

PHÁP LUẬT CỦA MỘT SỐ QUỐC GIA VỀ QUYỀN THÀNH LẬP TỔ CHỨC ĐẠI DIỆN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI DOANH NGHIỆP - KINH NGHIỆM CHO VIỆT NAM

TRƯƠNG CHÁNH ĐỨC*

Tóm tắt: Tổ chức đại diện của người lao động được quy định tại Bộ luật Lao động (BLLĐ) năm 2019, trong đó có sự đa dạng về hình thức gồm tổ chức Công đoàn và tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp (cấp cơ sở). Tuy nhiên, từ khi Bộ luật này có hiệu lực, Chính phủ chưa ban hành văn bản pháp luật hướng dẫn thi hành, dẫn đến việc thực thi quy định này còn nhiều bất cập, hạn chế. Bài viết đánh giá quy định pháp luật của một số quốc gia về quyền thành lập tổ chức công đoàn - tổ chức đại diện của người lao động tại doanh nghiệp, từ đó kế thừa những giá trị tham khảo phù hợp với điều kiện chính trị, kinh tế và xã hội ở Việt Nam, góp phần hoàn thiện pháp luật về quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp ở Việt Nam.

Từ khoá: Tổ chức đại diện của người lao động, quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp, Bộ luật Lao động năm 2019

Ngày nhận bài: 06/4/2024; Biên tập xong: 15/4/2024; Duyệt đăng: 22/4/2024

LAWS ON RIGHTS TO ESTABLISH REPRESENTATIVE ORGANIZATIONS OF EMPLOYEES AT ENTERPRISES IN SOME NATIONS - EXPERIENCE FOR VIETNAM

Abstract: Representative organizations of employees are regulated in the 2019 Labor Code with a diversity of forms including trade unions and organizations of employees at enterprises (grassroots level). However, since this Code came into effect, no legal documents guiding the implementation has been issued, leading to a number of limitations in the implementation. This article assesses the legal provisions of some countries on the right of employees to form trade unions - representative organizations of employees at enterprises, in accordance with political, economic and social conditions in Vietnam to conclude reference values for our laws on the right to establish organizations of employees at enterprises.

Keyword: Representative organizations of employees, rights to establish representative organizations of employees at enterprises, the 2019 Labor Code

Received: Apr 06th 2024; **Editing completed:** Apr 15th 2024; **Accepted for publication:** Apr 22nd 2024

1. Pháp luật của một số quốc gia về quyền thành lập tổ chức công đoàn - tổ chức đại diện của người lao động tại doanh nghiệp

Nhóm quy phạm pháp luật điều chỉnh về chủ thể thực hiện quyền công đoàn - tổ chức đại diện của người lao động tại doanh nghiệp

Hiện nay, các quốc gia quy định về chủ thể thực hiện quyền công đoàn - tổ chức đại diện của người lao động là người lao động. Điều 1 Luật Công đoàn và điều chỉnh quan hệ lao động của Hàn Quốc năm 2007 đã khẳng định mục đích nhằm để “duy trì và cải thiện điều kiện làm việc của người lao động và nâng cao vị thế kinh tế và xã hội của họ bằng

cách đảm bảo quyền liên kết, thương lượng tập thể và hành động tập thể theo quy định trong Hiến pháp và góp phần duy trì hòa bình công nghiệp và sự phát triển của nền kinh tế quốc gia...”. Ở đó, người lao động “là bất kỳ người nào sống bằng tiền lương, tiền công hoặc bất kỳ khoản thu nhập nào khác tương đương, bất kể nghề nghiệp của người đó là gì”¹, được quyền tự do thành lập và gia nhập tổ chức đại diện của mình, thành viên của tổ chức này không

* Email: Truongchanhduc@gmail.com

Nghiên cứu sinh, Học viện Chính trị khu vực IV, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh

¹ Điều 2 Luật Công đoàn và điều chỉnh quan hệ lao động của Hàn Quốc năm 2007.

bị phân biệt đối xử vì lý do chủng tộc, tôn giáo, giới tính, tuổi tác, điều kiện thể chất, loại công việc, đảng phái chính trị hoặc địa vị xã hội.

Ở Nhật Bản, quyền thành lập tổ chức công đoàn - tổ chức đại diện của người lao động tại doanh nghiệp được điều chỉnh bởi Hiến pháp năm 1947 và Luật Công đoàn năm 1949, trong đó xác định chủ thể: “*người lao động là những người sống bằng tiền lương, tiền công hoặc thu nhập tương đương khác, bất kể loại nghề nghiệp nào*”². Điều này cũng khá tương tự so với cách quy định tại phần I - Luật Công đoàn của Singapore năm 1940 rằng: “*người lao động*” có nghĩa là “*bất kỳ người nào đã ký kết hoặc làm việc theo hợp đồng dịch vụ hoặc học nghề với người sử dụng lao động, cho dù hợp đồng đó là lao động chân tay, công việc văn thư hay hình thức khác, rõ ràng hay ngụ ý, bằng lời nói hay bằng văn bản*” có quyền tham gia thành lập “*bất kỳ hiệp hội hoặc sự kết hợp nào của người lao động... dù là tạm thời hay lâu dài, có mục tiêu chính là điều chỉnh quan hệ giữa người lao động... vì tất cả hoặc bất kỳ mục đích nào sau đây: (i) thúc đẩy quan hệ lao động tốt đẹp giữa người lao động và người sử dụng lao động; (ii) để cải thiện điều kiện làm việc của người lao động hoặc nâng cao vị thế kinh tế và xã hội của họ; hoặc (iii) để đạt được mục tiêu nâng cao năng suất vì lợi ích của người lao động, người sử dụng lao động và nền kinh tế của Singapore, và bao gồm bất kỳ liên bang nào*”.

Như vậy, nhóm quy phạm pháp luật của các quốc gia đều khẳng định chủ thể thực hiện quyền thành lập tổ chức công đoàn - tổ chức đại diện của người lao động tại doanh nghiệp là người lao động, được hiểu theo nội hàm khá cụ thể, chi tiết là bất kỳ người nào sống bằng tiền lương, tiền công hoặc bằng khoản thu nhập nào đó hợp pháp, không có sự phân biệt nghề nghiệp, quốc tịch, giới tính, tôn giáo của người đó.

Nhóm quy phạm pháp luật trình tự, thủ tục thành lập, hoạt động của tổ chức công đoàn - tổ chức đại diện của người lao động tại doanh nghiệp

Đây là cơ sở quy định cách thức, trình tự, thẩm quyền thành lập tổ chức công đoàn - tổ chức đại diện của người lao động, thông qua đó ghi nhận quyền và nghĩa vụ của tổ chức đại diện của người lao động tại doanh nghiệp, đồng thời là căn cứ pháp lý để nhà nước kiểm tra, giám sát và bảo vệ địa vị pháp lý của tổ chức này trong quá trình hoạt động. Các quốc gia như Hàn Quốc, Singapore... đều ghi nhận việc đăng ký thành lập tổ chức đại diện của người lao động tại doanh nghiệp và thừa nhận đăng ký thành lập là một thủ tục mang tính chất pháp lý để xác nhận tư cách pháp lý của tổ chức đại diện của người lao động. Các quốc gia này đều quy định các tổ chức đại diện của người lao động tại doanh nghiệp phải chuẩn bị đơn đăng ký gửi kèm theo điều lệ, quy chế, tuyên bố thành lập, quyết định của đại hội, danh sách, thông tin thành viên tham gia, danh sách những người chịu trách nhiệm pháp lý, lệ phí đăng ký gửi đến cơ quan đăng ký hoặc cá nhân được trao quyền.

Điều 7 Luật Công đoàn và điều chỉnh quan hệ lao động Hàn Quốc năm 2007 quy định “*bất kỳ người nào có ý định thành lập công đoàn phải nộp báo cáo nêu rõ các vấn đề (tên, địa điểm đặt trụ sở chính, số lượng thành viên, tên người điều hành...)* cho Bộ trưởng Bộ Việc làm và Lao động”. Đồng thời, khi nhận được hồ sơ đăng ký này, Bộ trưởng Bộ Việc làm và Lao động hoặc người có thẩm quyền khác sẽ cấp giấy chứng nhận báo cáo trong vòng ba ngày, trừ trường hợp không đáp ứng các yêu cầu đã nêu trong báo cáo.

Đối với Singapore, “*Bộ trưởng bổ nhiệm một Cán bộ đăng ký công đoàn chịu trách nhiệm thực hiện đúng các nhiệm vụ và chức năng được giao với tư cách là Cán bộ đăng ký theo Đạo luật này*”³, cho thấy người có thẩm quyền đăng ký do Bộ trưởng chỉ định và “*mọi tổ chức của người lao động (công đoàn) sẽ nộp đơn đăng ký theo quy định của Đạo luật này trong khoảng thời gian một tháng được tính kể từ ngày công đoàn được thành lập. Cơ quan đăng ký có thể, nếu thấy phù hợp, tùy từng thời điểm, cho phép*

² Điều 3 Luật Công đoàn Nhật Bản năm 1949.

³ Điều 3 Luật Công đoàn Singapore năm 1940

gia hạn... với điều kiện là không có khoảng thời gian nào như vậy, trong bất kỳ trường hợp cụ thể nào, được kéo dài vượt quá một khoảng thời gian tổng cộng là 6 tháng"⁴. Điều này cho thấy việc thực hiện thủ tục đăng ký được thực hiện một khoảng thời gian nhất định (01 tháng hoặc có thể gia hạn 06 tháng) nhằm đảm bảo tính hợp pháp của tổ chức này.

Như vậy, khi nghiên cứu về thủ tục pháp lý thành lập tổ chức công đoàn - tổ chức đại diện của người lao động tại doanh nghiệp, tác giả nhận thấy các quy định pháp luật của một số quốc gia khá chi tiết, chặt chẽ trong đó yêu cầu phải đảm bảo về cơ quan có thẩm quyền đăng ký, thời hạn đăng ký, hồ sơ đăng ký... Từ đó, khi đảm bảo các điều kiện thủ tục này mới công nhận tổ chức đại diện của người lao động tại doanh nghiệp là hợp pháp.

Nhóm quy phạm pháp luật điều chỉnh về quyền và trách nhiệm của tổ chức công đoàn - tổ chức đại diện của người lao động tại doanh nghiệp

Singapore yêu cầu trách nhiệm của tổ chức công đoàn - tổ chức đại diện của người lao động tại doanh nghiệp phải được đăng ký tại cơ quan có thẩm quyền, vì tổ chức này "sẽ không được hưởng bất kỳ quyền, miễn trừ hoặc đặc quyền nào... cho đến khi nó được đăng ký"⁵. Sau khi tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp được công nhận, tổ chức này có quyền tiến hành các hoạt động như thương lượng tập thể, tham gia hoà giải các tranh chấp liên quan đến người lao động, đại diện người lao động tham gia phiên toà giải quyết tranh chấp thương mại với người sử dụng lao động trên cơ sở quy định của Đạo luật Quan hệ công nghiệp năm 1960. Do đó, Luật Công đoàn Singapore năm 1940 đòi hỏi trước hết tổ chức đại diện của người lao động tại doanh nghiệp phải được công nhận là hợp pháp thì tổ chức này mới đủ các điều kiện cần thiết để thực hiện quyền của tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp.

Luật Công đoàn năm 1949 của Nhật Bản quy định: Tổ chức công đoàn - tổ chức đại diện của người lao động tại doanh nghiệp có quyền thương lượng với người sử dụng lao động hoặc tổ chức đại diện của người sử dụng lao động về các thỏa ước tập thể và các vấn đề khác⁶, đồng thời có trách nhiệm trong việc bảo vệ quyền lợi của người lao động thông qua trước các hành vi của người sử dụng lao động như: (i) sa thải hoặc đối xử bất lợi công nhân là thành viên của một liên đoàn lao động, đã cố gắng tham gia hoặc tổ chức một liên đoàn lao động, hoặc sẽ không đã thực hiện các hành vi chính đáng của một liên đoàn lao động; hoặc để biến nó thành một điều kiện làm việc người lao động không được tham gia hoặc rút khỏi liên đoàn lao động; (ii) từ chối thương lượng tập thể với đại diện của người lao động mà không có lý do chính đáng; (iii) kiểm soát hoặc can thiệp vào việc thành lập hoặc quản lý liên đoàn lao động; (iv) sa thải hoặc đối xử bất lợi với người lao động vì người lao động đó đã đệ đơn kiến nghị lên Ủy ban Quan hệ lao động rằng người sử dụng lao động vi phạm quy định tại điều này⁷. Ở phạm vi rộng lớn hơn, tổ chức đại diện của người lao động tham gia vào Ủy ban Quan hệ Lao động ở Trung ương và địa phương để cùng bảo vệ quyền, lợi ích của người lao động và thúc đẩy điều chỉnh công bằng các quan hệ lao động như hoà giải, trung gian và trọng tài tranh chấp lao động.

Đây chính là những gợi mở trong quá trình hoàn thiện pháp luật về tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp ở Việt Nam. Việc pháp luật quy định cụ thể các quyền đơn lẻ hay nhóm quyền cơ bản tạo ra hành lang pháp lý cho tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp, còn việc thực thi có hiệu quả trong thực tế còn phụ thuộc vào nhiều yếu tố như thái độ, ý thức của chủ thể, mối tương quan về địa vị pháp lý của các bên trong quan hệ lao động, mức độ can thiệp của nhà nước tới góc độ quyền hay các chế tài áp dụng cho các chủ thể tham gia quan hệ.

⁴ Điều 8 Luật Công đoàn Singapore năm 1940.

⁵ Điều 21 Luật Công đoàn Singapore năm 1940.

⁶ Điều 6 Luật Công đoàn Nhật Bản năm 1949.

⁷ Điều 7 Luật Công đoàn Nhật Bản năm 1949.

Nhóm quy phạm pháp luật điều chỉnh điều kiện đảm bảo hoạt động của tổ chức công đoàn - tổ chức đại diện của người lao động (tiêu chuẩn thành viên, tài chính...) tại doanh nghiệp

Luật Công đoàn Singapore năm 1940 bắt buộc “phải có chữ ký tối thiểu của 07 thành viên”⁸ trong đơn đăng ký thành lập tổ chức công đoàn - tổ chức đại diện của người lao động tại doanh nghiệp. Đồng thời, quy định “một người trên 16 tuổi giao kết hoặc làm việc theo hợp đồng dịch vụ hoặc học việc có thể là thành viên của một công đoàn đã đăng ký, được hưởng tất cả các quyền của một thành viên và thành viên của tổ chức đại diện của người lao động đã đăng ký trên 18 tuổi nhưng dưới 21 tuổi sẽ không được là thành viên Ban chấp hành hoặc ủy viên của tổ chức đại diện của người lao động trừ khi người đó được chấp thuận bằng văn bản của Bộ trưởng”. Để đảm bảo nguyên tắc tự nguyện, tự do, độc lập, nhân viên Chính phủ không được tham gia hoặc là thành viên của bất kỳ công đoàn nào hoặc được bất kỳ công đoàn nào chấp nhận là thành viên. Về tiêu chuẩn đối với cán bộ tham gia điều hành, quản lý tổ chức đại diện của người lao động “sẽ bị loại khỏi cuộc bầu cử với tư cách là cán bộ của tổ chức đại diện của người lao động đó nếu người đó bị phá sản chưa giải ngân hoặc đã bị bất kỳ tòa án nào kết án về tội vi phạm tín nhiệm, tống tiền hoặc đe dọa hình sự, hoặc bất kỳ hành vi phạm tội”⁹. Tuy nhiên, nếu Bộ trưởng cho rằng “người bị kết án đã cải tạo và trở nên phù hợp để trở thành một cán bộ của công đoàn”¹⁰ thì người đó vẫn có thể giữ tham gia điều hành, quản lý đối với tổ chức này. Đối với “ứng viên” đó không là công dân Singapore vẫn có thể được làm cán bộ của một tổ chức của người lao động hoặc bất kỳ chi nhánh nào của tổ chức này, trừ khi đã có sự chấp thuận trước bằng văn bản của Bộ trưởng¹¹.

Ở Indônêxia, Luật Công đoàn năm 2000 giải thích: “Người lao động là bất kỳ người nào làm việc để được trả lương hoặc các

hình thức trao đổi thù lao khác người lao động có quyền thành lập tổ chức đại diện của mình với nguyên tắc tự do, công khai, độc lập, dân chủ và có trách nhiệm đấu tranh, bênh vực và bảo vệ quyền, lợi ích của mình của người lao động và nâng cao phúc lợi của người lao động và gia đình họ”¹². Như vậy, người lao động ở Indônêxia có quyền thành lập và trở thành thành viên của tổ chức đại diện của mình với số lượng không ít hơn 10 người lao động¹³. Việc thành lập tổ chức đại diện của người lao động tại doanh nghiệp theo ý chí tự do của người lao động mà không bị áp lực hoặc can thiệp từ người sử dụng lao động, Chính phủ, bất kỳ đảng phái chính trị nào và hoặc bất kỳ đảng phái nào khác. Các tổ chức đại diện của người lao động tại doanh nghiệp phải cởi mở để tiếp nhận các thành viên mà không phân biệt đối xử vì lý do chính trị, tôn giáo, dân tộc và giới tính. Đồng thời, có thể thành lập tổ chức đại diện của người lao động theo lĩnh vực kinh doanh, theo ngành nghề hoặc các loại khác theo nguyện vọng của người lao động. Để đảm bảo tính pháp lý, đòi hỏi tư cách thành viên được quy định trong điều lệ của tổ chức này và người lao động không được là thành viên của nhiều tổ chức đại diện của người lao động tại một doanh nghiệp, nếu đã là thành viên của nhiều tổ chức đại diện của người lao động thì phải có văn bản nêu rõ tổ chức đại diện của người lao động mà mình đã lựa chọn tham gia, để giữ tư cách thành viên của mình¹⁴. Bên cạnh đó, trở thành cán bộ của tổ chức đại diện của người lao động, đòi hỏi người đó không phải là người “gây ra xung đột lợi ích giữa ban lãnh đạo và công nhân/người lao động của doanh nghiệp”¹⁵.

Tại Indônêxia, tài chính của tổ chức đại diện của người lao động từ các nguồn sau¹⁶: (i) phí thành viên được quy định trong điều lệ của tổ chức đó; (ii) lợi nhuận từ các nguồn

⁸ Điều 9 Luật Công đoàn Singapore năm 1940.

⁹ Khoản 1 Điều 30 Luật Công đoàn Singapore năm 1940.

¹⁰ Khoản 2 Điều 30 Luật Công đoàn Singapore năm 1940.

¹¹ Khoản 3 Điều 30 Luật Công đoàn Singapore năm 1940.

¹² Điều 1 Luật Công đoàn Indônêxia năm 2000.

¹³ Khoản 2 Điều 5 Luật Công đoàn Indônêxia năm 2000.

¹⁴ Điều 14 Luật Công đoàn Indônêxia năm 2000.

¹⁵ Điều 15 Luật Công đoàn Indônêxia năm 2000.

¹⁶ Điều 30, 31 Luật Công đoàn Indônêxia năm 2000.

thu nhập hợp pháp của tổ chức; (iii) hỗ trợ vô điều kiện từ các thành viên hoặc các bên khác. Đối với nguồn hỗ trợ từ nguồn nước ngoài thì phải cáo báo bằng văn bản cho các cơ quan nhà nước chịu trách nhiệm về các vấn đề nhân sự theo tuân thủ các quy tắc và quy định pháp luật quốc gia. Đồng thời, quá trình thu chi, quản lý tài chính phải được lưu trữ hồ sơ chính xác, đầy đủ và trình bày tại các báo cáo tài chính cho các thành viên.

Ở Singapore, “các quỹ của một công đoàn đã đăng ký có thể, theo các quy tắc của nó và theo các quy định của Đạo luật này, chỉ được chi cho các đối tượng sau: (a) trả lương, phụ cấp và chi phí cho cán bộ công đoàn; (b) thanh toán chi phí quản lý công đoàn, bao gồm kiểm toán các tài khoản ngân sách công đoàn; (c) thủ tục pháp lý nào mà công đoàn hoặc bất kỳ thành viên nào của công đoàn là một bên tham gia; (d) trợ cấp cho các thành viên hoặc người phụ thuộc của họ do tử vong, tuổi già, bệnh tật, tai nạn hoặc thất nghiệp của các thành viên đó...”¹⁷. Đồng thời, không được sử dụng các quỹ đã đăng ký này của tổ chức của người lao động để trực tiếp hoặc gián tiếp thanh toán toàn bộ hoặc một phần bất kỳ khoản tiền phạt hoặc hình phạt nào được áp dụng đối với bất kỳ người nào theo bản án hoặc lệnh trước tòa án hoặc thanh toán các khoản đóng góp cho một đảng chính trị hoặc cho mục đích chính trị. Tất nhiên, các quỹ này có thể được đầu tư vào: (i) các khoản đầu tư được pháp luật cho phép để đầu tư tiền ủy thác; (ii) tiền gửi hưởng lãi tại ngân hàng hoặc công ty tài chính; (iii) cổ phần của các hiệp hội hợp tác được thành lập bởi bất kỳ công đoàn đã đăng ký nào.

Nghiên cứu các quy định pháp luật về điều kiện đảm bảo hoạt động của tổ chức đại diện của người lao động tại doanh nghiệp như tiêu chuẩn thành viên, tài chính... đã nêu trên có ý nghĩa tham khảo, kế thừa góp phần quan trọng cho việc hoàn thiện pháp luật về quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp ở Việt Nam trong bối cảnh mới.

¹⁷ Điều 47 Luật Công đoàn Singapore năm 1940.

Nhóm quy phạm pháp luật điều chỉnh về trách nhiệm của Nhà nước và các cơ quan, tổ chức đối với tổ chức công đoàn - tổ chức đại diện của người lao động tại doanh nghiệp

Luật Công đoàn Indônêxia năm 2000 cho thấy Nhà nước đã tạo mọi điều kiện thuận lợi để bảo đảm cho người lao động được thực thi quyền tự do thành lập tổ chức đại diện của người lao động tại doanh nghiệp như việc tự do thành lập tổ chức đại diện của người lao động tại doanh nghiệp, số lượng người lao động để có thể thành lập tổ chức này (không ít hơn 10 người lao động), tạo tính tự chủ cho người lao động trong tổ chức và hoạt động của mình như quy định về thứ bậc của tổ chức đại diện của người lao động tại doanh nghiệp do tự tổ chức đó và điều lệ tổ chức mình¹⁸, tổ chức đại diện của người lao động có thể được thành lập theo lĩnh vực kinh doanh, loại công việc (nghề nghiệp) hoặc các loại khác theo nguyện vọng của người lao động¹⁹... Cơ quan nhà nước về nhân sự ở địa phương có trách nhiệm nhận hồ sơ gồm danh sách thành viên, điều lệ, cơ cấu, tổ chức, tên của cán bộ của tổ chức của người lao động khi làm thủ tục thành lập, nếu hồ sơ đã đầy đủ theo quy định thì trong khoảng thời gian không quá 21 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được thông báo, cơ quan nhà nước này phải cấp số hồ sơ (đăng ký thành lập, hoạt động hợp pháp). Để cho hoạt động đảm bảo quyền tổ chức và quyền thực hiện các hoạt động tổ chức đại diện của người lao động tại doanh nghiệp, các thanh tra lao động của Chính phủ sẽ thường xuyên tiến hành thanh tra theo các quy định²⁰. Qua đó, sẽ thực thi các chế tài, ví dụ: thu hồi hồ sơ tổ chức đại diện của người lao động khi có các hành vi vi phạm: số lượng người lao động tối thiểu để thành lập tổ chức này; nhận hỗ trợ tài chính vô điều kiện từ các bên khác đến từ các nguồn nước ngoài, mà không phải báo cáo bằng văn bản cho cơ quan có thẩm quyền theo quy định pháp luật quốc

¹⁸ Điều 11 Luật Công đoàn Indônêxia năm 2000.

¹⁹ Điều 10 Luật Công đoàn Indônêxia năm 2000.

²⁰ Điều 40 Luật Công đoàn Indônêxia năm 2000.

gia; sẽ bị phạt tù từ 1 (một) năm đến 5 (năm) năm tù giam và hoặc phạt tiền không ít hơn 100.000.000 Rp (một trăm triệu rupiah) và không quá 500.000.000 Rp (năm trăm triệu rupiah), đối với người nào ngăn cấm hoặc ép buộc người lao động để người lao động thành lập hoặc không thành lập tổ chức của mình, trở thành cán bộ công đoàn hoặc không trở thành cán bộ công đoàn, bằng các cách như chấm dứt công việc, tạm thời đình chỉ công việc, cách chức hoặc chuyển anh ta sang một vị trí khác, bộ phận khác hoặc một nơi khác nhằm ngăn cản anh ta thực hiện các hoạt động trên...

Ở Singapore, cơ quan quản lý việc đăng ký tổ chức công đoàn - tổ chức đại diện của người lao động thuộc Bộ Nhân lực Singapore. Theo đó, cơ quan này có quyền trong việc cho phép một tổ chức đại diện của người lao động được đăng ký và hoạt động hợp pháp. Tuy nhiên, Điều 14(f) Luật Công đoàn lại quy định: Cơ quan quản lý đăng ký có thể từ chối đơn đăng ký của một công đoàn nếu có một tổ chức công đoàn cùng ngành nghề khác đang tồn tại và đã đăng ký hoạt động. Ngoài ra, cơ quan này cũng có quyền hủy bỏ hoặc rút giấy chứng nhận đăng ký của một công đoàn nếu sự tồn tại của nhiều hơn một tổ chức công đoàn trong cùng ngành, nghề làm ảnh hưởng đến "lợi ích của người lao động trong ngành, nghề đó" theo Điều 15(d) Luật Công đoàn. Trong quá trình hoạt động, Cục quan hệ lao động cũng có quyền rút giấy phép đăng ký đối với tổ chức công đoàn nếu có các hành vi vi phạm pháp luật (tổ chức những hành vi bất hợp pháp, vi phạm về tài chính, về an ninh quốc gia, về trật tự xã hội,...), đồng thời, cơ quan nhà nước này còn có các chức năng như cung cấp miễn phí dịch vụ tư vấn về điều kiện và điều khoản làm việc ở Singapore cho người lao động, cho tổ chức đại diện của người lao động; tiến hành hòa giải và xét xử các tranh chấp về việc làm hoặc quan hệ lao động; thực hiện quản lý và thúc đẩy việc phát triển lành mạnh của phong trào công đoàn nói chung.

2. Giá trị tham khảo đối với Việt Nam

Trước hết, cần phải xây dựng một "hệ thống pháp luật dân chủ, công bằng, nhân đạo, đầy đủ, kịp thời, đồng bộ, thống nhất, công khai, minh bạch, ổn định, khả thi, dễ tiếp cận, đủ khả năng điều chỉnh các quan hệ xã hội, lấy quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người dân, tổ chức, doanh nghiệp làm trung tâm, thúc đẩy đổi mới sáng tạo"²¹. Đây là định hướng rất cụ thể để hoàn thiện pháp luật về quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp ở Việt Nam trong bối cảnh xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa.

Thứ hai, về định hướng nội dung của các quy định pháp luật phải được thiết kế phù hợp với các tiêu chuẩn lao động cơ bản của ILO và Công ước quốc tế khác, các Hiệp định thương mại tự do thế hệ mới mà Việt Nam là thành viên; đồng thời, phải chú ý đến các điều kiện thực tiễn của Việt Nam về chế độ chính trị, kinh tế - xã hội. Trong đó, phải thực hiện các nội dung cốt lõi nhằm ghi nhận, bảo đảm và bảo vệ quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp, cụ thể như quyền tự do liên kết; quyền được thành lập, gia nhập tổ chức theo sự lựa chọn của mình mà không phải xin phép trước (với điều kiện duy nhất là phải tuân theo điều lệ của tổ chức); tổ chức của người lao động được quyền lập ra điều lệ và quy tắc, bầu đại diện, tổ chức điều hành các hoạt động của mình, soạn thảo chương trình hoạt động của mình; các tổ chức của người lao động không thể bị bất cứ một cơ quan hành chính nào buộc phải giải tán hoặc đình chỉ; các tổ chức của người lao động có quyền thành lập và gia nhập các liên đoàn, tổng liên đoàn, và mọi tổ chức, liên đoàn hoặc tổng liên đoàn đó đều có quyền gia nhập các tổ chức quốc tế của người lao động; những biện pháp phù hợp việc xây dựng và tận dụng đầy đủ các thể thức thương lượng tự nguyện giữa các tổ

²¹ IV - Nhiệm vụ và giải pháp thuộc Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 09/11/2022 Hội nghị lần thứ 6 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về tiếp tục xây dựng, hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới.

chức của người lao động với bên kia là người sử dụng lao động và các tổ chức của người sử dụng lao động nhằm quy định những điều khoản và điều kiện về sử dụng lao động bằng thỏa ước lao động tập thể.

Thứ ba, về nội dung cụ thể để hoàn thiện pháp luật về quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp.

(i) Xác định tiêu chuẩn cụ thể như độ tuổi, quốc tịch,... để người lao động có thể trở thành thành viên của các tổ chức này. Đây là yếu tố ban đầu, quan trọng để góp phần hình thành các tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp trở thành nơi tin cậy mà người lao động sẽ đặt niềm tin của mình, góp phần đại diện và bảo vệ quyền lợi ích hợp pháp, chính đáng cho người lao động.

(ii) Xác định điều kiện để bảo đảm việc thành lập, đăng ký và hoạt động tổ chức này với các tiêu chí như cụ thể, minh bạch, công khai, dễ thành lập, dễ tham gia, dễ quản lý hiệu quả và dễ “thu hút” được người lao động tham gia tích cực. Trong đó, quy định các điều kiện cần thiết để tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp được cấp đăng ký như nội dung điều lệ, số lượng thành viên tối thiểu, điều kiện về ban lãnh đạo và người đứng đầu, hồ sơ đăng ký, tên tổ chức, địa điểm, thời gian bắt đầu hoạt động của tổ chức.

(iii) Xác định các yếu tố bảo đảm hoạt động của tổ chức của người lao động như quản lý và sử dụng tài chính, tài sản của tổ chức...

(iv) Xác định nhiệm vụ, quyền hạn và trách nhiệm của các cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền đối với việc thành lập, đăng ký, tổ chức quản lý, giám sát đối với tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp, cụ thể là cơ quan có thẩm quyền cấp đăng ký, cấp lại, thu hồi; trình tự, thủ tục đăng ký; hợp nhất, sáp nhập, chia tách, giải thể, liên kết và các thay đổi khác của tổ chức; nội dung quản lý nhà nước đối với tổ chức này.

(v) Hoàn thiện cơ chế pháp lý để thực thi các nhiệm vụ, quyền hạn và trách nhiệm của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp như hướng dẫn, tư vấn cho người

lao động về quyền, nghĩa vụ của người lao động khi giao kết, thực hiện hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc với đơn vị sử dụng lao động; tham gia với đơn vị sử dụng lao động xây dựng và giám sát việc thực hiện thang, bảng lương, định mức lao động, quy chế trả lương, quy chế thưởng, nội quy lao động theo quy định của pháp luật; đối thoại với đơn vị sử dụng lao động để giải quyết các vấn đề liên quan đến quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động theo quy định của pháp luật lao động; tổ chức hoạt động tư vấn pháp luật cho người lao động; tham gia với cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của pháp luật; kiến nghị với tổ chức, cơ quan nhà nước có thẩm quyền xem xét, giải quyết khi quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của tập thể người lao động hoặc của người lao động bị xâm phạm; đại diện cho tập thể người lao động khởi kiện ra Tòa án khi quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của tập thể người lao động bị xâm phạm; đại diện cho người lao động khởi kiện tại Tòa án khi quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động bị xâm phạm và được người lao động uỷ quyền; đại diện cho tập thể người lao động tham gia tố tụng trong vụ việc lao động, hành chính, phá sản doanh nghiệp để bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của tập thể người lao động và người lao động theo quy định của pháp luật; tổ chức và lãnh đạo đình công theo quy định của pháp luật./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Singapore (1940), *Luật Công đoàn*;
2. Nhật Bản (1949), *Luật Công đoàn*;
3. Ấn Độ (2000), *Luật Công đoàn*;
4. Hàn Quốc (2007), *Luật công đoàn và điều chỉnh quan hệ lao động của Hàn Quốc*;
5. Quốc hội (2013), *Hiến pháp năm 2013*;
6. Quốc hội (2019), *Bộ luật Lao động năm 2019*;
7. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2022), *Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 9/11/2022 Hội nghị lần thứ 6 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về tiếp tục xây dựng, hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới*.