

NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA ĐỐI VỚI TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN KHI XUẤT HIỆN TỔ CHỨC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG DOANH NGHIỆP

PHẠM THỊ KIM XUYẾN*

Ngày nhận: 24/8/2023

Ngày phản biện: 30/8/2023

Ngày duyệt đăng: 15/9/2023

Tóm tắt: Đối với tổ chức công đoàn khi Việt Nam tham gia các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới là việc pháp luật cho phép thành lập tổ chức của người lao động (NLĐ) tại doanh nghiệp. Sự xuất hiện tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp ngoài tổ chức Công đoàn Việt Nam có nguy cơ làm tăng chậm, thậm chí giảm số lượng đoàn viên cũng như số lượng công đoàn cơ sở (CĐCS). Công tác phát triển đoàn viên, CĐCS sẽ phải cạnh tranh với các tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp. Bài viết tìm hiểu những vấn đề đặt ra đối với tổ chức công đoàn khi xuất hiện tổ chức của người lao động. Từ đó đề xuất giải pháp thu hút, vận động, thuyết phục NLĐ, tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp tham gia tổ chức công đoàn Việt Nam.

Từ khóa: Công đoàn; thu hút; vận động; người lao động; tổ chức người lao động.

ISSUES ARISING FOR TRADE UNIONS WHEN EMPLOYER ORGANIZATIONS APPEAR IN ENTERPRISES

Abstract: For trade unions, when Vietnam joins new generation free trade agreements, it is the law that allows the establishment of workers' organizations at enterprises. The appearance of workers' organizations in enterprises outside of Vietnam's trade union organization threatens to slowly increase or even decrease the number of union members as well as the number of grassroots trade unions. The work of developing union members and grassroots trade unions will have to compete with workers' organizations at enterprises. This article explores the issues facing trade unions when workers' organizations emerge. From there, propose solutions to attract, mobilize, and persuade workers and employee organizations at enterprises to join Vietnamese trade unions.

Keywords: Trade unions; attraction; mobilization; workers; worker organizations.

1. Đặt vấn đề

Đối với Việt Nam, vấn đề tự do hiệp hội là vấn đề phức tạp và được các nước thành viên thảo luận kỹ lưỡng. Theo đó, Việt Nam cũng như tất cả các nước thành viên phải tôn trọng và bảo đảm quyền của NLĐ trong việc thành lập và gia nhập "tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp" (ngoài hệ thống Công đoàn Việt Nam). Tổ chức này chỉ sau khi được cơ quan Nhà nước có thẩm quyền chấp nhận đăng ký theo một quy trình minh bạch mới chính thức được hoạt động. Hoạt động của tổ chức NLĐ tại doanh nghiệp phải tuân thủ Hiến pháp, pháp luật và phải phù hợp với tôn chỉ, mục đích và phương thức hoạt động đã được đăng ký.

Thực hiện các cam kết về lao động và công đoàn, Việt Nam ban hành một số văn bản bước đầu thực hiện như: Nghị quyết số 06-NQ/TW ngày 05 tháng 11

năm 2016 của Ban Chấp hành Trung ương nêu rõ chủ trương: "Ban hành mới hoặc sửa đổi, bổ sung các văn bản pháp luật về phân công trách nhiệm quản lý nhà nước để đổi mới, tăng cường quản lý có hiệu quả sự ra đời và hoạt động của tổ chức người lao động tại doanh nghiệp nhằm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, tạo điều kiện cho doanh nghiệp kinh doanh ổn định, thành công. Bảo đảm sự ra đời, hoạt động của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp phù hợp với quá trình hoàn thiện khuôn khổ pháp luật, kiện toàn các công cụ, biện pháp quản lý nhằm tạo điều kiện để tổ chức này hoạt động thuận lợi, lành mạnh theo đúng quy định của pháp luật Việt Nam, phù hợp với các nguyên tắc của Tổ chức Lao động Quốc tế, đồng thời giữ vững ổn định chính trị - xã hội". Do đó, điểm tiến

* Trường Đại học Công đoàn

bộ nổi bật nhất của Bộ luật Lao động năm 2019 là đã thừa nhận hai hình thức tồn tại của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, bao gồm: công đoàn cơ sở và tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp.

Chính phủ ban hành Nghị quyết số: 38/NQ-CP, ngày 25 tháng 04 năm 2017 về Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 06-NQ/TW ngày 05 tháng 11 năm 2016 của Ban Chấp hành Trung ương về “Thực hiện có hiệu quả tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế, giữ vững ổn định chính trị - xã hội, trong bối cảnh nước ta tham gia các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới”. Quy định quản lý hiệu quả quá trình ra đời và hoạt động của các tổ chức người lao động ở doanh nghiệp thông qua các biện pháp: điều chỉnh, bổ sung, ban hành mới các quy phạm pháp luật điều chỉnh quá trình đăng ký ra đời và hoạt động của các tổ chức này phù hợp với các quy định của pháp luật Việt Nam và các cam kết quốc tế; tổ chức bộ máy quản lý và có cơ chế, thiết chế thích hợp hướng dẫn, hỗ trợ và quản lý để các tổ chức của người lao động hoạt động có hiệu quả trong việc xây dựng quan hệ lao động lành mạnh tại doanh nghiệp, đại diện và bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của người lao động trong khuôn khổ pháp luật; Đảm bảo việc ra đời và hoạt động nằm trong phạm vi quan hệ lao động, phát hiện sớm và xử lý kịp thời nếu vi phạm.

Tổ chức đại diện người lao động là tổ chức được thành lập trên cơ sở tự nguyện của người lao động tại một đơn vị sử dụng lao động nhằm mục đích bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động trong quan hệ lao động thông qua thương lượng tập thể hoặc các hình thức khác theo quy định của pháp luật về lao động. Theo Điều 172, Bộ Luật Lao động 2019, Tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp được thành lập và hoạt động hợp pháp sau khi cơ quan nhà nước có thẩm quyền cấp đăng ký. Tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp tổ chức và hoạt động phải bảo đảm nguyên tắc tuân thủ Hiến pháp, pháp luật và điều lệ; tự nguyện, tự quản, dân chủ, minh bạch... Chính phủ quy định về hồ sơ, trình tự, thủ tục đăng ký; thẩm quyền, thủ tục cấp đăng ký, thu hồi đăng ký; quản lý

nhà nước đối với vấn đề tài chính, tài sản của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp; chia, tách, hợp nhất, sáp nhập, giải thể, quyền liên kết của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp.

Ngày 12/6/2021, Bộ Chính trị ban hành Nghị quyết 02-NQ/TW về đổi mới tổ chức và hoạt động của công đoàn Việt Nam trong tình hình mới, tăng cường vận động, thuyết phục để người lao động nâng cao hiểu biết, tự nguyện tham gia, thành lập, xây dựng công đoàn ở cơ sở, người sử dụng lao động bảo đảm quyền của người lao động được tham gia và hoạt động trong tổ chức công đoàn theo quy định của pháp luật, bảo đảm quyền lợi hợp pháp của người lao động và sự phát triển của doanh nghiệp.

2. Vấn đề đặt ra đối với tổ chức Công đoàn Việt Nam khi xuất hiện tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp

Thứ nhất, vấn đề cạnh tranh và thu hút đoàn viên công đoàn là điều tất yếu sẽ xảy ra với Công đoàn Việt Nam và các tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp

Công đoàn Việt Nam vừa phải cạnh tranh với các tổ chức của NLD tại doanh nghiệp để thu hút, tập hợp, phát triển đoàn viên, vừa phải giữ vững vị trí, vai trò là tổ chức chính trị - xã hội dưới sự lãnh đạo của Đảng để đại diện, chăm lo, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng cho NLD. Do đó, có thể phát sinh nhiều vấn đề rất phức tạp, trực tiếp tác động đến Công đoàn Việt Nam. Công đoàn Việt Nam sẽ gặp khó khăn trong việc thành lập công đoàn cơ sở và phát triển đoàn viên, nguồn lực đảm bảo cho hoạt động sẽ bị chia sẻ và giảm sút, môi trường hoạt động công đoàn cũng thay đổi lớn do quan hệ lao động diễn biến phức tạp.

Tổ chức của NLD thành lập, có khả năng thu hút lực lượng cán bộ trẻ, năng động, được đào tạo bài bản, nhiều trường hợp có sự hỗ trợ, tài trợ của các tổ chức trong và ngoài nước. Do đó, tổ chức này có điều kiện tập trung, phát huy nguồn lực, triển khai các hoạt động trọng tâm, trọng điểm, mang lại lợi ích thiết thân giúp người lao động dễ nhìn thấy, tin tưởng và tham gia.

Thứ hai, tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp không thực hiện tôn chỉ, mục đích và phạm vi hoạt động là bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của thành viên tổ chức mình trong quan hệ lao động tại doanh nghiệp

Các nhân tố theo đuổi mục tiêu thành lập tổ chức của người lao động nằm ngoài tổ chức Công đoàn Việt Nam và những đối tượng không thiện chí, tìm đủ cách lợi dụng, tạo cơ, bôi nhọ, nói xấu, hạ thấp vai trò và uy tín tổ chức Công đoàn Việt Nam tạo cơ hội để tổ chức của người lao động ra đời.

Các hình thái tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp ngoài tổ chức Công đoàn Việt Nam có thể là: (1) Tổ chức do người lao động thành lập, thực hiện đúng theo tôn chỉ, mục đích đại diện, chăm lo, bảo vệ người lao động; (2) Tổ chức do người sử dụng lao động hỗ trợ thành lập để thao túng, thực hiện các mục tiêu của doanh nghiệp; (3) Tổ chức của người lao động do thế lực bên ngoài lôi kéo, không thiện chí, vận động người lao động vào các hoạt động gây rối, ảnh hưởng xấu đến an ninh, trật tự, an toàn xã hội, xâm phạm đến quyền, lợi ích của người lao động.

Thứ ba, thiếu sự gắn kết giữa tổ chức đại diện người lao động sẽ dẫn đến nguy cơ chia rẽ, phá vỡ tính hệ thống của phong trào công nhân, công đoàn trong hệ thống chính trị Việt Nam.

Tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp ra đời dù không phải là tổ chức chính trị - xã hội như tổ chức Công đoàn Việt Nam, nhưng cũng là tổ chức của người lao động trong phong trào công nhân, trong doanh nghiệp hoặc trên cùng địa bàn (nhất là ở khu công nghiệp, khu chế xuất). Do đó, sự gắn kết, hợp tác, giúp đỡ nhau giữa các tổ chức đại diện này là lẽ tự nhiên và rất cần thiết để cùng nhau hợp lực bảo vệ hiệu quả quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động. Tuy nhiên, nếu giữa các tổ chức đại diện này không có sự hợp tác sẽ rất dễ phát sinh mâu thuẫn, ganh đua thiếu lành mạnh, thậm chí đối lập nhau, tác động xấu đến phong trào công nhân. Và như vậy, sẽ có nguy cơ phá vỡ tính hệ thống của phong trào công nhân, công đoàn trong hệ thống chính trị Việt Nam.

Thứ tư, tình hình quan hệ lao động diễn biến phức tạp hơn, cạnh tranh NLD có nơi diễn ra gay gắt; một bộ phận người lao động có thể bị lôi kéo tham gia gây mất ổn định chính trị hoặc gây khó khăn cho hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

Khi các doanh nghiệp có thêm các tổ chức của NLD với những mục tiêu hoạt động của từng tổ chức khác nhau nên tình hình quan hệ lao động dễ bị bóp méo hoặc diễn biến phức tạp, người lao động khó phân biệt được tổ chức nào đại diện. Một số nước Châu Á như Indonesia, Campuchia là những ví dụ điển hình về tình hình phức tạp của doanh nghiệp và bất ổn xã hội do có quá nhiều tổ chức đại diện NLD hoạt động trong một doanh nghiệp.

Việc người lao động bị chia rẽ hoặc bị lợi dụng lôi kéo vào những hành động trái pháp luật là khó tránh khỏi nếu chúng ta không làm tốt công tác quản lý nhà nước về lĩnh vực này. Nguy cơ hình thành các tổ chức phản động đội lốt “tổ chức đại diện người lao động” trong doanh nghiệp để thu hút, tập hợp lực lượng và gây phức tạp tình hình là vấn đề không thể không tính đến.

3. Giải pháp vận động, thu hút, thuyết phục người lao động, tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp gia nhập tổ chức Công đoàn Việt Nam

Một là, tuyên truyền, tư vấn, trợ giúp người lao động thực thi quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn

Tuyên truyền để người lao động biết, hiểu và tự nguyện gia nhập công đoàn là hết sức quan trọng, cần được đổi mới, cụ thể hướng hoạt động tập trung ở cơ sở và hoạt động vì lợi ích đoàn viên. Bảo đảm quyền tự do quyết định thành lập và gia nhập công đoàn của người lao động, quyền thành lập, gia nhập hội của người sử dụng lao động. Phải chấp nhận có sự tự do lựa chọn tổ chức đại diện của người lao động và người sử dụng lao động. Tổ chức đại diện này có quyền được liên kết ở nhiều cấp độ khác nhau. Đây là vấn đề mới, chưa từng có tiền lệ đối với hệ thống pháp luật Việt Nam hiện hành, đòi hỏi phải

có sự thay đổi lớn trong hệ thống pháp luật và có giải pháp phù hợp về nhiều mặt.

Hai là, vận động, thu hút người lao động, tổ chức của người lao động vào tổ chức Công đoàn Việt Nam

Thu hút, tập hợp đoàn viên trên cơ sở tự giác, tự nguyện. Chú trọng phát triển đoàn viên trong công nhân trực tiếp sản xuất ngoài khu vực nhà nước, lao động trong các doanh nghiệp cho thuê lao động, lao động chính thức trong khu vực phi chính thức, lao động tự do hợp pháp, lao động công nghệ...

Thu hút tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp vào tổ chức Công đoàn Việt Nam, được triển khai đồng bộ từ kế hoạch mục tiêu của công đoàn cấp tỉnh, ngành, phát huy các giá trị của Công đoàn Việt Nam, sự quan tâm, tạo điều kiện thuận lợi của hệ thống chính trị, sự hiệu quả, thiết thực của hoạt động công đoàn cũng như uy tín, năng lực của cán bộ công đoàn.

Ba là, tổ chức Công đoàn cần rà soát, chỉnh sửa các luật liên quan đến quan hệ lao động phù hợp với điều kiện hiện nay của nước ta và các cam kết quốc tế.

Tiếp tục đổi mới và nâng cao chất lượng hoạt động tham gia xây dựng chính sách, pháp luật của tổ chức công đoàn, tập trung xây dựng hoàn thiện Luật Công đoàn (sửa đổi), các chính sách, pháp luật về lao động, việc làm, bảo hiểm xã hội, nhà ở, thiết chế văn hóa cho công nhân, lao động; các chính sách đối với lao động nữ, lao động làm việc trong các ngành nặng nhọc, độc hại...

Đặc biệt, cần sớm xây dựng những quy định pháp lý về tổ chức, gia nhập tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp, về quy trình, thủ tục đăng ký hoạt động của công đoàn độc lập, về các mối quan hệ giữa công đoàn độc lập với các chủ thể liên quan đến quan hệ lao động như nhà nước, người lao động, chủ sử dụng lao động.

Bốn là, đổi mới phương thức hoạt động công đoàn Việt Nam trong bối cảnh, nhiệm vụ mới

Đổi mới phương thức hoạt động công đoàn theo hướng lấy đoàn viên, người lao động là trung tâm, đảm bảo khoa học, kịp thời, thiết thực, cấp trên phục

vụ cấp dưới, công đoàn cơ sở gắn bó và phục vụ đoàn viên, người lao động, phát huy dân chủ đi đôi với tăng cường kỷ luật, kỷ cương, hoạt động chủ yếu ở cơ sở, tăng cường phối hợp, chủ động đề xuất và tổ chức giám sát và phản biện các chủ trương, hoạt động công đoàn.

Tiếp tục cụ thể hóa phương thức hoạt động công đoàn bằng quy chế, quy định, quy trình cụ thể và công khai để cán bộ, đoàn viên biết, giám sát việc thực hiện. Đổi mới phương pháp, phong cách, lề lối làm việc của cán bộ công đoàn các cấp theo hướng giảm bớt hợp hành, nói gọn, viết ngắn, tăng cường đi cơ sở và lắng nghe cơ sở, giải quyết hiệu quả, kịp thời phản ánh của đoàn viên, người lao động, của công đoàn cấp dưới.

Năm là, tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn chuyên nghiệp, bản lĩnh, trí tuệ, tâm huyết, trách nhiệm với công việc, vững vàng trước mọi khó khăn, thách thức.

Hình thành đội ngũ cán bộ công đoàn cấp chiến lược, trưởng thành qua thực tiễn hoạt động ở cấp dưới; có năng lực tham mưu và tổ chức thực hiện chủ trương, chính sách. Xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở có đủ năng lực thực hiện nhiệm vụ phát triển đoàn viên, hỗ trợ cán bộ công đoàn cơ sở trong việc thương lượng tập thể, đối thoại, tư vấn pháp luật, giải quyết tranh chấp lao động. Bố trí cán bộ công đoàn chuyên trách ở CĐCS ngoài khu vực nhà nước nơi có đông đoàn viên công đoàn. □

Tài liệu tham khảo

1. Bộ luật Lao động 2019.
2. TS. Nguyễn Thị Thùy Yên, *Đề tài cấp Tổng Liên đoàn: "Giải pháp thu hút người lao động tham gia tổ chức Công đoàn Việt Nam trong điều kiện Việt Nam thực hiện CPTTP và EVFTA"*.
3. TS. Lê Cao Thắng (chủ biên) (2023), *Đổi mới mô hình tổ chức và hoạt động của công đoàn Việt Nam đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới*, NXB Lao động.
4. Kỷ yếu hội thảo Khoa học, *"Xây dựng tổ chức công đoàn vững mạnh, thu hút, tập hợp người lao động và tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp vào tổ chức công đoàn Việt Nam"*.