động phải được tiếp cận tất cả các nơi làm việc ở cơ quan, tổ chức, đơn vị khi sự tiếp cận như vậy là cần thiết để có thể thực hiện chức năng đại diện của họ.

(Xem Báo cáo lần thứ 318, Vụ việc số 2012, đoạn 426.)

1105. Đại diện công đoàn không phải là người làm việc trong các cơ quan, tổ chức, đơn vị nhưng công đoàn của họ có đoàn viên làm việc trong các cơ quan, tổ chức, đơn vị đó cần được tiếp cận nơi làm việc. Việc thực hiện điều này không được làm ảnh hưởng đến hiệu quả hoạt động của các cơ quan, tổ chức, đơn vị liên quan.

(Xem Báo cáo lần thứ 334, Vụ việc số 2316, đoạn 505.)

1106. Để quyền tổ chức có ý nghĩa, các tổ chức hữu quan của người lao động cần có thể thúc đẩy và bảo vệ lợi ích của đoàn viên, bằng cách được tạo các điều kiện thuận lợi có thể khi cần thiết để thực hiện đúng chức năng của họ là đại diện cho người lao động, bao gồm cả việc tiếp cận nơi làm việc của đoàn viên.

(Xem Báo cáo lần thứ 334, Vụ việc số 2222, đoạn 220.)

1107. Việc các lãnh đạo công đoàn bị từ chối tiếp cận vào khuôn viên của doanh nghiệp với lý do đang có một danh sách các khiếu nại được đưa ra bị xem là một sự vi phạm nghiêm trọng về quyền tự do thực hiện hoạt động của các tổ chức, thậm chí kể cả việc một công đoàn khác không phải công đoàn đã ký kết thoả ước tập thể đang có hiệu lực gửi đơn khiếu nại.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 955.)

1108. Cần tiến hành các biện pháp cần thiết để đảm bảo công đoàn và cán bộ công đoàn được tự do tiếp cận người lao động ở nông trại, người lao động giúp việc gia đình và người lao động trong ngành khai thác mỏ để thực hiện các hoạt động công đoàn bình thường mặc dù ở trong khuôn viên của người sử dụng lao động.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 956.)

1109. Việc tiếp cận nơi làm việc, tất nhiên, không được làm thiệt hại cho hoạt động hiệu quả của chính quyền hoặc các cơ quan công cộng liên quan. Do đó, các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động cần cố gắng thỏa thuận về việc cho phép tổ chức của người lao động tiếp cận nơi làm việc, trong và ngoài giờ làm việc, mà không làm ảnh hưởng chức năng hoạt động hiệu quả của chính quyền hoặc tổ chức công cộng liên quan.

(Xem Báo cáo lần thứ 334, Vụ việc số 2222, đoạn 220.)

Thời gian dành cho các đại diện của người lao động

1110. Khi xem xét một cáo buộc liên quan đến việc từ chối tạo điều kiện thời gian cho người lao động tham gia các cuộc họp công đoàn, Ủy ban nhắc lại rằng, mặc dù cần cân nhắc đặc điểm hệ thống quan hệ lao động của quốc gia, và mặc dù việc cho phép như vậy không được làm ảnh hưởng đến hoạt động hiệu quả của các đơn vị có liên quan, khoản 10, điểm 1 của Khuyến nghị về Đại diện người lao động, 1971 (số 143), quy định rằng đại diện người lao động trong các đơn vị cần được dành thời gian cần thiết, tách khỏi công việc, để thực hiện chức năng đại diện của họ, mà không bị trừ lương hay các khoản trợ cấp xã hội và phụ cấp khác.

Điểm 2 khoản 10 cũng quy định rằng, mặc dù đại diện của người lao động có thể cần xin phép quản lý trước khi nghỉ việc để thực hiện hoạt động công đoàn, việc xin phép đó không thể bị từ chối một cách vô lý.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 952; Báo cáo lần thứ 311, Vụ việc số 1934, đoạn 130, và Vụ việc số 1944, đoạn 542; Báo cáo lần thứ 318, Vụ việc số 2009, đoạn 296; Báo cáo lần thứ 325, Vụ việc số 2068, đoạn 312; Báo cáo lần thứ 330, Vụ việc số 2192, đoạn 1075; và Báo cáo lần thứ 336, Vụ việc số 2046, đoạn 322.)

1111. Việc tạo điều kiện thuận lợi cho các đại diện công chức, bao gồm cả tạo điều kiện về thời gian, tất yếu phải đảm bảo “hoạt động hiệu quả của công việc hành chính hoặc dịch vụ liên quan”. Điều này có nghĩa là các cơ quan chức năng có thẩm quyền chịu trách nhiệm về “hoạt động hiệu quả” của các công việc đó có thể kiểm tra các yêu cầu xin nghỉ trong giờ làm việc của công chức.

(Xem Báo cáo lần thứ 335, Vụ việc số 2306, đoạn 353.)

Tạo điều kiện thuận lợi trên đồn điền

1112. Ủy ban công nhận rằng đồn điền là tài sản cá nhân; trên đồn điền người lao động không chỉ làm việc mà còn sinh sống. Như vậy, chỉ khi được tiếp cận vào đồn điền cán bộ công đoàn mới có thể thực hiện các hoạt động công đoàn bình thường đối với công nhân đồn điền. Vì vậy, việc cán bộ công đoàn được phép ra vào đồn điền dễ dàng vì mục đích thực hiện các hoạt động công đoàn hợp pháp là hết sức quan trọng, với điều kiện là việc thực hiện các công việc công đoàn trong giờ làm việc không bị can thiệp và được hướng dẫn phòng ngừa thích hợp để bảo vệ tài sản. Về việc này, Ủy ban lưu ý tới Nghị quyết của Ủy ban Đồn điền được thông qua tại kỳ họp đầu tiên năm 1950, trong đó quy định người sử dụng lao động cần tháo gỡ mọi trở ngại, nếu có, tạo điều kiện cho công nhân đồn điền thành lập tổ chức công đoàn một cách tự do, độc lập và dân chủ và người sử dụng lao động cần tạo điều kiện thuận lợi để công đoàn thực hiện các hoạt động bình thường của họ, kể cả việc cung cấp văn phòng làm việc miễn phí, đảm bảo quyền tự do tổ chức các cuộc họp và tự do ra vào đồn điền.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 958.)

Xung đột trong phong trào công đoàn

19

(Xem thêm đoạn 431)

1113. Một vấn đề không liên quan đến tranh chấp giữa chính phủ và các tổ chức công đoàn, mà liên quan tới xung đột trong chính phong trào công đoàn, thuộc trách nhiệm duy nhất của chính các bên liên quan.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 962.)

1114. Ủy ban không có thẩm quyền đưa ra các khuyến nghị về những bất đồng nội bộ trong một tổ chức công đoàn, chừng nào chính phủ không can thiệp theo cách có thể làm ảnh hưởng đến việc thực thi quyền công đoàn và các hoạt động bình thường của một tổ chức công đoàn.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 963; Báo cáo lần thứ 321, Vụ việc số 2070, đoạn 372; Báo cáo lần thứ 325, Vụ việc số 1888, đoạn 397; và Báo cáo lần thứ 338, Vụ việc số 2382, đoạn 527.)

1115. Mặc dù Ủy ban không có thẩm quyền kiểm tra tính phải trái của các tranh chấp do những khuynh hướng khác nhau trong phong trào công đoàn, nhưng khi có một khiếu nại của một tổ chức chống lại một tổ chức khác, nếu khiếu nại đó được diễn đạt bằng những từ ngữ đủ chính xác để Ủy ban có thể kiểm tra về tính phải trái của khiếu nại đó, có thể làm cho chính phủ của nước liên quan gặp rắc rối - ví dụ, trong trường hợp hành vi của tổ chức bị khiếu nại được chính phủ hỗ trợ một cách sai trái hoặc có đặc tính mà chính phủ liên quan có nhiệm vụ phải ngăn chặn theo nghĩa vụ của mình khi phê chuẩn một Công ước lao động quốc tế.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 964; và Báo cáo lần thứ 332, Vụ việc số 2090, đoạn 346.)

1116. Trong trường hợp xảy ra bất đồng nội bộ trong một tổ chức công đoàn, Ủy ban cho rằng sự can thiệp của tòa án sẽ giúp làm sáng tỏ tình hình từ quan điểm pháp lý để giải quyết vấn đề về sự lãnh đạo và đại diện của tổ chức liên quan .

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 965; Báo cáo lần thứ 307, Vụ việc số 1918, đoạn 249; Báo cáo lần thứ 308, Vụ việc số 1915, đoạn 271; Báo cáo lần thứ 311, Vụ việc số 1969, đoạn 144; Báo cáo lần thứ 328, Vụ việc số 2124, đoạn 458; Báo cáo lần thứ 336, Vụ việc số 2153, đoạn 165; và Báo cáo lần thứ 338, Vụ việc số 2382, đoạn 527.)

1117. Trong trường hợp xảy ra bất đồng nội bộ trong cùng một liên đoàn, theo Điều 3 Công ước 87, nghĩa vụ duy nhất của chính phủ là kiểm chế không có bất kỳ sự can thiệp nào có thể làm hạn chế quyền của tổ chức người lao động và tổ chức người sử dụng lao động trong việc xây dựng điều lệ và quy chế hoạt động của mình, tự do bầu đại diện, tổ chức quản lý điều hành các hoạt động, và soạn thảo chương trình hành động của mình, và kiểm chế không có bất kỳ sự can thiệp nào có thể cản trở việc thực hiện hợp pháp quyền đó.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 966; và Báo cáo lần thứ 335, Vụ việc số 2345, đoạn 207.)

1118. Điều 2 Công ước 98 được thiết kế để bảo vệ các tổ chức của người lao động trước các tổ chức của người sử dụng lao động hoặc các chi nhánh hay thành viên của các tổ chức của người sử dụng lao động và không nhằm chống lại các tổ chức khác của người lao động hoặc các chi nhánh hay đoàn viên của các tổ chức khác của người lao động. Sự kình địch trong nội bộ công đoàn nằm ngoài phạm vi của Công ước này.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 967.)

1119. Liên quan tới sự tồn tại của hai ban chấp hành công đoàn, một trong số đó được cho là bị thao túng bởi người sử dụng lao động, Ủy ban nhắc lại sự cần thiết phải quy định một cách rõ ràng trong luật các biện pháp và hình phạt đối với các hành vi phân biệt đối xử chống công đoàn và hành vi can thiệp của người sử dụng lao động vào tổ chức của người lao động để đảm bảo áp dụng có hiệu quả Điều 2 Công ước 98.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 765 và 968.)

1120. Trong trường hợp xảy ra bất đồng nội bộ, Ủy ban đề nghị chính phủ kiên trì nỗ lực, tham khảo ý kiến các tổ chức liên quan, để đưa ra càng sớm càng tốt quy trình, thủ tục không thiên vị cho phép người lao động liên quan được tự do lựa chọn các đại diện của họ.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 969; và Báo cáo lần thứ 311, Vụ việc số 1969, đoạn 145.)

1121. Khi hai ban chấp hành công đoàn đều tự xưng là hợp pháp, tranh chấp này cần được đưa ra cơ quan tư pháp hoặc trọng tài độc lập giải quyết, chứ không do cơ quan hành chính giải quyết.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 970; và Báo cáo lần thứ 335, Vụ việc số 2345, đoạn 207.)

1122. Việc giải quyết các tranh chấp nội bộ phát sinh trong một tổ chức công đoàn phải do những người liên quan quyết định (ví dụ: thông qua bỏ phiếu), bằng cách chỉ định một hòa giải viên độc lập với sự đồng ý của các bên liên quan, hoặc bằng can thiệp của các cơ quan tư pháp.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 971; Báo cáo lần thứ 311, Vụ việc số 1969, đoạn 144; và Báo cáo lần thứ 331, Vụ việc số 2217, đoạn 202.)

1123. Xung đột trong một tổ chức công đoàn nằm ngoài thẩm quyền của Ủy ban và cần được giải quyết bởi chính các bên liên quan hoặc thông qua các cơ quan tư pháp hay trọng tài độc lập.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 972; và Báo cáo lần thứ 333, Vụ việc số 2068, đoạn 485.)

1124. Trong trường hợp xung đột nội bộ, Ủy ban cho rằng sự can thiệp của tòa án sẽ cho phép làm sáng tỏ tình hình từ quan điểm pháp lý để giải quyết vấn đề liên quan đến việc quản lý và tính đại diện của một liên đoàn. Có thể có một phương thức giải quyết khác là chỉ định một trọng tài viên độc lập với sự nhất trí của các bên liên quan, để tìm kiếm một giải pháp chung cho vấn đề tồn tại, và nếu cần thiết, tổ chức bầu cử lại. Trong cả hai trường hợp, chính phủ cần công nhận các nhà lãnh đạo được ủy nhiệm là đại diện hợp pháp của tổ chức.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 973; và Báo cáo lần thứ 300, Vụ việc số 1821, đoạn 153.)

1125. Bạo lực nảy sinh do sự kinh địch trong nội bộ công đoàn có thể cản trở việc tự do thực hiện các quyền công đoàn. Nếu xảy ra trường hợp này và nếu các hành vi xảy ra đủ nghiêm trọng, thì sự can thiệp của chính quyền, đặc biệt là cảnh sát, được xem là để bảo vệ đầy đủ các quyền công đoàn đó. Vấn đề về sự vi phạm quyền công đoàn của chính phủ sẽ chỉ phát sinh trong phạm vi chính phủ có thể đã hành động không thích hợp khi can thiệp giải quyết bạo lực.

(Xem Bộ Tổng tập 1996, đoạn 974.)

Thủ tục đặc biệt xem xét các cáo buộc về vi phạm tự do hiệp hội của Tổ chức Lao động Quốc tế

Phụ lục I

Phác thảo dưới đây về thủ tục hiện hành liên quan tới xem xét các cáo buộc vi phạm quyền công đoàn, được xây dựng dựa trên các quy định của Hội đồng Quản trị Văn phòng Lao động Quốc tế và Hội đồng Kinh tế - Xã hội Liên Hiệp quốc thông qua tháng một và tháng hai năm 1950, đồng thời dựa trên quyết định của Hội đồng quản trị tại kỳ họp thứ 117 (tháng 11 năm 1951), kỳ họp thứ 123 (tháng 11 năm 1953), kỳ họp thứ 132 (tháng 6 năm 1956), kỳ họp thứ 140 (tháng 11 năm 1958), kỳ họp 144 (tháng 3 năm 1960), kỳ họp thứ 175 (tháng 5 năm 1969), kỳ họp thứ 184 (tháng 11 năm 1971), kỳ họp thứ 202 (tháng 3 năm 1977), kỳ họp thứ 209 (tháng 5-6 năm 1979) và kỳ họp thứ 283 (tháng 3 năm 2002) về thủ tục nội bộ xem xét sơ bộ các khiếu nại, và cuối cùng, dựa trên một số quyết định do chính Ủy ban Tự do hiệp hội thông qua.¹

¹ Hầu hết các quy định thủ tục nêu tại Phụ lục này nằm trong phần “câu hỏi về thủ tục” trong các tài liệu sau: Báo cáo đầu tiên của Ủy ban, từ đoạn 6 đến đoạn 32, nằm trong Báo cáo lần thứ sáu của Tổ chức Lao động Quốc tế gửi Liên Hợp Quốc (Giơ-ne-vơ, ILO, 1952), Phụ lục V; Báo cáo lần thứ sáu của Ủy ban nằm trong Báo cáo lần thứ sáu của Tổ chức Lao động Quốc tế gửi Liên Hợp Quốc (Giơ-ne-vơ, ILO, 1953), Phụ lục V, từ đoạn 14 đến đoạn 21; Báo cáo thứ 9 nằm trong Báo cáo lần thứ tám của Tổ chức Lao động Quốc tế gửi Liên Hợp Quốc (Giơ-ne-vơ, ILO, 1954), Phụ lục II, từ đoạn 2 đến đoạn 40; Báo cáo lần thứ 29 và 43 trong bản tin chính thức, tập XLIII, năm 1960, số 3; Báo cáo lần thứ 111, tương tự trong tập LII, năm 1969, số 4, từ đoạn 7 đến đoạn 20; Báo cáo lần thứ 127, tập LV, năm 1972, phần bổ sung, từ đoạn 9 đến đoạn 28; Báo cáo lần thứ 164, tập LX, năm 1977, số 2, từ đoạn 19 đến đoạn 28; Báo cáo lần thứ 193, tập LXII, năm 1979, số 1; và Báo cáo lần thứ 327, tập LXXXV, năm 2002, từ đoạn 17 đến đoạn 26.

Xuất xứ

1. Sau khi trao đổi với Hội đồng Kinh tế - Xã hội của Liên hợp quốc, tháng giêng năm 1950, Hội đồng Quản trị thành lập Ủy ban Điều tra và Hòa giải về Tự do hiệp hội, bao gồm các cá nhân độc lập, xác định điều khoản tham chiếu và đường lối chung về thủ tục của Ủy ban này. Hội đồng Quản trị cũng quyết định thảo luận với Hội đồng Kinh tế - Xã hội một số đề xuất nhằm xây dựng quy trình, thủ tục về việc cung cấp dịch vụ của Ủy ban này cho Liên Hợp Quốc.

2. Tại kỳ họp thứ mười ngày 17 tháng 2 năm 1950, Hội đồng Kinh tế và Xã hội ghi nhận Quyết định của Hội đồng Quản trị và thông qua một nghị quyết chính thức phê duyệt Quyết định này, cho rằng điều này phù hợp với Nghị quyết ngày 2 tháng 8 năm 1949 của Hội đồng Kinh tế - Xã hội, và cho thấy đây có thể là cách hiệu quả nhất để bảo vệ quyền công đoàn. Thay mặt Liên hiệp quốc, Hội đồng Kinh tế - Xã hội quyết định chấp nhận dịch vụ của ILO và Ủy ban Điều tra và Hòa giải và xây dựng quy trình thủ tục, được sửa đổi, bổ sung vào năm 1953.

Các khiếu nại do Liên hiệp quốc tiếp nhận

3. Mọi cáo buộc về vi phạm quyền công đoàn do Liên hiệp quốc nhận được từ các chính phủ, tổ chức công đoàn, hoặc tổ chức của người sử dụng lao động cáo buộc các nước thành viên ILO sẽ được Hội đồng Kinh tế - Xã hội chuyển tiếp tới Hội đồng Quản trị Văn phòng Lao động Quốc tế, và Hội đồng Quản trị sẽ xem xét việc đưa ra Ủy ban Điều tra và Hòa giải.

4. Các cáo buộc tương tự do Liên Hiệp Quốc nhận được liên quan tới các nước thành viên Liên hiệp quốc và không là thành viên ILO sẽ được chuyển tới Ủy ban Điều tra và Hòa giải thông qua Hội đồng Quản trị ILO sau khi Tổng Thư ký Liên hiệp quốc, thay mặt Hội đồng Kinh tế - Xã hội, nhận được ý kiến đồng ý của chính phủ liên quan, và khi Hội đồng Kinh tế - Xã hội thấy rằng việc chuyển những cáo buộc như vậy là phù hợp. Nếu không được sự đồng ý của chính phủ liên quan, Hội đồng Kinh tế - Xã hội sẽ xem xét trường hợp từ chối đó, tiến hành bất kỳ hành động thay thế nào thích hợp để bảo vệ các quyền liên quan đến tự do hiệp hội trong vụ việc này. Nếu Hội đồng Quản trị ILO trước đó có cáo buộc liên quan đến vi phạm quyền công đoàn đối với một nước thành viên Liên hiệp quốc và không là thành viên ILO, những cáo buộc như vậy trước tiên sẽ được đưa tới Hội đồng Kinh tế - Xã hội.

Các cơ quan có thẩm quyền xem xét khiếu nại

5. Phù hợp với quyết định ban đầu của Hội đồng Quản trị, các khiếu nại liên quan tới các nước thành viên ILO đầu tiên sẽ được gửi tới các quan chức của Hội đồng Quản trị để xem xét sơ bộ. Sau khi thảo luận tại phiên thứ 116 và 117, Hội đồng Quản trị quyết định thành lập Ủy ban về Tự do hiệp hội để tiến hành việc xem xét sơ bộ này.

6. Do đó, hiện tại, có ba cơ quan có thẩm quyền tiếp nhận các khiếu nại cáo buộc về vi phạm quyền công đoàn gửi tới ILO, bao gồm Ủy ban Tự do hiệp hội do Hội đồng Quản trị thành lập, Hội đồng Quản trị, và Ủy ban Điều tra và Hòa giải về Tự do hiệp hội.

Thành phần và chức năng của Ủy ban Tự do hiệp hội

7. Ủy ban Tự do hiệp hội là một cơ quan của Hội đồng Quản trị với cơ cấu ba bên của ILO. Kể từ khi thành lập năm 1951, Ủy ban bao gồm chín thành viên chính thức đại diện theo tỷ lệ ngang nhau cho các bên Chính phủ, người sử dụng lao động và người lao động trong Hội đồng Quản trị; mỗi thành viên tham gia với tư cách cá nhân. Chín thành viên dự khuyết, cũng do Hội đồng Quản trị bổ nhiệm, ban đầu được mời tham gia các cuộc họp, chỉ khi các thành viên chính thức không có mặt, vì một lý do nào đó, để duy trì thành phần ban đầu.

8. Thực tiễn hiện nay và được Ủy ban thông qua vào tháng 2 năm 1958 và quy định chi tiết tháng 3 năm 2002, cho phép các thành viên dự khuyết được quyền tham gia mọi công việc của Ủy ban, cho dù các thành viên chính thức có mặt hay không. Do đó, họ có tư cách là phó thành viên và phải tôn trọng các quy tắc tương tự như các thành viên chính thức.

9. Trong lần rà soát lại các quy định thủ tục gần đây nhất tháng 3 năm 2002, Ủy ban bày tỏ hy vọng rằng, theo quan điểm là tất cả các thành viên cần được bổ nhiệm với tư cách cá nhân, việc đề cử các thành viên Chính phủ cũng cần được thực hiện với tư cách cá nhân để đảm bảo tính lâu dài tương đối của đại diện chính phủ.

10. Không một đại diện hoặc công dân nào của Nhà nước bị khiếu nại, hoặc người có vị trí chính thức trong tổ chức cấp quốc gia của người sử dụng lao động hoặc người lao động bị khiếu nại, được tham gia vào các cuộc thảo luận của Ủy ban hoặc thậm chí được có mặt trong phiên điều trần về khiếu nại

liên quan. Tương tự như vậy, các tài liệu liên quan đến vụ việc đó không được gửi cho họ.

11. Ủy ban luôn luôn nỗ lực để có các quyết định đồng thuận.

Nhiệm vụ và trách nhiệm của Ủy ban

12. Theo Điều lệ ILO, mục đích chính của việc thành lập ILO là cải thiện điều kiện làm việc và thúc đẩy tự do hiệp hội ở các nước. Do đó, các vấn đề được ILO đề cập tới trong lĩnh vực này không còn thuộc phạm vi độc quyền của quốc gia và hành động của ILO vì mục đích này không thể coi là can thiệp vào công việc nội bộ quốc gia, bởi vì điều này nằm trong các điều khoản tham chiếu mà các nước thành viên gửi cho ILO để ILO thực hiện các mục tiêu được giao phó của mình.²

13. Chức năng của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) liên quan đến tự do hiệp hội và bảo vệ con người là đóng góp thực hiện hiệu quả các nguyên tắc chung của tự do hiệp hội như là một trong những biện pháp đầu tiên bảo vệ hòa bình và công bằng xã hội.³ Vì vậy, chức năng của ILO là bảo vệ và thúc đẩy quyền hiệp hội của người lao động và người sử dụng lao động. ILO không nhằm vào buộc tội, hay lên án chính phủ các nước. Để thực hiện nhiệm vụ của mình, thông qua các thủ tục đã xây dựng qua nhiều năm, Ủy ban quan tâm tới đa tránh đề cập những vấn đề không thuộc thẩm quyền cụ thể của Ủy ban.

14. Nhiệm vụ của Ủy ban là xác định xem các luật đã ban hành hoặc thực tiễn thực hiện của quốc gia có phù hợp với các nguyên tắc tự do hiệp hội và thương lượng tập thể được quy định trong các Công ước liên quan hay không.⁴

15. Trong phạm vi nhiệm vụ của mình, Ủy ban có thẩm quyền kiểm tra các bằng chứng hỗ trợ cho các cáo buộc đưa ra có thỏa đáng không và thỏa đáng ở mức độ nào; việc kiểm tra này nhằm phục vụ xem xét tính phải trái của vụ việc và không hỗ trợ điều tra trường hợp không cáo buộc.⁵

16. Nhằm tránh khả năng hiểu lầm hoặc giải thích nhầm, Ủy ban cho rằng cần thiết làm rõ nhiệm vụ của Ủy ban giới hạn trong việc xem xét các cáo buộc gửi tới Ủy ban. Chức năng của Ủy ban không phải là đưa ra các kết luận chung về

² Xem Bộ Tổng tập về Tự do Hiệp hội: các quyết định và nguyên tắc của Ủy ban Tự do hiệp hội thuộc Hội đồng Quản trị của ILO, tái bản (sửa đổi) lần thứ 5, năm 2006, đoạn 2.

³ Xem Bộ Tổng tập 2006, đoạn 1

⁴ Xem Bộ Tổng tập 2006, đoạn 6

⁵ Xem Bộ Tổng tập 2006, đoạn 9

tình hình công đoàn ở các nước cụ thể trên cơ sở các tuyên bố chung chung mơ hồ, mà chỉ đơn giản để đánh giá những cáo buộc cụ thể.

17. Thông lệ của Ủy ban là không có bất kỳ sự phân biệt nào giữa cáo buộc nhằm vào chính phủ và cáo buộc nhằm vào cá nhân bị buộc tội vi phạm tự do hiệp hội, mà xem xét, trong từng trường hợp cụ thể, việc chính phủ có đảm bảo tự do thực hiện quyền công đoàn trong phạm vi lãnh thổ của mình hay không.

18. Ủy ban (sau khi kiểm tra sơ bộ, cân nhắc ý kiến của chính phủ có liên quan nếu nhận được trong khoảng thời gian hợp lý) báo cáo với Hội đồng Quản trị về trường hợp không cần xem xét thêm nữa nếu Ủy ban thấy rằng, ví dụ, các sự kiện bị cáo buộc, nếu được chứng minh, không bị xem là vi phạm việc thực hiện quyền công đoàn, hoặc các cáo buộc đưa ra có tính chất thuần túy chính trị mà Ủy ban không muốn tiếp tục xem xét hơn nữa, hoặc các cáo buộc đưa ra quá mơ hồ để có thể xem xét tính phải trái của vụ việc, hoặc người khiếu nại không có đầy đủ bằng chứng để biện minh việc đưa vụ việc ra Ủy ban Điều tra và Hoà giải.

19. Ủy ban có thể đề nghị Hội đồng Quản trị yêu cầu các Chính phủ liên quan chú ý đến các bất thường mà Ủy ban quan sát thấy và đề nghị họ có các biện pháp thích hợp khắc phục tình hình.

Thẩm quyền xem xét khiếu nại của Ủy ban

20. Ủy ban cho rằng việc ra quyết định về các trường hợp vi phạm Công ước ILO liên quan tới điều kiện làm việc không thuộc thẩm quyền của Ủy ban vì các cáo buộc như vậy không liên quan đến tự do hiệp hội.

21. Ủy ban nhắc lại rằng các vấn đề liên quan đến luật an sinh xã hội nằm ngoài thẩm quyền của Ủy ban.

22. Các vấn đề liên quan đến sở hữu đất đai và quyền sở hữu theo quy định cụ thể của luật quốc gia không liên quan gì tới các vấn đề về thực hiện quyền công đoàn.

23. Việc đưa ra ý kiến về mô hình hoặc đặc điểm của hệ thống quan hệ lao động - bao gồm cả mức độ quy định của luật - ở bất kỳ một nước nào không nằm trong điều khoản tham chiếu của Ủy ban.⁶

⁶ Xem Báo cáo lần thứ 287, Vụ việc số 1627, đoạn 32.

24. Ủy ban luôn cân nhắc tới hoàn cảnh quốc gia, chẳng hạn như lịch sử quan hệ lao động và bối cảnh kinh tế - xã hội, nhưng các nguyên tắc tự do hiệp hội được áp dụng thống nhất và nhất quán với các quốc gia.⁷

25. Trường hợp chính phủ liên quan cho rằng vấn đề đặt ra hoàn toàn mang tính chất chính trị, Ủy ban quyết định rằng, mặc dù những cáo buộc có thể xuất xứ thuần túy chính trị hoặc có các khía cạnh chính trị nhất định, vụ việc vẫn cần được xem xét thực chất xem có tạo ra các vấn đề trực tiếp liên quan đến thực hiện quyền công đoàn hay không.

26. Các vấn đề nêu trong khiếu nại có liên quan tới luật hình sự hoặc thực hiện quyền công đoàn hay không không thể được quyết định đơn phương bởi chính phủ bị khiếu nại. Việc này do Ủy ban quyết định sau khi xem xét mọi thông tin đã có.⁸

27. Khi gặp những cáo buộc liên quan trực tiếp và chi tiết đến dự thảo luật, Ủy ban có quan điểm rằng các cáo buộc liên quan đến một văn bản chưa có hiệu lực pháp luật nên không ngăn cản Ủy ban bày tỏ ý kiến của mình về tính phải trái trong cáo buộc đưa ra. Trong các trường hợp như vậy, Ủy ban cho rằng Ủy ban mong muốn chính phủ và bên khiếu nại nhận thức được quan điểm của Ủy ban liên quan đến dự luật đề xuất đó trước khi được ban hành, bởi vì một vấn đề như vậy để mở cho chính phủ, tùy thuộc vào sáng kiến của chính phủ, trong việc quyết định sửa đổi, bổ sung thêm.

28. Nếu luật quốc gia quy định tiến hành thủ tục khiếu nại trước tòa án hoặc tòa trọng tài độc lập và các thủ tục này chưa được áp dụng đối với các vấn đề bị khiếu nại, Ủy ban sẽ cân nhắc điều này khi xem xét các khiếu nại.

29. Khi một vụ việc đang được xem xét bởi một cơ quan tài phán quốc gia độc lập, đi kèm với các thủ tục đảm bảo phù hợp, và khi Ủy ban cho rằng quyết định đưa ra của cơ quan tài phán có thể cung cấp thêm thông tin, Ủy ban sẽ tạm dừng việc xem xét vụ việc trong một thời gian hợp lý để chờ quyết định này, với điều kiện là việc tạm dừng như vậy không có nguy cơ làm phương hại đến bên đưa ra cáo buộc có quyền bị vi phạm.

30. Mặc dù việc sử dụng các thủ tục pháp lý nội bộ, bất kể kết quả như thế nào, chắc chắn là một yếu tố cần cân nhắc, Ủy ban luôn cho rằng, trong phạm vi trách nhiệm của mình, thẩm quyền xem xét các cáo buộc của Ủy ban không phụ thuộc vào việc chờ đợi hoàn tất mọi thủ tục quốc gia.

⁷ Xem Bộ Tổng tập 2006, đoạn 10

⁸ Xem Báo cáo lần thứ 268, Vụ việc số 1500, đoạn 693

Khả năng tiếp nhận khiếu nại

31. Các khiếu nại gửi tới ILO, hoặc trực tiếp hoặc thông qua Liên hiệp quốc, phải đến từ các tổ chức của người lao động, hoặc người sử dụng lao động, hoặc chính phủ. Các cáo buộc có thể được tiếp nhận chỉ khi chúng được gửi tới bởi các tổ chức quốc gia quan tâm trực tiếp tới vấn đề này, các tổ chức quốc tế của người sử dụng lao động hoặc người lao động có tư cách tham vấn với ILO, hoặc các tổ chức quốc tế khác của người sử dụng lao động hoặc người lao động mà cáo buộc liên quan đến các vấn đề ảnh hưởng trực tiếp đến các tổ chức thành viên của họ. Các khiếu nại có thể được đưa ra cho dù quốc gia liên quan đã phê chuẩn Công ước Tự do hiệp hội hay chưa.

32. Ủy ban có toàn quyền quyết định việc một tổ chức được coi là một tổ chức của người sử dụng lao động hoặc người lao động trong phạm vi quy định của Điều lệ ILO, và Ủy ban không bị ràng buộc bởi bất kỳ định nghĩa quốc gia nào về thuật ngữ này.

33. Ủy ban không từ chối tiếp nhận một khiếu nại chỉ đơn giản vì chính phủ liên quan đã giải thể, hoặc đề nghị giải thể tổ chức mà người khiếu nại thay mặt thực hiện khiếu nại, hoặc vì người khiếu nại hoặc những người khiếu nại đang ẩn náu ở nước ngoài.

34. Sự việc một tổ chức công đoàn không đăng ký điều lệ của mình theo yêu cầu của pháp luật quốc gia, không đủ để làm cho khiếu nại không được tiếp nhận bởi vì nguyên tắc tự do hiệp hội quy định chính xác rằng người lao động có thể thành lập tổ chức theo sự lựa chọn của riêng mình mà không cần xin phép trước.

35. Sự việc một tổ chức không chính thức được công nhận không có nghĩa là các cáo buộc của tổ chức đó bị từ chối tiếp nhận khi những người khiếu nại cho biết rõ ràng rằng tổ chức này ít nhất tồn tại trên thực tế.

36. Trong trường hợp Ủy ban được đề nghị xem xét các khiếu nại do một tổ chức gửi tới mà không có thông tin chính xác về tổ chức đó, Tổng Giám đốc có quyền yêu cầu tổ chức đó cung cấp thông tin về quy mô đoàn viên, điều lệ của tổ chức, hội tịch quốc gia hoặc quốc tế của tổ chức đó và, nói chung, bất kỳ thông tin cần thiết khác, để xem xét khả năng tiếp nhận khiếu nại đó, giúp cho việc đánh giá tốt hơn về đúng bản chất của tổ chức đưa ra khiếu nại.

37. Ủy ban sẽ chỉ tiếp nhận những khiếu nại được gửi tới bởi những người, vì lý do sợ bị trả thù, yêu cầu không tiết lộ tên hoặc nguồn gốc của khiếu nại, nếu Tổng Giám đốc, sau khi xem xét khiếu nại liên quan, thông báo cho Ủy ban rằng khiếu nại đó liên quan tới những cáo buộc ở mức độ nghiêm trọng nhất định mà

trước đây Ủy ban chưa từng xem xét. Khi đó, Ủy ban có thể quyết định cần làm gì, nếu có, liên quan đến khiếu nại đó.

Tính chất lặp đi lặp lại của các khiếu nại

38. Trong trường hợp một khiếu nại liên quan chính xác đến những vi phạm tương tự mà Ủy ban đã ra quyết định, Tổng Giám đốc đầu tiên có thể chuyển khiếu nại đó tới Ủy ban để quyết định xem có cần thiết hành động thêm.

39. Quan điểm của Ủy ban là các trường hợp Ủy ban đã xem xét và đã gửi khuyến nghị cuối cùng tới Hội đồng Quản trị chỉ được xem xét lại nếu có bằng chứng mới đưa ra và thông báo cho Ủy ban. Tương tự như vậy, Ủy ban không xem xét lại những cáo buộc mà Ủy ban đã cho ý kiến: ví dụ, khi một khiếu nại liên quan đến một đạo luật mà Ủy ban đã xem xét và không chứa các yếu tố mới.⁹

Hình thức khiếu nại

40. Khiếu nại phải được gửi bằng văn bản, có chữ ký hợp lệ của người đại diện tổ chức đủ thẩm quyền gửi khiếu nại, và phải có bằng chứng hỗ trợ, càng đầy đủ càng tốt, liên quan tới các vi phạm cụ thể về quyền công đoàn.

41. Khi Ủy ban nhận được, hoặc trực tiếp hoặc thông qua Liên Hợp quốc, các bản sao về thông tin trao đổi của các tổ chức gửi cho bên thứ ba, các thông tin đó không được xem là khiếu nại chính thức và không đưa tới hành động của Ủy ban.

42. Các khiếu nại xuất phát từ các nhóm tụ tập hoặc tụ họp, không phải là một tổ chức có tư cách lâu dài, hoặc thậm chí, các khiếu nại từ các tổ chức được thành lập có thời hạn xác định, và vì thế không thể trao đổi thư từ, do chỉ tồn tại tạm thời, hoặc các khiếu nại không có địa chỉ của bên khiếu nại, sẽ không được tiếp nhận.

Quy định liên quan đến quan hệ với bên khiếu nại

43. Khiếu nại không liên quan đến các vi phạm cụ thể về quyền công đoàn được Tổng Giám đốc gửi tới Ủy ban Tự do hiệp hội để cho ý kiến, Ủy ban sẽ quyết định xem có cần hành động hay không. Trong trường hợp này, Tổng Giám đốc

⁹ Xem Báo cáo lần thứ 297, đoạn 13.

không cần đợi đến khi Ủy ban họp, mà có thể liên lạc trực tiếp với tổ chức khiếu nại để thông báo rằng: nhiệm vụ của Ủy ban chỉ cho phép xem xét những vấn đề liên quan đến tự do hiệp hội và yêu cầu tổ chức đó xác định trong khiếu nại này có điểm cụ thể nào liên quan mà họ mong muốn Ủy ban xem xét.

44. Tổng Giám đốc, khi nhận được một khiếu nại mới liên quan đến các vụ việc cụ thể vi phạm tự do hiệp hội, hoặc trực tiếp từ tổ chức khiếu nại hoặc thông qua Liên hợp quốc, thông báo cho bên khiếu nại cung cấp những thông tin cần thiết để chứng minh cho khiếu nại trong khoảng thời gian một tháng. Trong trường hợp thông tin được gửi đến ILO sau khi hết thời hạn một tháng theo quy định, Ủy ban sẽ xác định xem thông tin này có được coi là bằng chứng mới mà bên khiếu nại không thể đưa ra trong thời hạn quy định; trong trường hợp Ủy ban thấy rằng đây không phải là trường hợp như vậy, thông tin liên quan được coi là không được tiếp nhận. Mặt khác, nếu bên khiếu nại không cung cấp các thông tin cần thiết chứng minh cho khiếu nại (được xem là không được chứng minh đầy đủ) trong thời hạn một tháng, kể từ ngày Tổng Giám đốc nhận được khiếu nại, về trường hợp này, Ủy ban sẽ quyết định xem vấn đề có cần thiết hành động thêm.

45. Trong trường hợp có một số lượng đáng kể các bản sao về cùng một khiếu nại được gửi tới từ các tổ chức khác nhau, Tổng Giám đốc không được yêu cầu mỗi bên khiếu nại cung cấp thêm thông tin; thông thường như vậy là đủ để Tổng Giám đốc giải quyết yêu cầu đó đối với tổ chức trung ương ở nước có các tổ chức gửi các bản sao khiếu nại giống hệt nhau; trong hoàn cảnh điều này không thể thực hiện, Tổng Giám đốc giải quyết vụ việc với tổ chức gửi bản sao khiếu nại đầu tiên nhận được, điều này được hiểu là không ngăn cản Tổng Giám đốc trao đổi, liên lạc với hơn một tổ chức được đề cập tới, nếu được xem là hoàn cảnh đặc biệt của trường hợp cụ thể. Tổng Giám đốc sẽ chuyển cho chính phủ liên quan bản sao đầu tiên nhận được, nhưng cũng sẽ thông báo cho chính phủ tên những tổ chức khiếu nại khác gửi cùng các bản sao khiếu nại đó.

46. Khi một khiếu nại được thông báo cho chính phủ liên quan và chính phủ liên quan đã trình bày ý kiến của mình, và khi các tường trình trong khiếu nại và ý kiến của chính phủ chỉ bác bỏ lẫn nhau mà không có bằng chứng hợp lệ, từ đó làm cho Ủy ban không thể đi tới một ý kiến dựa trên các thông tin đó, Ủy ban có quyền tìm kiếm thêm thông tin bằng văn bản từ bên khiếu nại liên quan đến các nội dung cần làm rõ hơn của khiếu nại. Trường hợp này được hiểu là, một mặt, chính phủ liên quan, với tư cách bị đơn, đến lượt mình, sẽ có cơ hội trả lời đối với bất kỳ ý kiến bổ sung nào mà bên khiếu nại có thể đưa ra, và, mặt khác, phương pháp này sẽ không tự động áp dụng trong mọi trường hợp, mà chỉ trong trường hợp được xem là yêu cầu cung cấp thêm thông tin đối với bên khiếu nại có thể hữu ích cho việc chứng minh sự việc.

47. Đối với hai điều kiện nêu tại khoản trên, trong trường hợp thích hợp, Ủy ban vẫn có thể thông báo cho bên khiếu nại, về nội dung các ý kiến của chính phủ và mời họ gửi nhận xét trong một thời gian nhất định. Ngoài ra, Tổng Giám đốc có thể xác định xem, với các ý kiến đưa ra của chính phủ liên quan, có cần thiết có thêm thông tin hoặc ý kiến từ bên khiếu nại về những vấn đề liên quan đến khiếu nại, và nếu thấy cần thiết, có thể gửi văn bản trực tiếp cho bên khiếu nại, dưới danh nghĩa Ủy ban và không cần đợi tới phiên họp tiếp theo, để yêu cầu cung cấp thêm thông tin cần thiết hoặc cho ý kiến đối với nội dung trả lời của chính phủ vào một ngày xác định. Trong trường hợp này, quyền trả lời của chính phủ được tôn trọng như đã nêu trong điều khoản trên.

48. Để thông tin đều đặn cho bên khiếu nại về các bước chính trong thủ tục khiếu nại này, sau mỗi kỳ họp của Ủy ban, bên khiếu nại sẽ được thông báo về việc khiếu nại có được đưa ra Ủy ban, Ủy ban có đi đến kết luận đưa vào báo cáo, - trong trường hợp thích hợp - việc xem xét vụ việc có bị hoãn lại do thiếu trả lời từ chính phủ hay Ủy ban có yêu cầu chính phủ cung cấp thêm thông tin nhất định.

Thời hạn thụ lý

49. Việc chưa có các quy định chính thức về thời hạn thụ lý cụ thể trong thủ tục xem xét khiếu nại có thể gây khó khăn - nếu không nói là không thể - đối với chính phủ trong việc trả lời chi tiết về những cáo buộc liên quan đến những vấn đề xảy ra đã lâu.

Rút khiếu nại

50. Khi Ủy ban nhận được đơn xin rút khiếu nại, Ủy ban cho rằng mong muốn của tổ chức gửi đơn khiếu nại và muốn rút lại khiếu nại là một yếu tố cần được quan tâm đầy đủ, nhưng điều đó tự nó không đủ để Ủy ban tự động ngừng tiến hành thêm về vụ việc. Trong trường hợp này, Ủy ban quyết định rằng tự Ủy ban có toàn quyền tự do đánh giá những lý do giải thích cho việc rút đơn khiếu nại và cố gắng xác định những lý do đó có được xem là đầy đủ, hợp lý để đi đến kết luận là việc rút lại đơn kiện được thực hiện hoàn toàn độc lập. Về việc này, Ủy ban lưu ý rằng đây có thể là trường hợp việc rút đơn khiếu nại của tổ chức khiếu nại không phải do thực tế việc khiếu nại trở nên không cần thiết nữa, mà do áp lực của chính phủ đối với tổ chức khiếu nại, và tổ chức khiếu nại bị đe dọa về tình hình sẽ xấu đi nếu họ không đồng ý rút đơn khiếu nại.

Quy định về mối quan hệ với chính phủ liên quan

51. Với tư cách thành viên của Tổ chức Lao động Quốc tế, mỗi nước thành viên có nghĩa vụ tôn trọng một số nguyên tắc nhất định, trong đó có các nguyên tắc về tự do hiệp hội, đã trở thành quy tắc tập quán về các công ước như vậy.¹⁰

52. Nếu đơn khiếu nại ban đầu hoặc sau khi có thêm các thông tin bổ sung đầy đủ chứng minh cho khiếu nại, đơn khiếu nại và các thông tin bổ sung đó được Tổng Giám đốc thông báo cho chính phủ liên quan càng sớm càng tốt; đồng thời chính phủ liên quan được yêu cầu gửi cho Tổng giám đốc ý kiến của mình, trước ngày xác định, được ấn định trước với việc cân nhắc đến ngày diễn ra cuộc họp tiếp theo của Ủy ban. Khi thông báo về vụ việc cáo buộc với chính phủ liên quan, Tổng Giám đốc lưu ý các chính phủ về việc Hội đồng Quản trị coi trọng nhận được trả lời của chính phủ trong thời hạn quy định, để Ủy ban có thể xem xét vụ việc càng sớm càng tốt sau khi xảy ra các sự việc nêu trong cáo buộc. Nếu Tổng Giám đốc thấy khó trong việc quyết định một khiếu nại cụ thể có được coi là đầy đủ bằng chứng để thông báo chính phủ liên quan cho ý kiến, Tổng Giám đốc có thể tham khảo ý kiến Ủy ban trước khi quyết định về vấn đề này.

53. Trong các trường hợp cáo buộc liên quan đến các doanh nghiệp cụ thể, hoặc trong các trường hợp thích hợp, sẽ có chứng thư chuyển các cáo buộc tới chính phủ, yêu cầu chính phủ tìm hiểu quan điểm của tất cả các tổ chức và cơ quan liên quan, để có ý kiến trả lời cho Ủy ban càng đầy đủ càng tốt. Tuy nhiên, việc áp dụng thủ tục này không được dẫn tới sự chậm chễ trong thực tiễn, liên quan tới việc giải quyết các yêu cầu khẩn cấp gửi tới Chính phủ, cũng như trong việc xem xét các vụ việc.

54. Có sự phân biệt giữa các trường hợp khẩn cấp, được giải quyết trên cơ sở ưu tiên, và các trường hợp ít khẩn cấp hơn. Các vấn đề liên quan đến tính mạng con người hoặc tự do cá nhân, hoặc những điều kiện mới hoặc những điều kiện đã thay đổi, làm ảnh hưởng đến quyền tự do hành động của phong trào công đoàn nói chung, các vụ việc phát sinh từ ban bố tình trạng khẩn cấp liên tục và các vụ việc liên quan đến giải thể một tổ chức, được coi là các trường hợp khẩn cấp. Các trường hợp có báo cáo gửi tới Hội đồng Quản trị cũng được ưu tiên giải quyết.

55. Trong mọi trường hợp, nếu ý kiến trả lời lần đầu tiên của chính phủ mang tính chất quá chung chung, Ủy ban đề nghị Tổng Giám đốc yêu cầu bổ sung thêm thông tin cần thiết từ chính phủ, với tần suất bổ sung mà Ủy ban cho là thích hợp.

¹⁰ Báo cáo của Ủy ban Điều tra và Hòa giải về Tự do hiệp hội liên quan tới tình hình ở Chi-lê, năm 1975, đoạn 466.

56. Tuy nhiên, Tổng Giám đốc có quyền, không cần đánh giá về tính chất vụ việc, xác định xem các ý kiến của chính phủ về vấn đề khiếu nại hoặc trả lời chính phủ đối với đề nghị cung cấp thêm thông tin đã đầy đủ chưa để Ủy ban xem xét khiếu nại, và nếu chưa, Tổng Giám đốc có thể gửi văn bản trực tiếp cho chính phủ liên quan, dưới danh nghĩa Ủy ban, và không cần đợi tới phiên họp tiếp theo, thông báo cho chính phủ về mong muốn được cung cấp thông tin chính xác hơn về các điểm do Ủy ban hoặc bên khiếu nại nêu ra.

57. Mục đích của toàn bộ thủ tục thiết lập trong ILO về việc xem xét các cáo buộc vi phạm tự do hiệp hội là để thúc đẩy tôn trọng quyền công đoàn trong pháp luật và trong thực tế. Để thủ tục này bảo vệ chính phủ chống lại những cáo buộc phi lý, các chính phủ, về phần mình, cần nhận thấy tầm quan trọng đối với uy tín của mình trong việc đưa ra trả lời chi tiết, để cho phép kiểm tra khách quan, về các cáo buộc chống lại họ. Ủy ban muốn nhấn mạnh rằng, trong tất cả các vụ việc gửi tới Ủy ban kể từ khi được thành lập, Ủy ban luôn luôn cho rằng các ý kiến trả lời của chính phủ đối với bên đưa ra khiếu nại không dừng ở nhận xét chung chung.

58. Trong trường hợp chính phủ chậm trễ trong việc chuyển ý kiến của mình về khiếu nại được thông báo, hoặc chậm chễ gửi các thông tin bổ sung được yêu cầu, Ủy ban sẽ nhắc tới các chính phủ này trong báo cáo của mình, trong một đoạn giới thiệu đặc biệt, sau một khoảng thời gian hợp lý tùy theo đến mức độ cấp bách của vụ việc và của vấn đề liên quan. Đoạn này nêu yêu cầu khẩn cấp với các chính phủ liên quan và, sau đó, trong thời gian sớm nhất có thể, Tổng giám đốc thay mặt cho Ủy ban gửi thông báo đặc biệt tới các chính phủ này.

59. Các chính phủ này được cảnh báo, trong kỳ họp tiếp theo, Ủy ban có thể đưa ra báo cáo về nội dung vấn đề, ngay cả khi thông tin được chờ đợi cung cấp từ phía các chính phủ liên quan vẫn chưa nhận được.

60. Các trường hợp chính phủ tiếp tục không hợp tác với Ủy ban, hoặc vẫn có những khó khăn nhất định, được đề cập trong một đoạn đặc biệt của phần giới thiệu trong báo cáo của Ủy ban. Sau đó, các chính phủ liên quan ngay lập tức được thông báo về việc chủ tịch Ủy ban sẽ thay mặt Ủy ban liên lạc với các đại diện của chính phủ tham dự phiên họp Hội đồng Quản trị hoặc Hội nghị Lao động Quốc tế. Chủ tịch sẽ nhắc họ lưu ý các trường hợp đặc biệt liên quan đến họ và, nếu thích hợp, nói tới mức độ nghiêm trọng của vấn đề và thảo luận với họ về lý do chậm trễ trong việc gửi ý kiến trả lời theo yêu cầu của Ủy ban và cùng với họ xem xét các biện pháp khác nhau để khắc phục tình hình. Sau đó, Chủ tịch sẽ báo cáo với Ủy ban về kết quả các cuộc tiếp xúc đó.

61. Trong trường hợp thích hợp, khi không nhận được các ý kiến trả lời, các văn phòng khu vực và quốc gia của ILO, trong thời gian đang xem xét vụ việc,

có thể tiếp cận các chính phủ để tìm kiếm thông tin mà chính phủ được yêu cầu cung cấp hoặc liên quan tới hành động chính phủ cần thực hiện theo các khuyến nghị của Ủy ban, đã được Hội đồng Quản trị chấp thuận. Vì mục đích này, các văn phòng thực địa của ILO được thông báo chi tiết về các khiếu nại trong khu vực cụ thể của mình và được yêu cầu tiếp cận các chính phủ chậm trễ trong việc trả lời, để nhắc họ về tầm quan trọng của việc cung cấp thông tin hoặc trả lời về vấn đề liên quan.

62. Trong trường hợp các chính phủ liên quan rõ ràng không muốn hợp tác, Ủy ban có thể đề nghị, như một biện pháp ngoại lệ, công khai rộng rãi các cáo buộc, các kiến nghị của Hội đồng Quản trị và thái độ tiêu cực của các chính phủ liên quan.

63. Thủ tục xem xét các cáo buộc về vi phạm quyền công đoàn được áp dụng để xem xét các khiếu nại chống lại các nước thành viên ILO. Rõ ràng, có thể có trường hợp, hậu quả của sự việc khiếu nại ban đầu tiếp tục kéo dài sau khi thành lập một nhà nước mới và nhà nước đó trở thành thành viên ILO, và như vậy, bên khiếu nại, với sự tôn trọng đối với Nhà nước mới, vẫn có thể viện dẫn các thủ tục này để yêu cầu xem xét khiếu nại liên quan đến vi phạm thực hiện quyền công đoàn.

64. Có sự tiếp nối liên tục giữa các chính phủ kế nhiệm của cùng một nhà nước, và mặc dù một chính phủ không thể chịu trách nhiệm cho các sự kiện diễn ra dưới thời chính phủ tiền nhiệm, song rõ ràng trách nhiệm thuộc về chính phủ, liên quan tới bất cứ hậu quả tiếp diễn nào của các sự kiện, có thể đã có từ trước khi chính phủ kế nhiệm cầm quyền.

65. Trường hợp có sự thay đổi chế độ diễn ra trong một quốc gia, chính phủ mới cần thực hiện các bước cần thiết để khắc phục bất kỳ hậu quả tiếp diễn nào, nếu có, của các sự việc mà bên khiếu nại đưa ra kể từ khi lên nắm quyền, ngay cả khi những sự việc đó diễn ra dưới thời chính phủ cũ.

Yêu cầu hoãn xem xét các vụ việc

66. Đối với các yêu cầu hoãn xem xét các vụ việc của các tổ chức khiếu nại hoặc chính phủ liên quan, thông lệ của Ủy ban là toàn quyền tự do quyết định vấn đề này sau khi đánh giá các lý do đưa ra cho các yêu cầu đó và có cân nhắc tới hoàn cảnh của vụ việc.¹¹

¹¹ Xem báo cáo lần thứ 274, Vụ việc số 1455, 1456, 1696 và 1515, đoạn 10.

Nhiệm vụ tại hiện trường

67. Ở các giai đoạn khác nhau trong quá trình tiến hành thủ tục xem xét khiếu nại, đại diện của ILO có thể được cử đến các nước liên quan, ví dụ, để tiếp xúc trực tiếp, nhằm tìm kiếm giải pháp cho những khó khăn gặp phải, hoặc trong thời gian đang xem xét vụ việc, hoặc trong giai đoạn tiến hành hành động của chính phủ dựa trên các khuyến nghị của Hội đồng Quản trị. Tuy nhiên, các cuộc tiếp xúc như vậy chỉ có thể được thực hiện theo lời mời của chính phủ liên quan hoặc ít nhất với sự đồng ý của chính phủ liên quan. Ngoài ra, sau khi nhận được khiếu nại với các cáo buộc có tính chất đặc biệt nghiêm trọng, và sau khi được sự chấp thuận trước của Chủ tịch Ủy ban, Tổng Giám đốc có thể cử đại diện với nhiệm vụ thực hiện tiếp xúc sơ bộ vì các mục đích sau: bày tỏ với các cơ quan có thẩm quyền tại nước liên quan mối quan ngại về sự việc nêu trong khiếu nại; giải thích cho các cơ quan này về các nguyên tắc tự do hiệp hội liên quan; tìm hiểu phản ứng ban đầu của các cơ quan này, cũng như bất kỳ ý kiến và thông tin nào liên quan đến các vấn đề nêu trong khiếu nại; giải thích cho các cơ quan này về các thủ tục đặc biệt trong trường hợp bị cáo buộc vi phạm quyền công đoàn và đặc biệt, về phương pháp tiếp xúc trực tiếp có thể được yêu cầu đối với chính phủ để tạo điều kiện cho Ủy ban và Hội đồng Quản trị đánh giá đầy đủ về tình hình; yêu cầu và khuyến khích các cơ quan này có trả lời chi tiết càng sớm càng tốt, trong đó nêu ý kiến của chính phủ liên quan tới khiếu nại. Báo cáo của đại diện của Tổng Giám đốc được đưa ra Ủy ban tại cuộc họp tiếp theo để xem xét, cùng với tất cả các thông tin được cung cấp khác. Đại diện của ILO có thể là một quan chức ILO hoặc một người độc lập do Tổng giám đốc bổ nhiệm. Tuy nhiên, không cần phải nhắc lại là nhiệm vụ của đại diện ILO, trên hết, là xác định các sự việc và tìm kiếm giải pháp có thể ngay tại chỗ. Ủy ban và Hội đồng Quản trị hoàn toàn có thẩm quyền đánh giá tình hình thông qua kết quả của những cuộc tiếp xúc trực tiếp này.

68. Đại diện của Tổng Giám đốc được giao nhiệm vụ tại hiện trường sẽ không thể thực hiện tốt nhiệm vụ của mình, và do đó, không thể thu thập thông tin đầy đủ và khách quan về tất cả các khía cạnh của vụ việc nếu người này không được tự do gặp gỡ với tất cả các bên liên quan.¹²

¹² Xem Báo cáo lần thứ 229, vụ việc số 1097, đoạn 51.

Điều trần của các bên

69. Trong trường hợp thích hợp và có tính đến tất cả các tình tiết của vụ việc, Ủy ban sẽ quyết định việc có tiến hành điều trần các bên, hoặc một trong các bên, trong các phiên họp của mình để thu thập thông tin đầy đủ hơn về vấn đề này. Ủy ban có thể thực hiện việc này, đặc biệt là: (a) trong trường hợp thích hợp, khi bên khiếu nại và chính phủ đệ trình các báo cáo tường trình trái ngược nhau về bản chất của vấn đề được đề cập, và khi Ủy ban xem xét thấy cần thiết đại diện các bên tường trình bằng miệng các thông tin chi tiết hơn theo yêu cầu của Ủy ban; (b) trong trường hợp Ủy ban xem xét thấy cần thiết có một cuộc trao đổi quan điểm, một mặt, với các chính phủ liên quan, và mặt khác, với bên khiếu nại, về những vấn đề quan trọng nhất định để đánh giá đầy đủ hơn tình hình thực tế và diễn biến cuối cùng trong các tình huống, để có thể đưa đến một giải pháp cho các vấn đề liên quan, và tìm cách hoà giải trên cơ sở các nguyên tắc tự do hiệp hội; (c) trong các trường hợp đặc biệt khó khăn nảy sinh trong quá trình xem xét vấn đề liên quan hoặc trong việc thực hiện các khuyến nghị, và khi Ủy ban xét thấy cần thảo luận về các vấn đề này với đại diện của chính phủ liên quan.

Hiệu lực đối với các khuyến nghị của Ủy ban

70. Trong mọi trường hợp khi Hội đồng Quản trị thấy cần đưa ra khuyến nghị đối với chính phủ, Ủy ban sẽ bổ sung trong kết luận của mình về các vụ việc một đoạn đề nghị chính phủ liên quan, sau một thời gian hợp lý và có tính đến hoàn cảnh của vụ việc, nêu những hành động chính phủ đã thực hiện về các khuyến nghị đưa ra.

71. Có sự phân biệt giữa các quốc gia đã phê chuẩn một hoặc nhiều Công ước về Tự do hiệp hội và các quốc gia chưa phê chuẩn.

72. Trong trường hợp đầu (các quốc gia đã phê chuẩn các Công ước), việc xem xét những hành động đã làm để thực hiện các khuyến nghị của Hội đồng Quản trị thông thường được giao cho Ủy ban chuyên gia về áp dụng các công ước và khuyến nghị, trong đó đặc biệt chú ý tới đoạn kết luận báo cáo của Ủy ban Tự do hiệp hội về những điểm chưa phù hợp giữa pháp luật và thực tiễn quốc gia với các điều khoản của Công ước, hoặc những điểm không phù hợp của một tình huống nhất định với quy định của các Công ước. Rõ ràng, điều này không cản trở Ủy ban, thông qua thủ tục nêu dưới đây, xem xét hiệu lực đối với các khuyến nghị

nhất định do Ủy ban đưa ra; điều này có thể hữu ích, có tính đến tính chất hoặc mức độ khẩn cấp của các vấn đề nhất định.

73. Trong trường hợp thứ hai (các quốc gia chưa phê chuẩn các Công ước), nếu chính phủ không trả lời, hoặc nếu chính phủ trả lời không thỏa mãn một phần hoặc hoàn toàn, vấn đề có thể được đưa vào theo dõi định kỳ; vào các khoảng thời gian thích hợp, tùy theo tính chất từng vụ việc, Ủy ban hướng dẫn Tổng Giám đốc nhắc nhở chính phủ liên quan về vấn đề này và đề nghị chính phủ cung cấp thông tin liên quan tới những hành động đã làm để thực hiện các khuyến nghị của Hội đồng Quản trị. Ủy ban thỉnh thoảng có báo cáo về tình hình thực hiện của các chính phủ.

74. Ủy ban có thể đề nghị Hội đồng Quản trị đưa vụ việc ra Ủy ban Điều tra và Hòa giải và cố gắng tìm kiếm sự đồng ý của chính phủ liên quan về vấn đề này. Ủy ban trình Hội đồng Quản trị tại mỗi phiên họp một báo cáo tiến độ đối với tất cả các vụ việc mà Hội đồng Quản trị quyết định phải xem xét thêm. Trong trường hợp chính phủ bị khiếu nại từ chối đưa vụ việc ra Ủy ban Điều tra và Hòa giải hoặc không có trả lời trong vòng bốn tháng về đề nghị chấp thuận đưa vụ việc ra Ủy ban Điều tra và Hòa giải, Ủy ban có thể đưa vào báo cáo gửi Hội đồng Quản trị của mình các kiến nghị về “hành động thay thế thích hợp”, mà, theo ý kiến của Ủy ban, Hội đồng Quản trị có thể tiến hành. Trong một số trường hợp nhất định, Hội đồng Quản trị tự thảo luận các biện pháp được thực hiện khi một chính phủ không đồng ý đưa vụ việc ra Ủy ban Điều tra và Hòa giải.

Chỉ mục thứ tự các vụ việc

Phụ lục II

Số	Quốc gia
1	Peru
2	Venezuela
3	Dominican Republic
4	Egypt
5	India
6	Iran
7	Italy
8	Israel
9	Netherlands
10	Chile
11	Brazil
12	Argentina
13	Bolivia
14	Czechoslovakia
15	France
16	France/Morocco
17	France/Tunisia
18	Greece
19	Hungary
20	Lebanon
21	New Zealand
22	Philippines
23	United Kingdom/ Anglo-Egyptian Sudan
24	United Kingdom/Cyprus
25	United Kingdom/Gold Coast
26	United Kingdom/Grenada
27	United Kingdom/Hong Kong
28	United Kingdom/Jamaica

Số	Quốc gia
29	United Kingdom/Kenya
30	United Kingdom/Malaysia
31	United Kingdom/Nigeria
32	United Kingdom/Uganda
33	United States
34	Ceylon
35	Hungary
36	Saudi Arabia
37	United Kingdom/British Honduras
38	United Kingdom/Cyprus
39	Bolivia and Peru
40	France/Tunisia
41	United Kingdom/British Guyana
42	United States/Panama Canal one
43	Chile
44	Colombia
45	United States and Greece
46	United States
47	India
48	Japan
49	Pakistan
50	Turkey
51	Saar
52	Trieste
53	Spain
54	Argentina
55	Greece
56	Uruguay

Số	Quốc gia
57	United Kingdom/British Guyana
58	Poland
59	United Kingdom/Cyprus
60	Japan
61	France/Tunisia
62	Netherlands
63	Union of South Africa
64	Italy
65	Cuba
66	Greece
67	Egypt
68	Colombia
69	France
70	United States and Greece
71	United States
72	Venezuela
73	United Kingdom/British Honduras
74	Burma
75	France/Madagascar
76	Costa Rica
77	France/various African territories
78	Switzerland
79	Belgium
80	Federal Republic of Germany
81	Chile
82	Lebanon
83	Brazil
84	Mexico
85	Austria
86	Italy
87	India
88	France/Sudan
89	United States
90	France
91	United Kingdom/British Guyana
92	Peru
93	Iran
94	Cuba
95	United States
96	United Kingdom
97	India

Số	Quốc gia
98	France/Tunisia
99	France
100	El Salvador
101	United Kingdom/British Guyana
102	Union of South Africa
103	United Kingdom/Southern Rhodesia
104	Iran
105	Greece
106	Argentina
107	Burma
108	Costa Rica
109	Guatemala
110	Pakistan
111	USSR
112	Greece
113	France/Morocco
114	United States
115	Greece
116	Iran
117	Argentina
118	France
119	Union of South Africa
120	France
121	Greece
122	Venezuela
123	German Democratic Republic
124	Colombia
125	Brazil
126	Costa Rica
127	Guatemala
128	Netherlands
129	Peru
130	Switzerland
131	Guatemala
132	Greece
133	Netherlands/Netherlands Antilles
134	Chile
135	Burma
136	United Kingdom/Cyprus
137	Brazil
138	United States and Greece

Số	Quốc gia
139	Austria
140	Argentina
141	Chile
142	Honduras
143	Spain
144	Guatemala
145	Union of South Africa
146	Colombia
147	Union of South Africa
148	Poland
149	India
150	United Kingdom/Jamaica
151	Dominican Republic
152	United Kingdom/Northern Rhodesia
153	Chile
154	Chile
155	USSR
156	France/Algeria
157	Greece
158	Hungary
159	Cuba
160	Hungary
161	France/Cameroon
162	United Kingdom
163	Burma
164	United States and Greece
165	Argentina
166	Greece
167	Jordan
168	Paraguay
169	Turkey
170	France/Madagascar
171	Canada
172	Argentina
173	United States and Greece
174	Greece
175	Yugoslavia
176	Greece
177	Honduras
178	United Kingdom/Aden
179	Japan

Số	Quốc gia
180	United Kingdom/Singapore
181	Ecuador
182	United Kingdom
183	Union of South Africa
184	Haiti
185	Greece
186	Bolivia
187	United Kingdom/Northern Rhodesia
188	Denmark
189	Honduras
190	Argentina
191	Sudan
192	Argentina
193	Burma
194	United Kingdom/Singapore
195	France
196	Greece
197	Pakistan
198	Greece
199	Argentina
200	Union of South Africa
201	Greece
202	Thailand
203	Hungary
204	India
205	Brazil
206	Uruguay
207	Greece
208	France/Ivory Coast
209	United Arab Republic
210	Haiti
211	Canada
212	United States
213	Federal Republic of Germany
214	Guinea
215	Greece
216	Argentina
217	Paraguay
218	France/Cameroon
219	Iran
220	Argentina

Số	Quốc gia
221	United Kingdom/Aden
222	Greece
223	Morocco
224	Greece
225	Mexico
226	Haiti, Nicaragua and Paraguay
227	Chile
228	Greece
229	Union of South Africa
230	Paraguay
231	Argentina
232	Morocco
233	France/Congo
234	Greece
235	Cameroon
236	Iran
237	Morocco
238	Greece
239	Costa Rica
240	Greece
241	France
242	Morocco
243	Burma
244	Belgium
245	Greece
246	Cuba
247	Greece
248	Senegal
249	Greece
250	Belgium
251	United Kingdom/Southern Rhodesia
252	United Kingdom/Gambia
253	Cuba
254	Congo (Leopoldville)
255	Morocco
256	Greece
257	France/French Somaliland
258	Argentina
259	Argentina
260	Iran
261	Union of South Africa

Số	Quốc gia
262	Cameroon
263	Greece
264	Uruguay
265	Iran
266	Portugal
267	Argentina
268	Argentina
269	Burma
270	Chile
271	Chile
272	Republic of South Africa
273	Argentina
274	Libya
275	United Kingdom/Aden
276	Jordan
277	Senegal
278	Republic of South Africa
279	United Kingdom
280	France
281	Belgium
282	Belgium/Burundi
283	Cuba
284	Republic of South Africa
285	Peru
286	Portugal
287	India
288	Republic of South Africa
289	Senegal
290	Congo (Leopoldville)
291	United Kingdom/Aden
292	United Kingdom
293	Federal Republic of Germany
294	Spain
295	Greece
296	Pakistan
297	USSR
298	United Kingdom/Southern Rhodesia
299	Greece
300	Republic of South Africa
301	Liberia
302	Morocco

Số	Quốc gia
303	Ghana
304	Spain, Portugal, Republic of South Africa, Iran and Greece
305	Chile
306	Syrian Arab Republic
307	Somalia
308	Argentina
309	Greece
310	Japan
311	Republic of South Africa
312	Dominican Republic
313	Dahomey
314	Republic of South Africa
315	United Kingdom/Aden
316	Ecuador
317	Norway
318	Morocco
319	El Salvador
320	Pakistan
321	Republic of South Africa
322	Sierra Leone
323	Peru
324	Italy
325	United Kingdom/Singapore
326	Upper Volta
327	Congo (Leopoldville)
328	Finland
329	Cuba
330	Iraq
331	Peru
332	Brazil
333	Greece
334	Argentina
335	Peru
336	Dahomey
337	France/French Somaliland
338	Cameroon
339	Morocco
340	Republic of South Africa
341	Greece
342	Iraq

Số	Quốc gia
343	Ceylon
344	Mali
345	United Kingdom/Swaziland
346	Argentina
347	Venezuela
348	Honduras
349	Panama
350	Dominican Republic
351	Spain
352	Guatemala
353	Greece
354	Chile
355	Jamaica
356	Spain
357	Congo (Leopoldville)
358	Mexico
359	Morocco
360	Dominican Republic
361	Morocco
362	Morocco
363	Colombia
364	Ecuador
365	Congo (Leopoldville)
366	United Kingdom/British Guyana
367	Congo (Leopoldville)
368	Austria
369	Argentina
370	Portugal
371	Federal Republic of Germany
372	Congo (Leopoldville)
373	Haiti
374	Costa Rica
375	Cyprus
376	Belgium
377	Congo (Leopoldville)
378	Honduras
379	Costa Rica
380	United Kingdom/Southern Rhodesia
381	Honduras
382	Greece
383	Spain

Số	Quốc gia
384	Ecuador
385	Brazil
386	India
387	Viet Nam
388	Costa Rica
389	Cameroon
390	Venezuela
391	Ecuador
392	Congo (Leopoldville)
393	Syrian Arab Republic
394	Mexico
395	Colombia
396	Guatemala
397	Spain
398	Japan
399	Argentina
400	Spain
401	Burundi
402	Congo (Leopoldville)
403	Upper Volta
404	Republic of South Africa
405	Peru
406	United Kingdom/British Guyana
407	Pakistan
408	Honduras
409	Bolivia
410	Paraguay
411	Dominican Republic
412	Netherlands/Netherlands Antilles
413	Greece
414	United Kingdom/Southern Rhodesia
415	United Kingdom/Saint Vincent
416	Pakistan
417	Viet Nam
418	Cameroon
419	Congo (Brazzaville)
420	India
421	United Kingdom/Aden
422	Ecuador
423	Honduras
424	India

Số	Quốc gia
425	Cuba
426	Greece
427	Congo (Leopoldville)
428	Dominican Republic
429	Spain
430	United States/Puerto Rico
431	Malta
432	Portugal
433	Ecuador
434	Colombia
435	Bahrain
436	India
437	Congo (Leopoldville)
438	Greece
439	Paraguay
440	United States/Panama Canal Zone
441	Paraguay
442	Guatemala
443	Bolivia
444	Costa Rica
445	Morocco
446	Panama
447	Dominican Republic
448	Uganda
449	United Kingdom/Saint Kitts
450	El Salvador
451	Bolivia
452	Colombia
453	Greece
454	Honduras
455	Ireland
456	Bolivia
457	Mexico
458	Cuba
459	Uruguay
460	Mexico
461	Spain
462	Venezuela
463	Congo (Leopoldville)
464	Greece
465	United Kingdom/Aden

Số	Quốc gia
466	Panama
467	Dominican Republic
468	Congo (Leopoldville)
469	Cuba
470	Greece
471	Italy
472	Republic of South Africa
473	Ecuador
474	Ecuador
475	Chile
476	Peru
477	Ecuador
478	United Kingdom/Aden
479	Nicaragua
480	Tunisia
481	Greece
482	Cyprus
483	Viet Nam
484	India
485	Venezuela
486	Morocco
487	Spain
488	Belgium
489	Greece
490	Colombia
491	Ceylon
492	Mexico
493	India
494	Sudan
495	France/New Caledonia
496	Honduras
497	Spain
498	Greece
499	France/French Somaliland
500	Congo (Kinshasa)
501	Indonesia
502	Jordan
503	Argentina
504	Spain
505	Morocco
506	Liberia

Số	Quốc gia
507	Spain
508	Greece
509	Spain
510	Paraguay
511	Nicaragua
512	Cyprus
513	Morocco
514	Colombia
515	France/French Somaliland
516	Peru
517	Greece
518	Colombia
519	Greece
520	Spain
521	United Kingdom/Saint Vincent
522	Dominican Republic
523	Canada
524	Morocco
525	United Kingdom/Bermuda
526	Bolivia
527	Colombia
528	Morocco
529	Peru
530	Uruguay
531	Panama
532	Peru
533	India
534	Colombia
535	Venezuela
536	Gabon
537	Indonesia
538	India
539	El Salvador
540	Spain
541	Argentina
542	Dahomey
543	Turkey
544	Dominican Republic
545	Viet Nam
546	Colombia
547	Peru

Số	Quốc gia
548	Haiti
549	Chile
550	Guatemala
551	Cuba
552	Argentina
553	Argentina
554	Brazil
555	Libya
556	Morocco
557	Dominican Republic
558	Brazil
559	Trinidad and Tobago
560	Morocco
561	Uruguay
562	Dominican Republic
563	Costa Rica
564	Nicaragua
565	France
566	Dominican Republic
567	Israel
568	Morocco
569	Chad
570	Nicaragua
571	Bolivia
572	Panama
573	Bolivia
574	Argentina
575	India
576	Argentina
577	Morocco
578	Ghana
579	Guatemala
580	United States
581	Panama
582	Brazil
583	Argentina
584	Nicaragua
585	Pakistan
586	Panama
587	Costa Rica
588	Argentina

Số	Quốc gia
589	India
590	Luxembourg
591	Senegal
592	Jamaica
593	Argentina
594	India
595	Brazil
596	Panama
597	Togo
598	Ecuador
599	Netherlands/Netherlands Antilles
600	Yemen
601	Colombia
602	Guyana
603	Mexico
604	Uruguay
605	Jamaica
606	Paraguay
607	Uruguay
608	India
609	Guatemala, Argentina and Uruguay
610	Panama
611	Costa Rica
612	Spain
613	Mauritius
614	Peru
615	Dominican Republic
616	Brazil
617	Venezuela
618	Malaysia
619	Honduras
620	Panama
621	Sweden
622	Spain
623	Brazil
624	United Kingdom/British Honduras
625	Venezuela
626	Guatemala
627	United States
628	Venezuela
629	Nicaragua

Số	Quốc gia
630	Spain
631	Turkey
632	Brazil
633	Argentina
634	Italy
635	Costa Rica
636	Argentina
637	Spain
638	Lesotho
639	United States
640	India
641	Colombia
642	United Kingdom/British Honduras
643	Colombia
644	Mali
645	Ecuador
646	Costa Rica
647	Portugal
648	United Kingdom/Saint Vincent
649	El Salvador
650	El Salvador
651	Argentina
652	Philippines
653	Argentina
654	Portugal
655	Belgium
656	Argentina
657	Spain
658	Spain
659	Guatemala
660	Mauritania
661	Spain
662	Nicaragua
663	Paraguay
664	Colombia
665	Costa Rica
666	Portugal
667	Spain
668	Jordan
669	Argentina
670	Cyprus

Số	Quốc gia
671	Bolivia
672	Dominican Republic
673	Madagascar
674	Indonesia
675	Colombia
676	Nicaragua
677	Sudan
678	Spain
679	Spain
680	United Kingdom
681	Central African Republic
682	Costa Rica
683	Ecuador
684	Spain
685	Bolivia
686	Japan
687	Colombia
688	Chile
689	Mauritius
690	United Kingdom/British Honduras
691	Argentina
692	Brazil
693	Uruguay
694	Honduras
695	India
696	Mexico
697	Spain
698	Senegal
699	Canada
700	Guyana
701	Colombia
702	Costa Rica
703	Chile
704	Spain
705	United States
706	Uruguay
707	Argentina
708	Bulgaria
709	Mauritius
710	Argentina
711	Morocco

Số	Quốc gia
712	Guatemala
713	Peru
714	Ecuador
715	Nicaragua
716	United Kingdom/Saint Vincent
717	Costa Rica
718	Dominican Republic
719	Colombia
720	India
721	India
722	Spain
723	Colombia
724	Philippines
725	Japan
726	Uruguay
727	Nigeria
728	Jamaica
730	Jordan
731	Argentina
732	Togo
733	Guatemala
734	Colombia
735	Spain
736	Spain
737	Japan
738	Japan
739	Japan
740	Japan
741	Japan
742	Japan
743	Japan
744	Japan
745	Japan
746	Canada
747	Guatemala
748	Brazil
749	Senegal
750	Spain
751	Viet Nam
752	El Salvador

Số	Quốc gia
753	Japan
754	Jamaica
755	Japan
756	India
757	Australia
758	Costa Rica
759	United Kingdom/British Honduras
760	Spain
761	Mauritius
762	Peru
763	Uruguay
764	Colombia
765	Chile
766	Yemen
767	Republic of South Africa
768	Dominican Republic
769	Nicaragua
771	Uruguay
772	Israel
773	Mexico
774	Central African Republic
775	Uganda
776	Jamaica
777	India
778	France
779	Argentina
780	Spain
781	Bolivia
782	Liberia
783	Costa Rica
784	Greece
785	Colombia
786	Uruguay
787	Brazil
788	Peru
789	Guatemala
790	Jamaica
791	Israel
792	Japan
793	India

Số	Quốc gia
794	Greece
795	Liberia
796	Bahamas
797	Jordan
798	Cyprus
799	Turkey
800	Brazil
801	Uruguay
802	Dominican Republic
803	Spain
804	Pakistan
805	Malta
806	Bolivia
807	United States/Puerto Rico
808	Ivory Coast
809	Argentina
810	France/Guyana
811	Jordan
812	Spain
813	Colombia
814	Bolivia
815	Ethiopia
816	Bangladesh
817	France/Territory of the Afars and the Issas
818	Canada
819	Dominican Republic
820	Honduras
821	Costa Rica
822	Dominican Republic
823	Chile
824	Dahomey
825	Nicaragua
826	Costa Rica
827	Mexico
828	India
829	Italy
830	Brazil
831	Mexico
832	India
833	India

Số	Quốc gia
834	Greece
835	Spain
836	Argentina
837	India
838	Spain
839	Jordan
840	Sudan
841	Canada
842	Argentina
843	India
844	El Salvador
845	Canada
846	Australia
847	Dominican Republic
848	Spain
849	Nicaragua
850	Colombia
851	Greece
852	Republic of South Africa
853	Chad
854	Paraguay
855	Honduras
856	Guatemala
857	United Kingdom/Antigua
858	Ecuador
859	Costa Rica
860	United Kingdom/Saint Vincent
861	Bangladesh
862	India
863	Turkey
864	Spain
865	Ecuador
866	France
867	United Kingdom/Belize
868	Peru
869	India
870	Peru
871	Colombia
872	Greece
873	El Salvador
874	Spain

Số	Quốc gia
875	Costa Rica
876	Greece
877	Greece
878	Nigeria
879	Malaysia
880	Madagascar
881	India
882	United Kingdom/Saint Vincent
883	United Kingdom/Belize
884	Peru
885	Ecuador
886	Canada
887	Ethiopia
888	Ecuador
889	Colombia
890	Guyana
891	Guatemala
892	Fiji
893	Canada
894	Ecuador
895	Morocco
896	Honduras
897	Paraguay
898	United States/Puerto Rico
899	Tunisia
900	Spain
901	Nicaragua
902	Australia
903	Canada
904	El Salvador
905	USSR
906	Peru
907	Colombia
908	Morocco
909	Poland
910	Greece
911	Malaysia
912	Peru
913	Sri Lanka
914	Nicaragua
915	Spain

Số	Quốc gia
916	Peru
917	Costa Rica
918	Belgium
919	Colombia
920	United Kingdom/Antigua
921	Greece
922	India
923	Spain
924	Guatemala
925	Yemen
926	Italy
927	Brazil
928	Malaysia
929	Honduras
930	Turkey
931	Canada
932	Greece
933	Peru
934	Morocco
935	Greece
936	New Zealand
937	Spain
938	Honduras
939	Greece
940	Sudan
941	Guyana
942	India
943	Dominican Republic
944	Egypt
945	Argentina
946	Paraguay
947	Greece
948	Colombia
949	Malta
950	Dominican Republic
951	Peru
952	Spain
953	El Salvador
954	Guatemala
955	Bangladesh
956	New Zealand

Số	Quốc gia
957	Guatemala
958	Brazil
959	Honduras
960	Peru
961	Greece
962	Turkey
963	Grenada
964	Canada
965	Malaysia
966	Portugal
967	Peru
968	Greece
969	Peru
970	Greece
971	Dominican Republic
972	Peru
973	El Salvador
974	Peru
975	Guatemala
976	Greece
977	Colombia
978	Guatemala
979	Spain
980	Costa Rica
981	Belgium
982	Costa Rica
983	Bolivia
984	Kenya
985	Turkey
986	Dominican Republic
987	El Salvador
988	Sri Lanka
989	Greece
990	Sri Lanka
991	Costa Rica
992	Morocco
993	Morocco
994	Colombia
995	India
996	Greece
997	Turkey

Số	Quốc gia
998	Greece
999	Turkey
1000	El Salvador
1001	Spain
1002	Brazil
1003	Sri Lanka
1004	Haiti
1005	United Kingdom (Hong Kong)
1006	Greece
1007	Nicaragua
1008	Greece
1009	Colombia
1010	Spain
1011	Senegal
1012	Ecuador
1013	Upper Volta
1014	Dominican Republic
1015	Thailand
1016	El Salvador
1017	Morocco
1018	Morocco
1019	Greece
1020	Mali
1021	Greece
1022	Malaysia
1023	Colombia
1024	India
1025	Haiti
1026	Guatemala
1027	Paraguay
1028	Chile
1029	Turkey
1030	France/Guyana and Martinique
1031	Nicaragua
1032	Ecuador
1033	Jamaica
1034	Brazil
1035	India
1036	Colombia
1037	Sudan
1038	United Kingdom

Số	Quốc gia
1039	Spain
1040	Central African Republic
1041	Brazil
1042	Portugal
1043	Bahrain
1044	Dominican Republic
1045	Portugal
1046	Chile
1047	Nicaragua
1048	Pakistan
1049	Peru
1050	India
1051	Chile
1052	Panama
1053	Dominican Republic
1054	Morocco
1055	Canada
1056	Honduras
1057	Greece
1058	Greece
1059	Dominican Republic
1060	Argentina
1061	Spain
1062	Greece
1063	Costa Rica
1064	Uruguay
1065	Colombia
1066	Romania
1067	Argentina
1068	Greece
1069	India
1070	Canada (Nova Scotia)
1071	Canada (Ontario)
1072	Colombia
1073	Colombia
1074	United States
1075	Pakistan
1076	Bolivia
1077	Morocco
1078	Spain
1079	Colombia

Số	Quốc gia
1080	Zambia
1081	Peru
1082	Greece
1083	Colombia
1084	Nicaragua
1085	Colombia
1086	Greece
1087	Portugal
1088	Mauritania
1089	Upper Volta
1090	Spain
1091	India
1092	Uruguay
1093	Bolivia
1094	Chile
1095	Chile
1096	Chile
1097	Poland
1098	Uruguay
1099	Norway
1100	India
1101	Colombia
1102	Panama
1103	Nicaragua
1104	Bolivia
1105	Colombia
1106	Dominican Republic
1107	India
1108	Costa Rica
1109	Chile
1110	Thailand
1111	India
1112	Bolivia
1113	India
1114	Nicaragua
1115	Morocco
1116	Morocco
1117	Chile
1118	Dominican Republic
1119	Argentina
1120	Spain

Số	Quốc gia
1121	Sierra Leone
1122	Costa Rica
1123	Nicaragua
1124	Bolivia
1125	Argentina
1126	Chile
1127	Colombia
1128	Bolivia
1129	Nicaragua
1130	United States
1131	Upper Volta
1132	Uruguay
1133	Nicaragua
1134	Cyprus
1135	Ghana
1136	Chile
1137	Chile
1138	Peru
1139	Jordan
1140	Colombia
1141	Venezuela
1142	Thailand
1143	United States
1144	Chile
1145	Honduras
1146	Iraq
1147	Canada
1148	Nicaragua
1149	Honduras
1150	El Salvador
1151	Japan
1152	Chile
1153	Uruguay
1154	Cameroon
1155	Colombia
1156	Chile
1157	Philippines
1158	Jamaica
1159	Nicaragua
1160	Suriname
1161	Bolivia

Số	Quốc gia
1162	Chile
1163	Cyprus
1164	Malta
1165	Japan
1166	Honduras
1167	Greece
1168	El Salvador
1169	Nicaragua
1170	Chile
1171	Canada (Quebec)
1172	Canada (Ontario)
1173	Canada (British Columbia)
1174	Portugal
1175	Pakistan
1176	Guatemala
1177	Dominican Republic
1178	Israel
1179	Dominican Republic
1180	Australia
1181	Peru
1182	Belgium
1183	Chile
1184	Chile
1185	Nicaragua
1186	Chile
1187	Islamic Republic of Iran
1188	Dominican Republic
1189	Kenya
1190	Peru
1191	Chile
1192	Philippines
1193	Greece
1194	Chile
1195	Guatemala
1196	Morocco
1197	Jordan
1198	Cuba
1199	Peru
1200	Chile
1201	Morocco
1202	Greece

Số	Quốc gia
1203	Spain
1204	Paraguay
1205	Chile
1206	Peru
1207	Uruguay
1208	Nicaragua
1209	Uruguay
1210	Colombia
1211	Bahrain
1212	Chile
1213	Greece
1214	Bangladesh
1215	Guatemala
1216	Honduras
1217	Chile
1218	Costa Rica
1219	Liberia
1220	Argentina
1221	Dominican Republic
1222	Bahamas
1223	Djibouti
1224	Greece
1225	Brazil
1226	Canada
1227	India
1228	Peru
1229	Chile
1230	Ecuador
1231	Peru
1232	India
1233	El Salvador
1234	Canada
1235	Canada (British Columbia)
1236	Uruguay
1237	Brazil
1238	Greece
1239	Colombia
1240	Colombia
1241	Australia (Northern Territory)
1242	Costa Rica
1243	Grenada

Số	Quốc gia
1244	Spain
1245	Cyprus
1246	Bangladesh
1247	Canada (Alberta)
1248	Colombia
1249	Spain
1250	Belgium
1251	Portugal
1252	Colombia
1253	Morocco
1254	Uruguay
1255	Norway
1256	Portugal
1257	Uruguay
1258	El Salvador
1259	Bangladesh
1260	Canada (Newfoundland)
1261	United Kingdom
1262	Guatemala
1263	Japan
1264	Barbados
1265	United States
1266	Upper Volta
1267	Papua New Guinea
1268	Honduras
1269	El Salvador
1270	Brazil
1271	Honduras
1272	Chile
1273	El Salvador
1274	Uruguay
1275	Paraguay
1276	Chile
1277	Dominican Republic
1278	Chile
1279	Portugal
1280	Chile
1281	El Salvador
1282	Morocco
1283	Nicaragua
1284	Grenada

Số	Quốc gia
1285	Chile
1286	El Salvador
1287	Costa Rica
1288	Dominican Republic
1289	Peru
1290	Uruguay
1291	Colombia
1292	Spain
1293	Dominican Republic
1294	Brazil
1295	United Kingdom/Montserrat
1296	Antigua
1297	Chile
1298	Nicaragua
1299	Uruguay
1300	Costa Rica
1301	Paraguay
1302	Colombia
1303	Portugal
1304	Costa Rica
1305	Costa Rica
1306	Mauritania
1307	Honduras
1308	Grenada
1309	Chile
1310	Costa Rica
1311	Guatemala
1312	Greece
1313	Brazil
1314	Portugal
1315	Portugal
1316	Uruguay
1317	Nicaragua
1318	Federal Republic of Germany
1319	Ecuador
1320	Spain
1321	Peru
1322	Dominican Republic
1323	Philippines
1324	Australia
1325	Sudan

Số	Quốc gia
1326	Bangladesh
1327	Tunisia
1328	Paraguay
1329	Canada (British Columbia)
1330	Guyana
1331	Brazil
1332	Pakistan
1333	Jordan
1334	New Zealand
1335	Malta
1336	Mauritius
1337	Nepal
1338	Denmark
1339	Dominican Republic
1340	Morocco
1341	Paraguay
1342	Spain
1343	Colombia
1344	Nicaragua
1345	Australia
1346	India
1347	Bolivia
1348	Ecuador
1349	Malta
1350	Canada (British Columbia)
1351	Nicaragua
1352	Israel
1353	Philippines
1354	Greece
1355	Senegal
1356	Canada (Quebec)
1357	Greece
1358	Spain
1359	Pakistan
1360	Dominican Republic
1361	Nicaragua
1362	Spain
1363	Peru
1364	France
1365	Portugal
1366	Spain

Số	Quốc gia
1367	Peru
1368	Paraguay
1369	Honduras
1370	Portugal
1371	Australia
1372	Nicaragua
1373	Belgium
1374	Spain
1375	Spain
1376	Colombia
1377	Brazil
1378	Bolivia
1379	Fiji
1380	Malaysia
1381	Ecuador
1382	Portugal
1383	Pakistan
1384	Greece
1385	New Zealand
1386	Peru
1387	Ireland
1388	Morocco
1389	Norway
1390	Israel
1391	United Kingdom
1392	Venezuela
1393	Dominican Republic
1394	Canada
1395	Costa Rica
1396	Haiti
1397	Argentina
1398	Honduras
1399	Spain
1400	Ecuador
1401	United States
1402	Czechoslovakia
1403	Uruguay
1404	Uruguay
1405	Burkina Faso
1406	Zambia
1407	Mexico

Số	Quốc gia
1408	Venezuela
1409	Argentina
1410	Liberia
1411	Ecuador
1412	Venezuela
1413	Bahrain
1414	Israel
1415	Australia
1416	United States
1417	Brazil
1418	Denmark
1419	Panama
1420	United States (Puerto Rico)
1421	Denmark
1422	Colombia
1423	Côte d'Ivoire
1424	Portugal
1425	Fiji
1426	Philippines
1427	Brazil
1428	India
1429	Colombia
1430	Canada
1431	Indonesia
1432	Peru
1433	Spain
1434	Colombia
1435	Paraguay
1436	Colombia
1437	United States
1438	Canada
1439	United Kingdom
1440	Paraguay
1441	El Salvador
1442	Nicaragua
1443	Denmark
1444	Philippines
1445	Peru
1446	Paraguay
1447	Saint Lucia
1448	Norway

Số	Quốc gia
1449	Mali
1450	Peru
1451	Canada
1452	Ecuador
1453	Venezuela
1454	Nicaragua
1455	Argentina
1456	Argentina
1457	Colombia
1458	Iceland
1459	Guatemala
1460	Uruguay
1461	Brazil
1462	Burkina Faso
1463	Liberia
1464	Honduras
1465	Colombia
1466	Spain
1467	United States
1468	India
1469	Netherlands
1470	Denmark
1471	India
1472	Spain
1473	Morocco
1474	Spain
1475	Panama
1476	Panama
1477	Colombia
1478	Peru
1479	India
1480	Malaysia
1481	Brazil
1482	Paraguay
1483	Costa Rica
1484	Peru
1485	Venezuela
1486	Portugal
1487	Brazil
1488	Guatemala
1489	Cyprus

Số	Quốc gia
1490	Morocco
1491	Trinidad and Tobago
1492	Romania
1493	Cyprus
1494	El Salvador
1495	Philippines
1496	Argentina
1497	Portugal
1498	Ecuador
1499	Morocco
1500	China
1501	Venezuela
1502	Peru
1503	Peru
1504	Dominican Republic
1505	Barbados
1506	El Salvador
1507	Turkey
1508	Sudan
1509	Brazil
1510	Paraguay
1511	Australia
1512	Guatemala
1513	Malta
1514	India
1515	Argentina
1516	Bolivia
1517	India
1518	United Kingdom
1519	Paraguay
1520	Haiti
1521	Turkey
1522	Colombia
1523	United States
1524	El Salvador
1525	Pakistan
1526	Canada
1527	Peru
1528	Federal Republic of Germany
1529	Philippines
1530	Nigeria

Số	Quốc gia
1531	Panama
1532	Argentina
1533	Venezuela
1534	Pakistan
1535	Venezuela
1536	Spain
1537	Niger
1538	Honduras
1539	Guatemala
1540	United Kingdom
1541	Peru
1542	Malaysia
1543	United States
1544	Ecuador
1545	Poland
1546	Paraguay
1547	Canada
1548	Peru
1549	Dominican Republic
1550	India
1551	Argentina
1552	Malaysia
1553	United Kingdom (Hong Kong)
1554	Honduras
1555	Colombia
1556	Iraq
1557	United States
1558	Ecuador
1559	Australia
1560	Argentina
1561	Spain
1562	Colombia
1563	Iceland
1564	Sierra Leone
1565	Greece
1566	Peru
1567	Argentina
1568	Honduras
1569	Panama
1570	Philippines
1571	Romania

Số	Quốc gia
1572	Philippines
1573	Paraguay
1574	Morocco
1575	Zambia
1576	Norway
1577	Turkey
1578	Venezuela
1579	Peru
1580	Panama
1581	Thailand
1582	Turkey
1583	Turkey
1584	Greece
1585	Philippines
1586	Nicaragua
1587	Canada (British Columbia)
1588	Guatemala
1589	Morocco
1590	Lesotho
1591	India
1592	Chad
1593	Central African Republic
1594	Côte d'Ivoire
1595	Guatemala
1596	Uruguay
1597	Mauritania
1598	Peru
1599	Gabon
1600	Czechoslovakia
1601	Canada (Quebec)
1602	Spain
1603	Canada (British Columbia)
1604	Canada (Manitoba)
1605	Canada (New Brunswick)
1606	Canada (Nova Scotia)
1607	Canada (Newfoundland)
1608	Lebanon
1609	Peru
1610	Philippines
1611	Venezuela
1612	Venezuela

Số	Quốc gia
1613	Spain
1614	Peru
1615	Philippines
1616	Canada
1617	Ecuador
1618	United Kingdom
1619	United Kingdom
1620	Colombia
1621	Sri Lanka
1622	Fiji
1623	Bulgaria
1624	Canada (Nova Scotia)
1625	Colombia
1626	Venezuela
1627	Uruguay
1628	Cuba
1629	Korea
1630	Malta
1631	Colombia
1632	Greece
1633	United Kingdom (Isle of Man)
1634	Russian Federation
1635	Portugal
1636	Venezuela
1637	Togo
1638	Malawi
1639	Argentina
1640	Morocco
1641	Denmark
1642	Peru
1643	Morocco
1644	Poland
1645	Central African Republic
1646	Morocco
1647	Côte d'Ivoire
1648	Peru
1649	Nicaragua
1650	Peru
1651	India
1652	China
1653	Argentina

Số	Quốc gia
1654	Paraguay
1655	Nicaragua
1656	Paraguay
1657	Portugal
1658	Dominican Republic
1659	El Salvador
1660	Argentina
1661	Peru
1662	Argentina
1663	Peru
1664	Ecuador
1665	Ecuador
1666	Guatemala
1667	Ecuador
1668	Cyprus
1669	Chad
1670	Canada
1671	Morocco
1672	Venezuela
1673	Nicaragua
1674	Denmark
1675	Senegal
1676	Venezuela
1677	Poland
1678	Costa Rica
1679	Argentina
1680	Norway
1681	Canada
1682	Haiti
1683	Russian Federation
1684	Argentina
1685	Venezuela
1686	Colombia
1687	Morocco
1688	Sudan
1689	Côte d'Ivoire
1690	Peru
1691	Morocco
1692	Germany
1693	El Salvador
1694	Portugal

Số	Quốc gia
1695	Costa Rica
1696	Pakistan
1697	Turkey
1698	New Zealand
1699	Cameroon
1700	Nicaragua
1701	Egypt
1702	Colombia
1703	Guinea
1704	Lebanon
1705	Paraguay
1706	Peru
1707	Malta
1708	Peru
1709	Morocco
1710	Chile
1711	Haiti
1712	Morocco
1713	Kenya
1714	Morocco
1715	Canada
1716	Haiti
1717	Cape Verde
1718	Philippines
1719	Nicaragua
1720	Brazil
1721	Colombia
1722	Canada (Ontario)
1723	Argentina
1724	Morocco
1725	Denmark
1726	Pakistan
1727	Turkey
1728	Argentina
1729	Ecuador
1730	United Kingdom
1731	Peru
1732	Dominican Republic
1733	Canada (Quebec)
1734	Guatemala
1735	Canada (Ontario)

Số	Quốc gia
1736	Argentina
1737	Canada
1738	Canada (Newfoundland)
1739	Venezuela
1740	Guatemala
1741	Argentina
1742	Hungary
1743	Canada (Quebec)
1744	Argentina
1745	Argentina
1746	Ecuador
1747	Canada
1748	Canada (Quebec)
1749	Canada (Quebec)
1750	Canada (Quebec)
1751	Dominican Republic
1752	Myanmar
1753	Burundi
1754	El Salvador
1755	Turkey
1756	Indonesia
1757	El Salvador
1758	Canada
1759	Peru
1760	Sweden
1761	Colombia
1762	Czech Republic
1763	Norway
1764	Nicaragua
1765	Bulgaria
1766	Portugal
1767	Ecuador
1768	Iceland
1769	Russian Federation
1770	Costa Rica
1771	Pakistan
1772	Cameroon
1773	Indonesia
1774	Australia
1775	Belize
1776	Nicaragua

Số	Quốc gia
1777	Argentina
1778	Guatemala
1779	Canada (Prince Edward Island)
1780	Costa Rica
1781	Costa Rica
1782	Portugal
1783	Paraguay
1784	Peru
1785	Poland
1786	Guatemala
1787	Colombia
1788	Romania
1789	Republic of Korea
1790	Paraguay
1791	Chad
1792	Kenya
1793	Nigeria
1794	Peru
1795	Honduras
1796	Peru
1797	Venezuela
1798	Spain
1799	Kazakhstan
1800	Canada (Federal)
1801	Canada (Prince Edward Island)
1802	Canada (Nova Scotia)
1803	Djibouti
1804	Peru
1805	Cuba
1806	Canada (Yukon)
1807	Ukraine
1808	Costa Rica
1809	Kenya
1810	Turkey
1811	Paraguay
1812	Venezuela
1813	Peru
1814	Ecuador
1815	Spain
1816	Paraguay
1817	India

Số	Quốc gia
1818	Zaire
1819	China
1820	Germany
1821	Ethiopia
1822	Venezuela
1823	Guatemala
1824	El Salvador
1825	Morocco
1826	Philippines
1827	Venezuela
1828	Venezuela
1829	Chile
1830	Turkey
1831	Bolivia
1832	Argentina
1833	Democratic Republic of the Congo
1834	Kazakhstan
1835	Czech Republic
1836	Colombia
1837	Argentina
1838	Burkina Faso
1839	Brazil
1840	India
1841	Burundi
1842	El Salvador
1843	Sudan
1844	Mexico
1845	Peru
1846	Côte d'Ivoire
1847	Guatemala
1848	Ecuador
1849	Belarus
1850	Congo
1851	Djibouti
1852	United Kingdom
1853	El Salvador
1854	India
1855	Peru
1856	Uruguay
1857	Chad
1858	France (French Polynesia)

Số	Quốc gia
1859	Canada
1860	Dominican Republic
1861	Denmark
1862	Bangladesh
1863	Guinea
1864	Paraguay
1865	Korea, Republic of
1866	Brazil
1867	Argentina
1868	Costa Rica
1869	Latvia
1870	Congo
1871	Brazil
1872	Argentina
1873	Barbados
1874	El Salvador
1875	Costa Rica
1876	Guatemala
1877	Morocco
1878	Peru
1879	Costa Rica
1880	Peru
1881	Argentina
1882	Denmark
1883	Kenya
1884	Swaziland
1885	Belarus
1886	Uruguay
1887	Argentina
1888	Ethiopia
1889	Brazil
1890	India
1891	Romania
1892	Guatemala
1893	Chad
1894	Mauritania
1895	Venezuela
1896	Colombia
1897	Japan
1898	Guatemala
1899	Argentina

Số	Quốc gia
1900	Canada (Ontario)
1901	Costa Rica
1902	Venezuela
1903	Pakistan
1904	Romania
1905	Democratic Republic of the Congo
1906	Peru
1907	Mexico
1908	Ethiopia
1909	Zimbabwe
1910	Democratic Republic of the Congo
1911	Ecuador
1912	United Kingdom (Isle of Man)
1913	Panama
1914	Philippines
1915	Ecuador
1916	Colombia
1917	Comoros
1918	Croatia
1919	Spain
1920	Lebanon
1921	Niger
1922	Djibouti
1923	Croatia
1924	Argentina
1925	Colombia
1926	Peru
1927	Mexico
1928	Canada (Manitoba)
1929	France (French Guiana)
1930	China
1931	Panama
1932	Panama
1933	Denmark
1934	Cambodia
1935	Nigeria
1936	Guatemala
1937	Zimbabwe
1938	Croatia
1939	Argentina
1940	Mauritius

Số	Quốc gia
1941	Chile
1942	China – Hong Kong Special Administrative Region
1943	Canada (Ontario)
1944	Peru
1945	Chile
1946	Chile
1947	Argentina
1948	Colombia
1949	Bahrain
1950	Denmark
1951	Canada (Ontario)
1952	Venezuela
1953	Argentina
1954	Côte d'Ivoire
1955	Colombia
1956	Guinea-Bissau
1957	Bulgaria
1958	Denmark
1959	United Kingdom (Bermuda)
1960	Guatemala
1961	Cuba
1962	Colombia
1963	Australia
1964	Colombia
1965	Panama
1966	Costa Rica
1967	Panama
1968	Spain
1969	Cameroon
1970	Guatemala
1971	Denmark
1972	Poland
1973	Colombia
1974	Mexico
1975	Canada (Ontario)
1976	Zambia
1977	Togo
1978	Gabon
1979	Peru
1980	Luxembourg

Số	Quốc gia
1981	Turkey
1982	Brazil
1983	Portugal
1984	Costa Rica
1985	Canada
1986	Venezuela
1987	El Salvador
1988	Comoros
1989	Bulgaria
1990	Mexico
1991	Japan
1992	Brazil
1993	Venezuela
1994	Senegal
1995	Cameroon
1996	Uganda
1997	Brazil
1998	Bangladesh
1999	Canada (Saskatchewan)
2000	Morocco
2001	Ukraine
2002	Chile
2003	Peru
2004	Peru
2005	Central African Republic
2006	Pakistan
2007	Bolivia
2008	Guatemala
2009	Mauritius
2010	Ecuador
2011	Estonia
2012	Russian Federation
2013	Mexico
2014	Uruguay
2015	Colombia
2016	Brazil
2017	Guatemala
2018	Ukraine
2019	Swaziland
2020	Nicaragua
2021	Guatemala

Số	Quốc gia
2022	New Zealand
2023	Cape Verde
2024	Costa Rica
2025	Canada (Ontario)
2026	United States
2027	Zimbabwe
2028	Gabon
2029	Argentina
2030	Costa Rica
2031	China
2032	Guatemala
2033	Uruguay
2034	Nicaragua
2035	Haiti
2036	Paraguay
2037	Argentina
2038	Ukraine
2039	Mexico
2040	Spain
2041	Argentina
2042	Djibouti
2043	Russian Federation
2044	Cape Verde
2045	Argentina
2046	Colombia
2047	Bulgaria
2048	Morocco
2049	Peru
2050	Guatemala
2051	Colombia
2052	Haiti
2053	Bosnia and Herzegovina
2054	Argentina
2055	Morocco
2056	Central African Republic
2057	Romania
2058	Venezuela
2059	Peru
2060	Denmark
2061	New Zealand
2062	Argentina

Số	Quốc gia
2063	Paraguay
2064	Spain
2065	Argentina
2066	Malta
2067	Venezuela
2068	Colombia
2069	Costa Rica
2070	Mexico
2071	Togo
2072	Haiti
2073	Chile
2074	Cameroon
2075	Ukraine
2076	Peru
2077	El Salvador
2078	Lithuania
2079	Ukraine
2080	Venezuela
2081	Zimbabwe
2082	Morocco
2083	Canada (New Brunswick)
2084	Costa Rica
2085	El Salvador
2086	Paraguay
2087	Uruguay
2088	Venezuela
2089	Romania
2090	Belarus
2091	Romania
2092	Nicaragua
2093	Korea, Republic of
2094	Slovakia
2095	Argentina
2096	Pakistan
2097	Colombia
2098	Peru
2099	Brazil
2100	Honduras
2101	Nicaragua
2102	Bahamas
2103	Guatemala

Số	Quốc gia
2104	Costa Rica
2105	Paraguay
2106	Mauritius
2107	Chile
2108	Ecuador
2109	Morocco
2110	Cyprus
2111	Peru
2112	Nicaragua
2113	Mauritania
2114	Japan
2115	Mexico
2116	Indonesia
2117	Argentina
2118	Hungary
2119	Canada (Ontario)
2120	Nepal
2121	Spain
2122	Guatemala
2123	Spain
2124	Lebanon
2125	Thailand
2126	Turkey
2127	Bahamas
2128	Gabon
2129	Chad
2130	Argentina
2131	Argentina
2132	Madagascar
2133	The former Yugoslav Republic of
2134	Panama
2135	Chile
2136	Mexico
2137	Uruguay
2138	Ecuador
2139	Japan
2140	Bosnia and Herzegovina
2141	Chile
2142	Colombia
2143	Swaziland
2144	Georgia

Số	Quốc gia
2145	Canada (Ontario)
2146	Serbia and Montenegro
2147	Turkey
2148	Togo
2149	Romania
2150	Chile
2151	Colombia
2152	Mexico
2153	Algeria
2154	Venezuela
2155	Mexico
2156	Brazil
2157	Argentina
2158	India
2159	Colombia
2160	Venezuela
2161	Venezuela
2162	Peru
2163	Nicaragua
2164	Morocco
2165	El Salvador
2166	Canada (British Columbia)
2167	Guatemala
2168	Argentina
2169	Pakistan
2170	Iceland
2171	Sweden
2172	Chile
2173	Canada (British Columbia)
2174	Uruguay
2175	Morocco
2176	Japan
2177	Japan
2178	Denmark
2179	Guatemala
2180	Canada (British Columbia)
2181	Thailand
2182	Canada (Ontario)
2183	Japan
2184	Zimbabwe
2185	Russian Federation

Số	Quốc gia
2186	China - Hong Kong Special Administrative Region
2187	Guyana
2188	Bangladesh
2189	China
2190	El Salvador
2191	Venezuela
2192	Togo
2193	France
2194	Guatemala
2195	Philippines
2196	Canada (British Columbia)
2197	South Africa
2198	Kazakhstan
2199	Russian Federation
2200	Turkey
2201	Ecuador
2202	Venezuela
2203	Guatemala
2204	Argentina
2205	Nicaragua
2206	Nicaragua
2207	Mexico
2208	El Salvador
2209	Uruguay
2210	Spain
2211	Peru
2212	Greece
2213	Colombia
2214	El Salvador
2215	Chile
2216	Russian Federation
2217	Chile
2218	Chile
2219	Argentina
2220	Kenya
2221	Argentina
2222	Cambodia
2223	Argentina
2224	Argentina
2225	Bosnia and Herzegovina

Số	Quốc gia
2226	Colombia
2227	United States
2228	India
2229	Pakistan
2230	Guatemala
2231	Costa Rica
2232	Chile
2233	France
2234	Mexico
2235	Peru
2236	Indonesia
2237	Colombia
2238	Zimbabwe
2239	Colombia
2240	Argentina
2241	Guatemala
2242	Pakistan
2243	Morocco
2244	Russian Federation
2245	Chile
2246	Russian Federation
2247	Mexico
2248	Peru
2249	Venezuela
2250	Argentina
2251	Russian Federation
2252	Philippines
2253	China – Hong Kong Special Administrative Region
2254	Venezuela
2255	Sri Lanka
2256	Argentina
2257	Canada (Quebec)
2258	Cuba
2259	Guatemala
2260	Brazil
2261	Greece
2262	Cambodia
2263	Argentina
2264	Nicaragua
2265	Switzerland

Số	Quốc gia
2266	Lithuania
2267	Nigeria
2268	Myanmar
2269	Uruguay
2270	Uruguay
2271	Uruguay
2272	Costa Rica
2273	Pakistan
2274	Nicaragua
2275	Nicaragua
2276	Burundi
2277	Canada (Alberta)
2278	Canada (Quebec)
2279	Peru
2280	Uruguay
2281	Mauritius
2282	Mexico
2283	Argentina
2284	Peru
2285	Peru
2286	Peru
2287	Sri Lanka
2288	Niger
2289	Peru
2290	Chile
2291	Poland
2292	United States
2293	Peru
2294	Brazil
2295	Guatemala
2296	Chile
2297	Colombia
2298	Guatemala
2299	El Salvador
2300	Costa Rica
2301	Malaysia
2302	Argentina
2303	Turkey
2304	Japan
2305	Canada (Ontario)
2306	Belgium

Số	Quốc gia
2307	Chile
2308	Mexico
2309	United States
2310	Poland
2311	Nicaragua
2312	Argentina
2313	Zimbabwe
2314	Canada (Quebec)
2315	Japan
2316	Fiji
2317	Moldova, Republic of
2318	Cambodia
2319	Japan
2320	Chile
2321	Haiti
2322	Venezuela
2323	Iran, Islamic Republic of
2324	Canada (British Columbia)
2325	Portugal
2326	Australia
2327	Bangladesh
2328	Zimbabwe
2329	Turkey
2330	Honduras
2331	Colombia
2332	Poland
2333	Canada (Quebec)
2334	Portugal
2335	Chile
2336	Indonesia
2337	Chile
2338	Mexico
2339	Guatemala
2340	Nepal
2341	Guatemala
2342	Panama
2343	Canada (Quebec)
2344	Argentina
2345	Albania
2346	Mexico
2347	Mexico

Số	Quốc gia
2348	Iraq
2349	Canada (Newfoundland and Labrador)
2350	Moldova, Republic of
2351	Turkey
2352	Chile
2353	Venezuela
2354	Nicaragua
2355	Colombia
2356	Colombia
2357	Venezuela
2358	Romania
2359	Uruguay
2360	El Salvador
2361	Guatemala
2362	Colombia
2363	Colombia
2364	India
2365	Zimbabwe
2366	Turkey
2367	Costa Rica
2368	El Salvador
2369	Argentina
2370	Argentina
2371	Bangladesh
2372	Panama
2373	Argentina
2374	Cambodia
2375	Peru
2376	Côte d'Ivoire
2377	Argentina
2378	Uganda
2379	Netherlands
2380	Sri Lanka
2381	Lithuania
2382	Cameroon
2383	United Kingdom
2384	Colombia
2385	Costa Rica
2386	Peru
2387	Georgia

Số	Quốc gia
2388	Ukraine
2389	Peru
2390	Guatemala
2391	Madagascar
2392	Chile
2393	Mexico
2394	Nicaragua
2395	Poland
2396	El Salvador
2397	Guatemala
2398	Mauritius
2399	Pakistan
2400	Peru
2401	Canada (Quebec)
2402	Bangladesh
2403	Canada (Quebec)
2404	Morocco
2405	Canada (British Columbia)
2406	South Africa
2407	Benin
2408	Cape Verde
2409	Costa Rica
2410	Mexico
2411	Venezuela
2412	Nepal
2413	Guatemala
2414	Argentina
2415	Serbia and Montenegro
2416	Morocco
2417	Argentina
2418	El Salvador
2419	Sri Lanka
2420	Argentina
2421	Guatemala
2422	Venezuela
2423	El Salvador
2424	Colombia
2425	Burundi
2426	Burundi
2427	Brazil
2428	Venezuela

Số	Quốc gia
2429	Niger
2430	Canada (Ontario)
2431	Equatorial Guinea
2432	Nigeria
2433	Bahrain
2434	Colombia
2435	El Salvador
2436	Denmark
2437	United Kingdom
2438	Argentina
2439	Cameroon
2440	Argentina
2441	Indonesia
2442	Mexico
2443	Cambodia
2444	Mexico
2445	Guatemala
2446	Mexico
2447	Malta
2448	Colombia
2449	Eritrea
2450	Djibouti
2451	Indonesia
2452	Peru

Số	Quốc gia
2453	Iraq
2454	Serbia and Montenegro
2455	Morocco
2456	Argentina
2457	France
2458	Argentina
2459	Argentina
2460	United States
2461	Argentina
2462	Chile
2463	Argentina
2464	Barbados
2465	Chile
2466	Thailand
2467	Canada (Quebec)
2468	Cambodia
2469	Colombia
2470	Brazil
2471	Djibouti
2472	Indonesia
2473	United Kingdom (Jersey)
2474	Poland
2475	France

BỘ TỔNG TẬP VỀ CÁC NGUYÊN TẮC VÀ QUYẾT ĐỊNH CỦA ỦY BAN ILO VỀ TỰ DO HIỆP HỘI

NHÀ XUẤT BẢN LAO ĐỘNG - XÃ HỘI
Ngõ Hòa Bình 4, Minh Khai, Hai Bà Trưng, Hà Nội
ĐT: 024.36246917 - Fax: 024.36246915

Chịu trách nhiệm xuất bản và nội dung
Q. Chủ tịch kiêm Tổng Giám đốc - Tổng biên tập
Vũ Anh Tuấn

Biên Tập
Đặng Linh Trang

Thiết kế bìa
Nguyễn Thị Yên

In 2.035 cuốn, khổ 16 x 24, tại Công ty TNHH In và Dịch vụ Thương Mại
Phú Thịnh. Địa chỉ: 16/3 Lạc Long Quân, quận Cầu Giấy, Hà Nội. Nhà máy:
Lô B2-1-5 và B2-2-5 KCN Nam Thăng Long, quận Bắc Từ Liêm, Hà Nội.
Số xác nhận ĐKXB: 1992-2007/CXBIPH/07-116/LĐXH
Quyết định xuất bản số: 260/QĐ-NXBLĐXH cấp ngày 23/6/2017
ISBN 978-604-65-3047-3
In xong và nộp lưu chiểu Quý II.