

**QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VỀ VỊ TRÍ CỦA TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN
Ở VIỆT NAM VÀ MỘT SỐ GỢI MỞ NHẪM ĐẨY MẠNH,
PHÁT TRIỂN HOẠT ĐỘNG CÔNG ĐOÀN TẠI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KỸ THUẬT - CÔNG NGHỆ CẦN THƠ**

Nguyễn Văn Tố Hữu, Lưu Thu Thủy và Vũ Thị Lệ Thu

Trường Đại học Kỹ thuật - Công nghệ Cần Thơ

Email: nvthuu@ctu.edu.vn

Thông tin chung:

*Ngày nhận bài: 13.01.2024
Ngày nhận bài sửa: 29.3.2024
Ngày duyệt đăng: 04.4.2024*

Từ khóa:

*Công đoàn, Đại học Kỹ thuật -
Công nghệ Cần Thơ, hoạt
động công đoàn*

TÓM TẮT

Công đoàn là tổ chức chính trị - xã hội rộng lớn của giai cấp công nhân và người lao động (NLĐ) ở Việt Nam, được thành lập trên cơ sở tự nguyện dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam. Bên cạnh đó, Công đoàn có vị trí, vai trò rất quan trọng đối với các bên trong quan hệ lao động (QHLĐ) nhằm đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng cho NLĐ. Bằng việc làm rõ quy định pháp luật hiện hành ở Việt Nam về vị trí của tổ chức công đoàn giúp chúng ta có cái nhìn tổng thể, khái quát hơn về tổ chức công đoàn trong giai đoạn hiện nay. Từ đó, đưa ra một số gợi mở nhằm đẩy mạnh và phát triển hoạt động công đoàn tại Trường Đại học Kỹ thuật - Công nghệ Cần Thơ (ĐH KTCN CT).

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Theo Nghị quyết số 02-NQ/TW ngày 12/6/2021 của Bộ Chính trị về đổi mới tổ chức và hoạt động của Công đoàn Việt Nam trong tình hình mới đã nêu rõ và nhấn mạnh: “Thời gian tới, số lượng công nhân, lao động tăng nhanh, hoạt động công đoàn tiếp tục mở rộng và chuyển mạnh sang khu vực ngoài nhà nước. Quá trình phát triển kinh tế thị trường; những cơ hội, thách thức của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng; việc cho phép thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp sẽ tác động sâu sắc đến việc làm, chất lượng nguồn nhân lực, việc thu hút, tập hợp người lao động... Bối cảnh đó đặt ra yêu cầu

cấp bách phải đổi mới mạnh mẽ, thực chất hơn tổ chức và hoạt động của Công đoàn Việt Nam”. Từ lâu, công đoàn là tổ chức chính trị - xã hội của giai cấp công nhân và NLĐ, do NLĐ tự nguyện thành lập ra, thực hiện chức năng đại diện và bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp chính đáng của NLĐ. Vai trò của tổ chức Công đoàn Việt Nam không ngừng phát triển, mở rộng qua các thời kỳ và góp phần xây dựng, nâng cao hiệu quả của hệ thống chính trị ở nước ta.

Hiện nay, vị trí của tổ chức công đoàn càng trở nên quan trọng khi phải đối mặt với những thách thức mới trước sự phát triển của khoa học, công nghệ cũng như quá trình hội nhập sâu rộng đòi hỏi tổ chức này phải thực

sự là cầu nối giữa NLD và người sử dụng lao động (NSDLĐ) để đảm bảo các điều kiện làm việc an toàn, nâng cao chất lượng cuộc sống của NLD và thúc đẩy môi trường làm việc công bằng, tiến bộ. Chính vì vậy, việc làm rõ và xác định vị trí của tổ chức công đoàn theo quy định của pháp luật Việt Nam hiện hành có ý nghĩa rất cần thiết cũng như trên cơ sở đó, tác giả đưa ra một số gợi mở nhằm thúc đẩy và phát triển hoạt động công đoàn tại Trường ĐH KTCN CT.

2. CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Cơ sở lý luận

Trên thế giới, pháp luật lao động và công đoàn là những lĩnh vực mà ở hầu hết các quốc gia đều quan tâm, chú trọng. Đặc biệt là, Tổ chức lao động quốc tế - International Labour Organisation (ILO) trong những năm qua đã tăng cường và tạo ra nhiều công cụ pháp lý quốc tế, có thể nói đến như: Tiêu chuẩn về tự do hiệp hội được thể hiện trong Công ước số 87 năm 1948 “Quyền tự do hiệp hội và việc bảo vệ được quyền liên kết”; Tiêu chuẩn về thương lượng tập thể trong Công ước số 98 năm 1949 “Quyền được tổ chức và thương tập thể”; Tiêu chuẩn về tham khảo ý kiến ba bên trong Công ước 144 năm 1976 về tham khảo ý kiến ba bên nhằm xúc tiến việc thi hành các tiêu chuẩn quốc tế về lao động (Thảo, 2021, tr.37).

Ở Anh, theo Ackers và Payne (1998) cho rằng công đoàn là một tập thể để hỗ trợ các thành viên. Nền tảng của QHLD là HĐLĐ; theo Emmon (2008) thì công đoàn đóng vai trò trung gian cân bằng quyền lực giữa NSDLĐ và NLD (Ngân và Uyên, 2016, tr.245). Trong khi đó ở Trung Quốc, theo Tang và Fitzsimons (2013) cho rằng do Tổng Liên đoàn Lao động (LĐLĐ) Trung Quốc là

tổ chức công đoàn duy nhất được Chính phủ Trung Quốc công nhận, là cơ quan trung ương của các công đoàn, có nhiệm vụ chính là điều hòa những mâu thuẫn giữa đội ngũ quản lý và NLD, nhằm đảm bảo rằng sự hòa giải được định hướng bởi các chính sách và mong muốn của Chính phủ (Ngân và Uyên, 2016, tr.253). Bên cạnh đó, theo Luật điều chỉnh Công đoàn và QHLD ở Hàn Quốc nêu rõ: “Công đoàn” chỉ một tổ chức hay một tổ chức liên kết của những NLD, được thành lập một cách tự nguyện và do tập thể NLD theo sáng kiến của NLD, với các mục đích duy trì và cải thiện điều kiện làm việc hay nâng cao địa vị kinh tế và xã hội của NLD (Trung tâm hỗ trợ phát triển Quan hệ lao động, 2011, tr.298).

Ở Việt Nam, tổ chức công đoàn - đại diện cho NLD xuất hiện từ những năm đầu của thế kỉ XX và chính thức được thành lập năm 1929. Con đường ra đời của Công đoàn Việt Nam cũng không nằm ngoài quy luật chung so với con đường ra đời của Nghiệp đoàn công nhân của các quốc gia khác trên thế giới. Cho đến năm 1965, Công đoàn vẫn là tổ chức duy nhất đại diện cho NLD Việt Nam trong phạm vi cả nước (Thu, 2018, tr.34). Ở khía cạnh pháp lý, từ khi văn bản pháp luật đầu tiên quy định có liên quan đến công đoàn là Sắc lệnh số 29/SL do Chủ tịch Hồ Chí Minh ký ngày 12/3/1947 với nội dung quy định về quyền của những người làm công và đưa ra một chương nói về quyền công đoàn, trải qua quá trình phát triển và cho đến nay trên cơ sở quy định của Hiến pháp năm 2013, các văn bản pháp luật về tổ chức công đoàn được ban hành khá đầy đủ, tạo cơ sở pháp lý vững chắc cho hoạt động của công đoàn, cụ thể như: Bộ luật lao động (BLLĐ) năm 2019; Luật Công đoàn năm 2012 và một số văn bản hướng dẫn, thi hành có liên quan.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết này sử dụng ba phương pháp nghiên cứu như sau:

Một là, phương pháp tiếp cận lịch sử: Phương pháp này được sử dụng trong bài viết để nghiên cứu lịch sử phát triển của pháp luật về công đoàn ở Việt Nam trong mối liên hệ với lịch sử phát triển của pháp luật lao động.

Hai là, phương pháp so sánh: Phương pháp này được sử dụng trong bài viết nhằm so sánh vị trí của tổ chức công đoàn thông qua một số quy định trong các văn bản pháp luật ở Việt Nam có liên quan để làm cơ sở cho những phân tích và một số gợi mở sau này.

Ba là, phương pháp tổng hợp, phân tích luật: Đây là phương pháp được sử dụng xuyên suốt trong bài viết để nghiên cứu, phân tích về vị trí của tổ chức công đoàn cũng như ở phạm vi bài viết, tác giả tập trung phân tích một số cơ sở pháp lý chính yếu và những quy định pháp luật quan trọng điều chỉnh về vị trí của tổ chức công đoàn ở Việt Nam hiện nay, bao gồm: Hiến pháp năm 2013, BLLĐ năm 2019 và Luật Công đoàn năm 2012.

3. KẾT QUẢ VÀ THẢO LUẬN

3.1. Vị trí của tổ chức công đoàn theo quy định của pháp luật Việt Nam hiện hành

3.1.1. Hiến pháp năm 2013

Hiến pháp là đạo luật cơ bản trong mỗi quốc gia, có hiệu lực pháp lý tối cao, quy định những vấn đề cơ bản nhất, quan trọng nhất của chế độ chính trị, chính sách phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội... (Nhiêm, 2021, tr.44). Nói cách khác, Hiến pháp là văn kiện pháp lý quan trọng nhất của một quốc gia hiện đại, bởi văn bản này ghi nhận những nội dung cốt lõi và bản chất nhất của quốc gia đó (Hiền, 2022, tr.136). Tại Điều 10 Hiến pháp năm

2013 đã xác định: “*Công đoàn Việt Nam là tổ chức chính trị - xã hội của giai cấp công nhân và của người lao động được thành lập trên cơ sở tự nguyện, đại diện cho người lao động, chăm lo và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động; tham gia quản lý nhà nước, quản lý kinh tế - xã hội; tham gia kiểm tra, thanh tra, giám sát hoạt động của cơ quan nhà nước, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp về những vấn đề liên quan đến quyền, nghĩa vụ của người lao động; tuyên truyền, vận động người lao động học tập, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp, chấp hành pháp luật, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc*”.

Hệ thống chính trị ở Việt Nam xét về mặt cơ cấu bao gồm Đảng Cộng sản, Nhà nước, các tổ chức chính trị - xã hội và đoàn thể nhân dân hoạt động theo một cơ chế nhất định dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam, sự quản lý của Nhà nước (Hiền, 2022, tr.79). Với quy định tại Điều 10 nêu trên cho thấy, vị trí của công đoàn được xác định là một tổ chức chính trị - xã hội của giai cấp công nhân và NLĐ cũng như đây được xem là một trong ba thành phần trụ cột của hệ thống chính trị ở Việt Nam. Vì vậy, tổ chức công đoàn được thành lập để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp chính đáng của NLĐ. Họ được quyền tự nguyện thành lập và gia nhập hoạt động của tổ chức công đoàn Việt Nam nhằm thực hiện quyền lực chính trị của nhân dân để xây dựng chủ nghĩa xã hội, thực hiện mục tiêu dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh.

3.1.2. Bộ luật lao động năm 2019

Trong bối cảnh hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng vào nền kinh tế khu vực và thế giới, đặc biệt khi Việt Nam tham gia Hiệp định đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP), ký kết Hiệp định

thương mại tự do Việt Nam - Liên minh Châu Âu (EVFTA), thực thi các cam kết về quyền tự do hiệp hội của NLD theo Công ước 87 của ILO... việc điều chỉnh các quy định liên quan đến QHLD ở Việt Nam là một trong những đòi hỏi cấp thiết. Theo đó, ngày 20/11/2019, Quốc hội đã thông qua BLLĐ có hiệu lực từ ngày 01/01/2021. Đây là một thuận lợi cũng như là một khung pháp lý hiện hành về lĩnh vực lao động đối với các bên liên quan trong QHLD hiện nay (Hữu, 2022, tr.33), trong đó BLLĐ năm 2019 đã dành một chương riêng, *“Chương XIII. Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở”*, chương này đã thay thế cho quy định về công đoàn trong BLLĐ năm 2012. Tại đây, quy định mở rộng hơn và ghi nhận có nhiều tổ chức cùng lúc có thể đóng vai trò là tổ chức đại diện NLD tại cơ sở bao gồm tổ chức công đoàn cơ sở và tổ chức của NLD không phải là công đoàn. Đây là các tổ chức được thành lập hợp pháp hoặc được Nhà nước thừa nhận, có địa vị pháp lý và cơ chế bảo đảm thay mặt cho tập thể NLD bảo vệ và giải quyết các vấn đề phát sinh trong QHLD liên quan đến quyền và lợi ích hợp pháp của họ (Hải, 2022, tr.452). Điều này cũng dễ hiểu, vì NLD lúc nào cũng có nhu cầu liên kết lại với nhau để thành lập ra tổ chức đại diện cho mình nhằm đảm bảo sự công bằng so với NSDLĐ.

Hơn thế nữa, tại khoản 3 Điều 3 BLLĐ năm 2019 giải thích như sau: *“Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở 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. 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”. Đây là một định nghĩa chính thức và đầy đủ ở thời điểm hiện tại về chủ thể này, cho phép NLD được thành lập, gia nhập tổ chức đại diện cho mình, các tổ chức đại diện này có thể ngoài hệ thống Tổng LĐLĐ Việt Nam (Nguyệt, 2020). Ngoài ra, theo quy định này, BLLĐ chưa nói rõ và xác định cụ thể vị trí của công đoàn như thế nào so với các tổ chức khác mà chỉ quy định mang tính liệt kê bao gồm hai loại tổ chức đại diện cho NLD. Theo đó, NLD có thể lựa chọn, thành lập, gia nhập và hoạt động trong hai loại tổ chức này, cả hai đều có bản chất chung là cùng hướng tới bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLD. Tuy nhiên, có thể thấy điểm khác biệt cơ bản giữa công đoàn và tổ chức không phải là công đoàn: (i) nếu là tổ chức công đoàn, do hiện tại BLLĐ năm 2019 không nêu rõ nên chúng ta có thể dẫn chiếu về đạo luật gốc của Việt Nam là Hiến pháp, thì công đoàn vẫn là tổ chức chính trị - xã hội mà điều này đã phân tích ở trên, công đoàn được thành lập, tổ chức và hoạt động theo Luật Công đoàn; (ii) ngược lại, tổ chức đại diện NLD không phải là công đoàn, không thuộc hệ thống Tổng LĐLĐ Việt Nam thì tổ chức này không có vị thế và chức năng chính trị - xã hội mà chỉ đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích chính đáng của NLD trong phạm vi QHLD, tổ chức này được tổ chức, thành lập và hoạt động sau khi được cơ quan nhà nước có thẩm quyền cấp đăng ký theo quy định của BLLĐ năm 2019.

3.1.3. Luật Công đoàn năm 2012

Từ khi thành lập Công đoàn cho đến nay, Nhà nước đã ban hành Luật Công đoàn năm 1957, Luật Công đoàn năm 1990 và hiện hành là Luật Công đoàn năm 2012. Công đoàn xuất hiện là kết quả tất yếu của quá trình phát triển

phong trào công nhân trong điều kiện kinh tế thị trường, giúp cho tiếng nói của công nhân gây được những ảnh hưởng đến quyết định của NSDLĐ (Chí và Lâm, 2021, tr.99). Luật Công đoàn năm 2012 là cơ sở pháp lý quan trọng cho Công đoàn Việt Nam tổ chức thực hiện các chức năng, nhiệm vụ của mình, bảo vệ ngày càng tốt hơn quyền lợi của NLĐ, đóng góp quan trọng vào sự phát triển kinh tế, ổn định chính trị - xã hội của đất nước.

Vị trí của công đoàn lại tiếp tục được khẳng định tại Điều 1 Luật Công đoàn năm 2012: *“Công đoàn là tổ chức chính trị - xã hội rộng lớn của giai cấp công nhân và của người lao động, được thành lập trên cơ sở tự nguyện, là thành viên trong hệ thống chính trị của xã hội Việt Nam, dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam; đại diện cho cán bộ, công chức, viên chức, công nhân và những người lao động khác (sau đây gọi chung là người lao động), cùng với cơ quan nhà nước, tổ chức kinh tế, tổ chức xã hội chăm lo và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động; tham gia quản lý nhà nước, quản lý kinh tế - xã hội, tham gia thanh tra, kiểm tra, giám sát hoạt động của cơ quan nhà nước, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp; tuyên truyền, vận động người lao động học tập nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp, chấp hành pháp luật, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa”*. Từ đó, cho thấy:

(i) Công đoàn, xét về phương diện xã hội, là một tổ chức xã hội được hình thành do chính nhu cầu của các thành viên mà họ tự nguyện lập ra cũng như các tổ chức xã hội khác, công đoàn có tính chất quần chúng. Khác với các tổ chức xã hội khác, công đoàn lại là một tổ chức có tính chất nghiệp đoàn. Tính nghiệp đoàn biểu hiện ở thành phần tham gia công đoàn và mục đích tồn tại

của nó. Các thành viên tham gia công đoàn mặc dù không phân biệt về thành phần xã hội, tôn giáo, trình độ... nhưng nhất thiết phải thuộc về lực lượng lao động xã hội, họ đang làm một nghề nhất định và công đoàn luôn đại diện cho họ để bảo vệ các lợi ích gắn liền với nghề nghiệp. Ngoài ra, công đoàn là một tổ chức chính trị - xã hội có vị trí rất lớn trong xã hội không chỉ đại diện cho lực lượng của mình, công đoàn còn đại diện cho mọi NLĐ trong xã hội; không chỉ bảo vệ lợi ích cho NLĐ, công đoàn còn đại diện cho họ tham gia quản lý kinh tế - xã hội (Vân, 2019).

(ii) Mặt khác, công đoàn là tổ chức được thành lập sớm nhất so với các tổ chức chính trị - xã hội khác trong hệ thống chính trị Việt Nam, dưới sự lãnh đạo của Đảng (Diệp, 2020, tr.37). Về khía cạnh pháp lý, Điều 1 Luật Công đoàn năm 2012, được xem là quy định đặc biệt quan trọng, tạo cơ sở cho việc quy định cụ thể các quyền và trách nhiệm theo lĩnh vực hoạt động của công đoàn cũng như tạo hành lang pháp lý cho công đoàn thực hiện tốt các chức năng của mình theo luật định. Theo đó, Luật Công đoàn năm 2012 vẫn tiếp tục khẳng định công đoàn là tổ chức chính trị - xã hội của giai cấp công nhân và NLĐ khá tương thích với quy định tại Điều 10 Hiến pháp năm 2013 và nhấn mạnh tính chất rộng khắp, tập hợp đông đảo lực lượng lao động tham gia, trong đó bao gồm cả cán bộ, công chức, viên chức và NLĐ khác, thể hiện sự thống nhất, đồng bộ trong việc ban hành, tạo dựng một khuôn khổ pháp lý vững chắc, ổn định. Tuy nhiên, do quy định này được soạn thảo, ban hành trước khi Hiến pháp năm 2013 được ban hành, nên vẫn còn có nội dung, câu chữ chưa hoàn toàn thống nhất với quy định của Hiến pháp năm 2013, chẳng hạn như không nhất

thiết phải quy định Công đoàn “là thành viên trong hệ thống chính trị của xã hội Việt Nam, dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam”; không xác định rõ cụm từ “Công đoàn Việt Nam” và cần thiết sắp xếp lại cụm từ liên quan đến việc “tham gia kiểm tra, thanh tra, giám sát” của công đoàn. Trong quá trình triển khai thực hiện đã có nhiều ý kiến đề xuất, nghiên cứu sửa đổi Điều 1 của Luật Công đoàn 2012 theo hướng cần diễn đạt đảm bảo thống nhất với Hiến pháp năm 2013 (Tổng LĐLĐ Việt Nam, 2022, tr.4-5). Tại Điều 1 Dự thảo lần 1 Luật Công đoàn sửa đổi đã nêu rõ: “*Công đoàn Việt Nam là tổ chức chính trị - xã hội rộng lớn của giai cấp công nhân và của người lao động, được thành lập trên cơ sở tự nguyện, dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam; đại diện cho cán bộ, công chức, viên chức, công nhân và những người lao động khác (sau đây gọi chung là người lao động), cùng với cơ quan nhà nước, tổ chức kinh tế, tổ chức xã hội chăm lo và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động; tham gia quản lý nhà nước, quản lý kinh tế - xã hội, tham gia kiểm tra, thanh tra, giám sát hoạt động của cơ quan nhà nước, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp về những vấn đề liên quan đến quyền, nghĩa vụ của người lao động; tuyên truyền, vận động người lao động học tập nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp, chấp hành pháp luật, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc*” (LuatVietnam, n.d.). Ta thấy rằng chính quy định này đã thể hiện rõ, toàn diện và cụ thể hơn về vị trí của tổ chức công đoàn trong giai đoạn hiện nay, là tổ chức thuộc Tổng LĐLĐ Việt Nam với tư cách là một tổ chức chính trị - xã hội, có địa vị pháp lý và quyền hạn rộng lớn nhằm thực hiện chức năng của mình là tổ chức đại diện cho NLĐ.

3.2. Một số gợi mở nhằm đẩy mạnh, phát triển hoạt động công đoàn tại Trường Đại học Kỹ thuật - Công nghệ Cần Thơ

Theo pháp luật hiện hành ở nước ta, QHLD do pháp luật lao động điều chỉnh khác với QHLD giữa công chức, viên chức với thủ trưởng cơ quan nhà nước được điều chỉnh bởi pháp luật hành chính. Tuy nhiên, cho dù QHLD của các chủ thể mang tính chất khác nhau đi chăng nữa, thì tất cả họ đều sử dụng sức lao động của mình để làm việc và trong quá trình làm việc đó, họ cũng cần được hưởng lương, được nghỉ ngơi, được đảm bảo về vật chất trong những trường hợp làm mất đi nguồn thu nhập của họ. Chính vì vậy, một số quy định của pháp luật lao động cũng được áp dụng cho cán bộ, công chức, viên chức... (Hải, 2022, tr.23-24). Tại khoản 3 Điều 220 BLLĐ năm 2019 cho thấy: “*Chế độ lao động đối với cán bộ, công chức, viên chức, người thuộc lực lượng Quân đội nhân dân, Công an nhân dân, tổ chức xã hội, xã viên hợp tác xã, người làm việc không có quan hệ lao động do các văn bản pháp luật khác quy định nhưng tùy từng đối tượng mà được áp dụng một số quy định trong Bộ luật này*”. Ngoài ra, pháp luật điều chỉnh về hoạt động của tổ chức công đoàn cũng tương tự như vậy, không chỉ điều chỉnh các đối tượng đơn thuần trong QHLD như NLĐ hay NSDLĐ mà còn đối với những đối tượng là cán bộ, công chức, viên chức làm việc trong đơn vị sự nghiệp công lập và những đối tượng khác, điều này đã được xác định rất rõ và điều chỉnh cụ thể tại Điều 1 Luật công đoàn năm 2012.

Thông tin từ trang web của CTUT (n.d) cho thấy, Công đoàn Trường ĐH KTCN CT là Công đoàn cơ sở trực thuộc LĐLĐ thành phố Cần Thơ được đổi tên từ Công đoàn cơ sở Trung tâm Đại học Tại chức Cần Thơ theo

Quyết định số 27/QĐ-LĐLĐ ngày 07/3/2013 của LĐLĐ thành phố Cần Thơ. Với vai trò là tổ chức đại diện bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của cán bộ, viên chức trong trường, Công đoàn cơ sở Trường ĐH KTCN CT phối hợp với chính quyền chăm lo cho cán bộ, viên chức, NLĐ về đời sống vật chất lẫn tinh thần, giải quyết khiếu nại, tố cáo của viên chức và NLĐ theo pháp luật; có trách nhiệm đôn đốc giám sát việc thực hiện các chính sách chế độ về lao động của Trường, bảo đảm quyền làm chủ của tập thể viên chức và NLĐ theo đúng qui định của pháp luật. Trong những năm qua, Công đoàn Trường đã thể hiện tốt vị trí, vai trò của mình với rất nhiều nội dung, phương pháp hoạt động tích cực, đem lại hiệu quả và thành tích cao cho đơn vị. Công đoàn Trường luôn phát huy truyền thống *“Mỗi thầy, cô giáo là tấm gương đạo đức, tự học và sáng tạo”*, đoàn kết, nỗ lực phấn đấu, vượt qua mọi khó khăn, triển khai toàn diện các phong trào công nhân và hoạt động công đoàn như các cuộc vận động *“Lao động giỏi, lao động sáng tạo”*, *“Sáng - Xanh - Sạch - Đẹp”*, *“Giỏi việc nước, đảm việc nhà”*, *“Thực hành tiết kiệm, chống lãng phí”*, đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh, hoàn thành tốt các mục tiêu, chỉ tiêu Nghị quyết Đại hội Công đoàn Trường lần thứ XIV. Với những thành tích xuất sắc đó, giai đoạn 2017 - 2022, Công đoàn Trường liên tục được LĐLĐ thành phố Cần Thơ tặng nhiều bằng khen cho tập thể và cá nhân, nổi bật với 12 bằng khen toàn diện và 10 bằng khen chuyên đề *“Giỏi việc nước, đảm việc nhà”*, Tổng LĐLĐ Việt Nam tặng bằng khen hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ năm học 2021-2022. Sở dĩ, công đoàn không chỉ được biết đến như một tổ chức xã hội - nghề nghiệp mà còn được nhìn nhận là một tổ chức chính trị - xã hội

quan trọng khi là một trong những thành phần chủ chốt trong hoạt động của cơ quan bên cạnh Đảng bộ, chính quyền và các đoàn thể khác.

Trong thời gian gần đây, dưới sự phát triển mạnh mẽ của khoa học, công nghệ cũng như vấn đề toàn cầu hóa và nền kinh tế thị trường mở cửa ngày càng sâu rộng, vấn đề đặt ra là phải nội luật hóa các quy định pháp luật ở nước ta để đảm bảo phù hợp với pháp luật quốc tế. Cụ thể, ta thấy khi công đoàn không còn là tổ chức duy nhất đại diện và bảo vệ quyền lợi cho NLĐ nữa mà thay vào đó còn có các tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp, tức tổ chức không phải là công đoàn. Sự thay đổi này phù hợp với tiêu chuẩn lao động quốc tế về quyền tự do liên kết của ILO và phù hợp với các cam kết về lao động của Việt Nam trong các hiệp định thương mại tự do, thúc đẩy hội nhập quốc tế (Lâm và Dung, 2021, tr.23). Chính vì vậy, thông qua việc xác định và phân tích vị trí của tổ chức công đoàn theo quy định pháp luật hiện hành ở Việt Nam nêu trên có ý nghĩa quan trọng, góp phần duy trì, củng cố và phát huy mạnh mẽ hơn nữa vị trí của mình trong tình hình mới. Từ đó, để đẩy mạnh và phát triển hoạt động công đoàn nói chung cũng như tại Trường ĐH KTCN CT, thì hoạt động công đoàn cần phải:

Thứ nhất, nhận thức đúng đắn và hiểu rõ hơn về vị trí của công đoàn so với tổ chức không phải là công đoàn theo quy định pháp luật hiện hành. Như đã phân tích, sự xuất hiện nhiều tổ chức đại diện cho NLĐ sẽ gây ra vấn đề cạnh tranh đối với tổ chức công đoàn. Có thể khẳng định sự xuất hiện nhiều hơn một tổ chức đại diện cho NLĐ ngoài hệ thống công đoàn Việt Nam chưa có tiền lệ trong cách tiếp cận của hệ thống chính trị (Lâm và Dung, 2021, tr.235). Do đó, rất quan ngại một khi

tập thể những NLD này tham gia thành lập, gia nhập tổ chức không được gọi là công đoàn để hoạt động chính trị cũng như phản động, chống phá, gây mất trật tự trong xã hội và hơn thế nữa trong trường hợp tổ chức này được gia nhập Công đoàn Việt Nam theo quy định khoản 3 Điều 172 BLLĐ năm 2019. Cho nên, tổ chức công đoàn cần phải tiếp tục phát huy vị trí của mình trong hệ thống chính trị, góp phần nâng cao địa vị pháp lý đã được Hiến định với những chức năng quan trọng mà không phải tổ chức chính trị - xã hội nào cũng có, đó là tham gia vào quản lý nhà nước, quản lý kinh tế xã hội; tham gia thanh tra, kiểm tra, giám sát hoạt động của cơ quan nhà nước, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp... cũng như đổi mới mạnh mẽ trong hoạt động, thu hút và xây dựng mối quan hệ bền vững với đoàn viên, NLD so với tổ chức không là công đoàn cùng tồn tại song song như hiện nay.

Thứ hai, thể chế hóa chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng cũng như quy định pháp luật của Nhà nước có liên quan về công đoàn. Đặc biệt là Nghị quyết số 02 NQ/TW ngày 12/6/2021 của Bộ Chính trị về đổi mới tổ chức và hoạt động của Công đoàn Việt Nam trong tình hình mới. Trên cơ sở đó, xây dựng và lồng ghép đưa những nội dung thiết thực về công đoàn vào quy chế, quy định của cơ quan, đơn vị cũng như việc tổ chức, triển khai trên thực tế những quy định này đảm bảo sao cho phù hợp để thực hiện đúng mục tiêu mà Nghị quyết đã đề ra là xây dựng Công đoàn Việt Nam vững mạnh toàn diện, có năng lực thích ứng và giải quyết các vấn đề đặt ra, thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ trong tình hình mới để xứng đáng là tổ chức đại diện lớn nhất, trung tâm tập hợp, đoàn kết giai cấp công nhân và NLD. Cũng như, dự kiến Luật Công đoàn sửa đổi sẽ sớm được

ban hành thay thế Luật Công đoàn năm 2012, vì thế tổ chức công đoàn cần phải chủ động nghiên cứu, cập nhật văn bản pháp luật để kịp thời nắm bắt những quy định mới về công đoàn, triển khai, tuyên truyền, phổ biến cho toàn thể NLD trong đơn vị mình chính vì một khi có kiến thức pháp luật, NLD sẽ nâng cao ý thức chấp hành và họ sẽ tuyên truyền, vận động mọi người xung quanh cùng chấp hành hơn.

Thứ ba, đổi mới nội dung và phương pháp hoạt động của tổ chức công đoàn trong tình hình mới. Đây là việc làm có ý nghĩa trong việc nâng cao hiệu quả hoạt động của mình, là nhiệm vụ trọng tâm, xuyên suốt trong xây dựng tổ chức công đoàn vững mạnh. Ngoài ra, để hoạt động của tổ chức được thực chất và hiệu quả hơn cần bám sát với nhu cầu, nguyện vọng của đoàn viên công đoàn, NLD nhằm hạn chế tình trạng hoạt động mang tính hình thức, đối phó, hiệu quả và chất lượng hoạt động không cao, không sát thực tế tại cơ sở. Do đó, bên cạnh hoạt động công đoàn ngoài tổ chức các hoạt động phong trào mang tính truyền thống, cần phải đi vào thực chất, đi vào nhu cầu của đời sống đoàn viên, nâng cao trình độ tay nghề, tạo sự chủ động, sáng tạo trong đoàn viên, đẩy mạnh việc ứng dụng khoa học công nghệ trong hoạt động công đoàn. Đặc biệt, hoạt động công đoàn cần phải chủ động thích nghi hơn nữa trước những dự báo, diễn biến phức tạp của tình hình kinh tế - xã hội trong nước và thế giới như hiện nay, chẳng hạn dịch bệnh Covid-19 vừa qua, công đoàn đã làm tốt công tác phối hợp tuyên truyền, vận động đoàn viên chấp hành, thực hiện nghiêm các biện pháp phòng, chống dịch, động viên NLD bám trụ công việc; phát động các phong trào thi đua khơi dậy tinh thần sáng

tạo và đồng cam cộng khổ để vượt qua đại dịch, phục hồi sản xuất, kinh doanh.

Thứ tư, tiếp tục đặt quyền và lợi ích của NLD lên hàng đầu trong các chính sách, quy định và tìm cách tốt nhất để thực hiện điều này. Chính vì lẽ đó, NLD sẽ có tâm lý an tâm khi công tác, đặt niềm tin của mình khi bước chân vào tổ chức công đoàn cũng như khuyến khích, thu hút NLD, định hướng họ vào các hoạt động có ích nhằm gia tăng sự tin tưởng vào tổ chức công đoàn, từ đó vị thế công đoàn được khẳng định và nâng cao hơn nữa. Bởi vì việc bảo vệ quyền, lợi ích của NLD là nền tảng vững chắc của một QHLD lành mạnh, công bằng, tiến bộ. Việc này có thể đạt được bằng cách đàm phán, thương lượng với NSDLD thông qua các điều khoản và điều kiện để NLD được làm việc trong môi trường tốt, mức lương thỏa đáng, được bảo vệ về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp, cân bằng giữa công việc và cuộc sống.

4. KẾT LUẬN

Tóm lại, với tư cách công đoàn là thành viên của hệ thống chính trị, là trung tâm tập hợp, đoàn kết, giáo dục, rèn luyện, xây dựng lực lượng giai cấp công nhân và NLD cũng như vừa là chỗ dựa vững chắc của Đảng, là sợi dây gắn liền Đảng với quần chúng, vừa là người cộng tác đắc lực của Nhà nước. Việc xác định vị trí của tổ chức công đoàn có ý nghĩa rất thiết thực trong thiết lập mối QHLD hài hòa, tiến bộ, ổn định giữa các bên chủ thể mà chức năng chính là đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho NLD sẽ là đòn bẩy để cụ thể hóa vị trí của công đoàn theo quy định của pháp luật trên thực tế. Qua đó, đưa ra một số gợi mở nhằm góp phần đẩy mạnh và phát triển hoạt động công

đoàn tại Trường ĐH KTCN CT trong giai đoạn hiện nay./.

Tài liệu tham khảo

Bộ Chính trị, (2021), Nghị quyết số 02-NQ/TW ngày 12/6/2021 về đổi mới tổ chức và hoạt động của Công đoàn Việt Nam trong tình hình mới.

Chí, N. H, và Lâm, T. T. T, (2021), *Giáo trình Luật lao động Việt Nam tập I*, Nhà xuất bản Công an nhân dân, Hà Nội.

CTUT, “Giới thiệu về Công đoàn cơ sở”, xem tại: <https://ctu.edu.vn/chi-tiet-tin/220/gioi-thieu-ve-cong-doan-co-so.html> (truy cập ngày 10 tháng 01 năm 2024).

Diệp, Đ. T. P, (2020), *Giáo trình Luật lao động*, Nhà xuất bản Đại học quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh, Thành phố Hồ Chí Minh.

Hải, T. H, (2022), *Giáo trình Luật lao động*, Nhà xuất bản Hồng Đức, Hà Nội.

Hiền, P. T, (2022), *Giáo trình Pháp luật đại cương*, Nhà xuất bản Chính trị quốc gia sự thật, Hà Nội.

Hữu, N. V. T, (2022), “Quyền của lao động nữ theo Bộ luật lao động năm 2019 và một số khuyến nghị”, Tạp chí Nghiên cứu khoa học Công đoàn, số 26, trang 33.

Lâm, T. T. T, và Dung, Đ. T, (2021), *Bình luận những điểm mới của Bộ luật lao động năm 2019*, Nhà xuất bản Lao động, Hà Nội.

LuatVietnam, “Dự thảo Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Công đoàn lần 1”, xem tại: <https://luatvietnam.vn/lao-dong/du-thao-luat-sua-doi-bo-sung-mot-so-dieu-cua-luat-cong-doan-190752-d10.html> (truy cập ngày 11 tháng 01 năm 2024).

Ngân, V. H và Uyên, V. T, (2016), *Giáo trình Quan hệ lao động*, Nhà xuất bản Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.

Nguyệt, T. T, “Tổ chức đại diện người lao động theo quy định của pháp luật lao động Việt Nam”, xem tại: <https://danchuphapluat.vn/to-chuc-dai-dien-nguoi-lao-dong-theo-quy-dinh-cua-phap-luat-lao-dong-viet-nam> (truy cập ngày 11 tháng 01 năm 2024).

Nhiêm, V. V, (2021), *Giáo trình Luật hiến pháp Việt Nam*, Nhà xuất bản Hồng Đức, Hà Nội.

Quốc hội, (2013), hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam.

Quốc hội, (2019), Bộ luật Lao động.

Quốc hội, (2012), Bộ luật Lao động.

Quốc hội, (2012), Luật Công đoàn.

Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, (2022), Báo cáo tổng kết thi hành Luật Công đoàn 2012 (Giai đoạn 2013-2022), trang 4-5.

Thảo, N. T. T, (2021), “Quan hệ lao động trong bối cảnh Việt Nam thực hiện Hiệp định EVFTA”, Tạp chí Nghiên cứu khoa học Công đoàn, số 24, trang 37.

Thu, L. T. H, (2018), “Hoàn thiện pháp luật về tổ chức đại diện lao động khi Việt Nam gia nhập Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương”, Tạp chí Khoa học ĐHQGHN - Luật học, số 4, trang 34.

Trung tâm hỗ trợ phát triển Quan hệ lao động (2011), *Giới thiệu pháp luật về quan hệ lao động của một số nước trên thế giới*, Nhà xuất bản Lao động - Xã hội, Hà Nội.

Vân, N. T. T, “Cơ sở pháp lý về tổ chức và hoạt động của công đoàn Việt Nam tổ chức đại diện lớn nhất của người lao động”, xem tại: <https://tcdepl.moj.gov.vn/qt/tintuc/Pages/xay-dung-phap-luat.aspx?ItemID=751> (truy cập ngày 12 tháng 01 năm 2024).

LEGAL REGULATIONS ON THE POSITION OF TRADE UNION IN VIETNAM AND SOME SUGGESTIONS TO PROMOTE, DEVELOP THE TRADE UNION'S ACTIVITIES AT CAN THO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY

ABSTRACT

A trade union is a large political and social organization of the working class and the employees in Vietnam, voluntarily established under the leadership of the Vietnamese Communist Party. In addition, Trade union has a very important position and roles for the parties in labor relations to ensure legal and legitimate rights and benefits for employees. By clarifying the current legal regulations in Vietnam on the position of trade unions, it helps us have a more comprehensive and general view of trade union in the current period. From there, providing some suggestions to promote and develop the trade union's activities at Can Tho University of Technology (CTUT).

Keywords: Can Tho University of Technology, Trade Union, trade union activities