

PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN THÀNH LẬP TỔ CHỨC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI DOANH NGHIỆP Ở VIỆT NAM HIỆN NAY - BẤT CẬP, HẠN CHẾ VÀ GIẢI PHÁP, KIẾN NGHỊ

TRƯƠNG CHÁNH ĐỨC*

Tóm tắt: Bài viết đánh giá, phân tích một số bất cập, hạn chế của pháp luật về quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp ở Việt Nam, góp phần phác họa “bức tranh pháp lý” về quyền này ở nước ta hiện nay. Đây là vấn đề mới, chưa từng có tiền lệ trong quan hệ lao động ở Việt Nam thời gian qua. Từ đó, tác giả đề xuất giải pháp, kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật về quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp ở Việt Nam.

Từ khoá: Pháp luật về quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp, tiêu chí đánh giá, bất cập

Ngày nhận bài: 11/01/2023; Biên tập xong: 05/3/2024; Duyệt đăng: 14/3/2024

THE LAW ON THE RIGHT TO ESTABLISH EMPLOYEE ORGANIZATION AT ENTERPRISES IN VIETNAM TODAY - DISADVANTAGES, LIMITATIONS AND SOLUTIONS, RECOMMENDATIONS

Abstract: The article evaluates and analyzes a number of inadequacies and limitations in the law on the right to establish employee organization at enterprises in Vietnam, contributing to helping us see the “legal picture” on this right in our country today. This has been a new and unprecedented issue in labor relations in Vietnam recently. From there, the author proposes solutions to improve the law on the right to establish employee organization at enterprises in Vietnam.

Keywords: The law on the right to establish employee organization at enterprises, evaluation criteria, inadequacy

Received: Jan 11th 2024; **Editing completed:** Mar 05th 2024; **Accepted for publication:** Mar 14th 2024

1. Một số bất cập, hạn chế của pháp luật về quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp ở Việt Nam hiện nay

Để đánh giá mức độ hoàn thiện của hệ thống pháp luật nói chung và pháp luật về quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp nói riêng, cần phải dựa vào những tiêu chí xác định. Với quan niệm pháp luật về quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp là tổng thể các quy phạm pháp luật do cơ quan có thẩm quyền ban hành nhằm điều chỉnh các quan hệ xã hội phát sinh trong quá trình thành lập, tổ chức của người lao động, địa vị pháp lý của tổ chức của người lao động cũng như các cơ

chế pháp lý bảo đảm cho hoạt động của tổ chức của người lao động, việc đánh giá mức độ hoàn thiện của pháp luật về quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp được đánh giá dựa vào các tiêu chí cơ bản sau:

1.1. Tính toàn diện, đầy đủ của pháp luật về quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp

Tại Bộ luật Lao động năm 2019 (BLLĐ), Chương XIII - Tổ chức đại diện lao động tại cơ sở gồm 09 điều (từ Điều 170 đến Điều 178) quy định mang tính định hướng, khái quát, chưa thể hiện

**Email: Truongchanhduc@gmail.com*

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

được toàn diện và đầy đủ, chi tiết để thực thi. Đồng thời, Nhà nước ta hiện vẫn chưa ban hành hướng dẫn cụ thể các nội dung như 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. Điều này dẫn đến việc không thể triển khai việc thực hiện các quy định của pháp luật về quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp trong thực tiễn ở Việt Nam hiện nay.

Tương tự, quy định liên quan đến Ban lãnh đạo của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp, BLLĐ cũng chưa quy định cụ thể và đầy đủ. Ví dụ, thành viên lãnh đạo của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp chỉ được quy định tiêu chuẩn chung như *“không đang trong thời gian bị truy cứu trách nhiệm hình sự, chấp hành hình phạt hoặc chưa được xóa án tích do phạm các tội xâm phạm an ninh quốc gia, các tội xâm phạm quyền tự do của con người, quyền tự do, dân chủ của công dân, các tội xâm phạm sở hữu theo quy định tại khoản 2, Điều 173 BLLĐ”*. Điều này dẫn đến việc lựa chọn người tham gia Ban Lãnh đạo của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp để đủ tiêu chuẩn, uy tín để điều hành, lãnh đạo tổ chức này gặp không ít trở ngại trong thực tiễn.

Với vai trò là tổ chức đại diện cho người lao động, tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp phải có khả năng thực hiện quyền thương lượng tập thể, cụ thể là *“tổ chức có quyền yêu cầu thương lượng là tổ chức có số thành viên nhiều nhất trong doanh nghiệp. Các tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở khác có thể tham gia thương lượng tập thể khi được tổ chức đại*

diện người lao động có quyền yêu cầu thương lượng tập thể đồng ý”¹. Quy định này đã hạn chế quyền thương lượng của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp trong trường hợp tổ chức có số thành viên không phải là nhiều nhất, vì đây là một tổ chức mới quy định trong BLLĐ so với tổ chức công đoàn vốn đã có quá trình hình thành, tổ chức và hoạt động lâu dài. Bên cạnh đó, việc quy định tỷ lệ thành viên tối thiểu để tổ chức đó có thể thực hiện quyền thương lượng tập thể vẫn chưa chi tiết, dẫn đến khả năng thực thi quyền thương lượng của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp cũng gặp khó khăn, hạn chế nhất định.

1.2. Tính thống nhất, đồng bộ của pháp luật về quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp

Theo quy định tại điểm c khoản 3 Điều 32 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, tranh chấp liên quan đến lao động bao gồm *“tranh chấp về quyền công đoàn, kinh phí công đoàn”*. Với sự xuất hiện tổ chức đại diện mới là tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp bên cạnh tổ chức công đoàn, khi có phát sinh tranh chấp liên quan đến quyền đại diện của tổ chức này, BLLĐ chưa đảm bảo tính thống nhất, đồng bộ với quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 nêu trên.

Đối với Luật Phá sản năm 2014, việc xác định đại diện người lao động nộp đơn yêu cầu thủ tục phá sản đối với doanh nghiệp đến Tòa án nhân dân tại quy định khoản 2 Điều 5 và khoản 1 Điều 27 đã không đề cập đến tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp mà *“bỏ qua”* vai trò của tổ chức này. Do đó, đòi hỏi phải có sự sửa đổi, bổ sung quy định của Luật Phá sản năm 2014 để đảm bảo vai trò của tổ

¹ Khoản 2 Điều 68 BLLĐ năm 2019

chức của người lao động tại doanh nghiệp với tư cách là một dạng tổ chức đại diện và bảo vệ quyền, lợi ích chính đáng hợp pháp của người lao động tại doanh nghiệp.

Ngoài ra, rà soát với Luật Công đoàn năm 2012, có thể thấy những nội dung liên quan đến quyền, trách nhiệm của công đoàn trong việc đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động trong quan hệ lao động quy định tại Điều 10 không còn phù hợp với tinh thần và nội dung BLLĐ. Bởi lẽ, ngoài công đoàn cơ sở thì tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp được thành lập theo quy định tại BLLĐ cũng là tổ chức có chức năng đại diện cho người lao động trong quan hệ lao động tại cơ sở.

1.3. Tính phù hợp, khả thi của pháp luật về quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp

Việc Chính phủ chưa ban hành Nghị định hướng dẫn thi hành theo quy định tại Điều 172, 174 và 176 thuộc Chương XIII của BLLĐ đã dẫn đến khả năng thực thi quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp bị đình trệ, cũng như yếu tố phù hợp với cam kết quốc tế và yếu tố khả thi còn hạn chế nhất định.

Khoản 2 Điều 170 BLLĐ quy định “Người lao động trong doanh nghiệp có quyền thành lập, gia nhập và hoạt động tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp...”. Như vậy, BLLĐ đã hướng tới những tiêu chuẩn quốc tế về lao động, cụ thể là ghi nhận và bảo đảm quyền tự do hiệp hội, khẳng định người lao động tại doanh nghiệp không chỉ có quyền tham gia tổ chức công đoàn mà còn có quyền thành lập, gia nhập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp - một tổ chức mới của người lao động đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích chính đáng, hợp pháp của người lao động. Tuy nhiên, quy định này giới hạn người lao động

tham gia tổ chức này chỉ bao gồm người lao động Việt Nam, người nước ngoài làm việc thông qua hợp đồng lao động trong phạm vi doanh nghiệp tại Việt Nam khi họ có nhu cầu tự nguyện tham gia và hạn chế đối với người lao động làm việc trong các đơn vị sự nghiệp, đơn vị công như cán bộ, công chức, viên chức, những người làm việc không có quan hệ lao động. Việc giới hạn đối tượng thực hiện quyền thành lập, gia nhập tổ chức người lao động đã thể hiện sự chưa hoàn toàn, đầy đủ phù hợp với tinh thần của Công ước 87 về quyền tự do liên kết, chưa bảo đảm bình đẳng về quyền thành lập, gia nhập tổ chức đại diện giữa người lao động xác lập quan hệ lao động tại doanh nghiệp với người lao động làm việc trong các cơ quan, tổ chức ngoài doanh nghiệp.

Luật Công đoàn năm 2012 và các văn bản có liên quan quy định: Hệ thống tổ chức công đoàn bao gồm cấp trung ương, cấp tỉnh, cấp trên cơ sở trực tiếp và cấp cơ sở. Điều đó cho thấy tổ chức công đoàn hiện nay có hệ thống tổ chức chặt chẽ, đồng bộ, góp phần quan trọng vào việc đại diện bảo vệ quyền lợi ích hợp pháp, chính đáng cho người lao động nói chung, người lao động tại các doanh nghiệp nói riêng. Trong khi đó, Chương XIII - Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở của BLLĐ quy định việc thành lập và hoạt động của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp chỉ giới hạn tại cấp cơ sở, trong phạm vi một doanh nghiệp cụ thể, chưa được quyền thành lập tổ chức này ở cấp trên cấp cơ sở cũng như chưa quy định việc liên kết lại của các tổ chức này với nhau ở phạm vi lớn hơn. Từ đó, rất khó phát huy một cách tối đa vai trò của tổ chức này trong các doanh nghiệp với vị thế là tổ chức đại diện, bảo vệ quyền lợi ích, hợp pháp, chính đáng cho người

lao động, nhất là trong mối quan hệ với người sử dụng lao động, gắn với các vấn đề đối thoại, thương lượng tập thể để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động tại doanh nghiệp hiện nay.

1.4. Tính công khai, minh bạch của pháp luật về quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp

Kết quả nghiên cứu, khảo sát điều tra nhóm của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội² cho thấy: Có tới 66,9% người lao động không biết BLLĐ quy định người lao động có quyền thành lập tổ chức đại diện mới không thuộc hệ thống Công đoàn Việt Nam; số người lao động biết tới quy định này chỉ chiếm 24,4% trên tổng số người lao động tham gia khảo sát; 11,3% người lao động lại nghĩ rằng người lao động trong hoặc ngoài doanh nghiệp đều được phép gia nhập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp và gần 75% người lao động không biết tới quy định đó. Sau khi thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp, chỉ 24,4% người lao động cho rằng để được hoạt động hợp pháp, tổ chức cần phải đăng ký với cơ quan nhà nước có thẩm quyền; 28,8% người lao động cho rằng không cần đăng ký, 46,9% người lao động trả lời không biết. Những con số trên đã cho thấy quy

định pháp luật về quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp tuy đã được ghi nhận trong BLLĐ nhưng thực tiễn tỷ lệ người lao động hiểu biết còn rất hạn chế. Điều này ảnh hưởng không nhỏ đến việc thực hiện quyền này của người lao động tại doanh nghiệp.

Khoản 1 Điều 13 Điều lệ Công đoàn quy định: “Doanh nghiệp có từ 5 đoàn viên công đoàn, hoặc người lao động có đơn tự nguyện gia nhập Công đoàn Việt Nam, đủ điều kiện thành lập tổ chức Công đoàn theo quy định của Luật Công đoàn và Điều lệ Công đoàn Việt Nam”. Trong khi đó, các tổ chức đại diện người lao động khác tại doanh nghiệp được thành lập theo quy định của BLLĐ. Điều 173 BLLĐ quy định “tại thời điểm đăng ký, tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp phải có số lượng tối thiểu thành viên là người lao động làm việc tại doanh nghiệp theo quy định của Chính phủ”. Đến thời điểm hiện nay, số lượng thành viên tối thiểu này vẫn chưa được xác định vì vẫn đang chờ văn bản hướng dẫn của Chính phủ.

1.5. Tính chuẩn hoá về kỹ thuật lập pháp

Điều 76 BLLĐ quy định về thỏa ước lao động tập thể cho thấy, sau thời gian thương lượng của các bên, dường như chỉ một bản thỏa ước lao động tập thể được ký kết. Ngoài ra, chỉ với hơn 50% người lao động của doanh nghiệp biểu quyết tán thành, thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp sẽ được ký kết. Số lượng hơn 49% người lao động còn lại của doanh nghiệp dù không đồng ý thì họ cũng không còn sự lựa chọn nào khác mà buộc phải đồng ý với bản thỏa ước duy nhất. Pháp luật hiện hành chưa đặt ra những quy phạm cụ thể trong trường hợp nhiều thỏa ước lao động tập thể được giao kết. Bởi lẽ, thực tiễn với sự xuất hiện bên đại diện người lao động là nhiều tổ chức của người lao động/Công đoàn, mà từng tổ chức này

² Nguyễn Duy Phúc (2021), *Xây dựng cơ chế, thiết chế hỗ trợ các tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp giai đoạn 2021 – 2025*, Đề tài khoa học cấp Bộ, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội. Đề tài khảo sát nhóm người lao động tại doanh nghiệp (Tổ trưởng sản xuất, công nhân uy tín, cán bộ Công đoàn, cán bộ nhân sự); tiến hành phỏng vấn sâu đối với nhóm: Cán bộ quản lý nhà nước về lao động thuộc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội; Ban Quản lý các khu công nghiệp; Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội cấp quận/huyện tại các tỉnh, thành phố Hà Nội, Bắc Ninh, Đồng Nai và Bình Dương về nhận thức, nhu cầu của người lao động về quyền thành lập, gia nhập các tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp.

phải đại diện cho lợi ích đoàn viên của họ sẽ dẫn đến lợi ích của từng tổ chức có thể không tương thích với nhau và khó đưa ra một bản thỏa ước chung. Cách tiếp cận này gián tiếp hạn chế quyền tự do liên kết của người lao động.

Quyền được bảo vệ của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp không bị can thiệp, thao túng bởi người sử dụng lao động, BLLĐ và các văn bản có liên quan vẫn chưa có định nghĩa về hành vi can thiệp, thao túng là như thế nào? Bởi lẽ Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng có đề cập đến hành vi này. Điều này có thể ảnh hưởng đến quá trình thực thi đối với các hành vi này trong thực tiễn.

2. Một số giải pháp, kiến nghị của pháp luật về quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp ở Việt Nam hiện nay

Từ những đánh giá về hạn chế, bất cập nêu trên, tác giả cho rằng yêu cầu tiếp tục hoàn thiện pháp luật về quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp là hết sức cần thiết và cấp bách. Với những quy định mang tính định hướng tại Chương XIII - Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở của BLLĐ, cần xây dựng các quy định hướng dẫn chi tiết để thực thi quyền này, trong đó xác định các nhóm nội dung cụ thể sau đây:

(i) Nhóm các quy định về quyền thành lập, gia nhập và hoạt động tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp.

Thứ nhất, cần hoàn thiện quy định pháp luật về quyền thành lập, hoạt động của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp nhằm bảo đảm quyền tự do thành

lập, gia nhập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp với các khía cạnh sau:

- Về nhân sự: Được quyền tự do bầu thành viên Ban lãnh đạo tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp, quyền tổ chức điều hành hoạt động.

- Về điều lệ: Được quyền tự do trong xây dựng bản quy chế, điều lệ để quản lý tổ chức của mình nhưng phải tuân theo Điều lệ mẫu do các cơ quan quản lý nhà nước ban hành; đồng thời soạn thảo chương trình hoạt động của mình.

- Về tài chính: Được quyền tự quyết thu lệ phí trực tiếp từ thành viên của mình và hưởng phần lệ phí doanh nghiệp đóng góp, đồng thời được quyền sở hữu tài sản riêng.

- Về hoạt động: Được quyền tự do hoạt động độc lập với tổ chức Tổng liên đoàn lao động Việt Nam.

Thứ hai, cần quy định rõ người lao động là công dân Việt Nam, người lao động là người nước ngoài, người lao động là người không quốc tịch đang sinh sống tại Việt Nam đều có quyền tự do thành lập, gia nhập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp và ngoài doanh nghiệp. Tiếp thu có chọn lọc kinh nghiệm quy định của các nước về độ tuổi nhất định để người lao động có quyền thành lập, gia nhập và quản lý tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp.

(ii) Nhóm các quy định về trình tự, thủ tục thành lập, hoạt động của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp

Các nguyên tắc tổ chức, hoạt động của tổ chức của người lao động được quy định tại khoản 1 Điều 172 của BLLĐ đều là những nguyên tắc rất quan trọng và hoàn toàn phù hợp với các tiêu chuẩn của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) về quyền tự do liên kết. Từ đó, yêu cầu hoàn thiện

pháp luật chi tiết về trình tự, thủ tục thành lập, hoạt động của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp cần chú ý các nội dung sau:

Thứ nhất, cũng giống như nhiều quốc gia, Việt Nam cần ghi nhận việc đăng ký thành lập tổ chức 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 của người lao động. Hoàn thiện quy định này đòi hỏi xác định việc thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp phải đảm bảo hồ sơ đề nghị đăng ký có đơn đăng ký với những thông tin cơ bản như tên gọi, địa chỉ tổ chức, người đứng đầu tổ chức, điều lệ của tổ chức, biên bản bầu cử, 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 cơ quan có thẩm quyền cấp đăng ký.

Về thẩm quyền đăng ký, để công nhận việc thành lập của tổ chức này ở Việt Nam, theo quan điểm của tác giả, xác định cơ quan có thẩm quyền cấp đăng ký có thể là cơ quan quản lý nhà nước về lao động. Cụ thể, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội là cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, thực hiện chức năng tham mưu, giúp Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quản lý nhà nước về các lĩnh vực lao động, người có công và xã hội.

Đồng thời, việc xác định thời hạn cấp đăng ký hoạt động sau khi nộp đầy đủ hồ sơ đăng ký theo quy định là yêu cầu bắt buộc. Khi khảo nghiệm thời hạn này tại các quốc gia khác nhau như thời hạn được quy định trong 01 tháng (Latvia, Singapore, Nga) hoặc 02 tháng (Campuchia) hoặc trong 30 ngày (Philippines), tác giả đề xuất thời hạn cơ quan có thẩm quyền cấp đăng ký hoạt động cho tổ chức của

người lao động tại doanh nghiệp là 30 ngày kể từ ngày nhận đủ hồ sơ hợp lệ. Đây là khoảng thời gian đủ để cơ quan có thẩm quyền đăng ký nghiên cứu các nội dung hồ sơ đăng ký và phù hợp với kinh nghiệm chung của các quốc gia. Bên cạnh đó, quy định về việc từ chối đăng ký hoạt động trong một số trường hợp cũng cần đặt ra như tài liệu và nội dung hồ sơ đăng ký không theo quy định; có căn cứ cho rằng tổ chức của người lao động có hành vi gian dối trong quá trình thành lập tổ chức; tổ chức có nguồn tài chính không phù hợp với quy định của pháp luật...

Thứ hai, tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp có thể bị thu hồi đăng ký trong 02 trường hợp: (1) Vi phạm về tôn chỉ, mục đích của tổ chức và (2) tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp chấm dứt sự tồn tại trong trường hợp chia, tách, hợp nhất, sáp nhập, giải thể hoặc doanh nghiệp giải thể, phá sản. Nội dung vi phạm về tôn chỉ, mục đích của tổ chức mang tính chất định tính nên cần làm rõ quy định này, chẳng hạn tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp hoạt động một cách không lành mạnh, nhằm mục đích chính trị chứ không đơn thuần thực hiện nhiệm vụ bảo vệ quyền, lợi ích chính đáng hợp pháp của người lao động trong quan hệ lao động.

Thứ ba, điều lệ tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp quy định tại Điều 174 BLLĐ hoàn toàn phù hợp với các tiêu chuẩn của ILO về tự do liên kết, trong đó ghi nhận tổ chức của người lao động có quyền tự do, tự chủ trong việc xây dựng điều lệ của mình. Điều lệ tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp được quy định theo hướng: Các yêu cầu phải được thể hiện trong điều lệ như tên, địa chỉ tổ chức; biểu tượng (nếu có); cơ cấu tổ chức; nhiệm kỳ, người đại diện của tổ chức; nguyên

tắc tổ chức; hoạt động, kiến nghị và giải quyết kiến nghị của thành viên trong nội bộ tổ chức. Tuy nhiên, lại không có quy định là các nội dung này cần được thể hiện cụ thể như thế nào mà giao quyền tự chủ cho tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp, có nghĩa là do các bên (người lao động và tổ chức của người lao động) tự do thỏa thuận trên cơ sở các điều kiện nội tại của người lao động và doanh nghiệp mà không có giới hạn; trừ trường hợp vi phạm điều cấm của pháp luật. Yêu cầu hoàn thiện quy định pháp luật cũng đặt ra cần quy định những điều cấm trong đặt tên của các tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp để tránh tình trạng nguy cơ đặt tên trùng lặp với tên cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội, đơn vị vũ trang nhân dân... hoặc gây nhầm lẫn cho người lao động tại doanh nghiệp đã được đăng ký; sử dụng những từ ngữ, hình ảnh, biểu tượng vi phạm truyền thống lịch sử, văn hoá, đạo đức, thuần phong mỹ tục dân tộc.

(iii) Nhóm các quy định về quyền, trách nhiệm của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp

Thứ nhất, hoàn thiện quy định về quyền đại diện và bảo vệ thông qua đối thoại tại nơi làm việc, thương lượng tập thể.

Khoản 1 Điều 63 BLLĐ đã bổ sung khái niệm đối thoại tại nơi làm việc như sau: “*Là việc chia sẻ thông tin, tham khảo, thảo luận, trao đổi ý kiến giữa người sử dụng lao động với người sử dụng lao động hoặc tổ chức đại diện người lao động về những vấn đề liên quan đến quyền, lợi ích và môi quan tâm của các bên tại nơi làm việc nhằm tăng cường sự hiểu biết, hợp tác, cùng nỗ lực hướng tới giải pháp các bên cùng có lợi*”. Từ đó, cần xác định quyền, trách nhiệm của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp gắn với các vấn đề sau đây:

(1) Đối thoại tại nơi làm việc được thực hiện trong phạm vi doanh nghiệp, có sự tham gia của hai chủ thể là người lao động và người sử dụng lao động hoặc tổ chức của người sử dụng lao động tại doanh nghiệp. Các chủ thể này có quyền bình đẳng như nhau trong việc tham gia vào cơ chế đối thoại tại nơi làm việc.

(2) Hình thức của đối thoại tại nơi làm việc có thể được thực hiện thông qua việc “chia sẻ thông tin, tham khảo, thảo luận, trao đổi ý kiến” giữa người sử dụng lao động với người lao động hoặc giữa người sử dụng lao động và tổ chức của người lao động tại cơ sở. Hình thức đối thoại phải được thiết kế đa dạng, phù hợp với từng trường hợp cụ thể, với các quy định quy trình, thủ tục và thời gian cụ thể, hợp lý, khoa học.

Hoàn thiện pháp luật về thương lượng tập thể gắn với quyền, trách nhiệm của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp cần chú ý các nội dung sau:

(1) Tự nguyện trong việc có tiến hành thương lượng tập thể hay không sẽ do các bên quyết định nên pháp luật không được có những quy định bắt buộc các bên phải tiến hành thương lượng tập thể;

(2) Tự nguyện về nội dung thương lượng, việc tiến hành thương lượng tập thể về nội dung nào là do các bên thương lượng quyết định chứ không phải do luật quy định;

(3) Tự nguyện về cấp độ thương lượng tập thể, có thể được thực hiện ở bất kỳ cấp nào như cấp doanh nghiệp, cấp vùng, miền, ngành, nhóm doanh nghiệp.

Thứ hai, hoàn thiện quyền đại diện của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp gắn với việc hoàn thiện các cơ quan giải quyết tranh chấp lao động để bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp chính đáng cho

người lao động. Do đó, tác giả đề xuất các giải pháp có sự tham gia của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp một cách gián tiếp theo mô hình cơ chế ba bên trong quá trình giải quyết tranh chấp. Đây chính là biện pháp bảo đảm “từ xa” quyền lợi của tập thể lao động.

Thứ ba, hoàn thiện các quy định của pháp luật về quyền, trách nhiệm của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp trong tiếp nhận hỗ trợ kỹ thuật của cơ quan, tổ chức đăng ký hoạt động hợp pháp tại Việt Nam nhằm tìm hiểu pháp luật về lao động; về trình tự, thủ tục thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp và việc tiến hành các hoạt động đại diện trong quan hệ lao động sau khi được cấp đăng ký.

(iv) Nhóm các quy định về quyền, trách nhiệm của thành viên tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp

Thứ nhất, thành viên Ban lãnh đạo của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp với vai trò đại diện bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp chính đáng của người lao động. Pháp luật lao động cần có chế định bảo đảm cho các thành viên này như: Bảo đảm về việc làm; bảo đảm về nơi làm việc và các điều kiện, phương tiện khác; bảo đảm không bị trù dập, trả thù vì lý do tổ chức và lãnh đạo đình công và các bảo đảm khác (nếu có).

Thứ hai, hoàn thiện pháp luật nhằm bảo đảm cho các thành viên Ban lãnh đạo của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp được trang bị những kỹ năng cần thiết như tập hợp, lựa chọn và lấy ý kiến người lao động thành viên về vấn đề cần đối thoại; chuẩn bị các văn kiện để đối thoại; kỹ năng đối thoại hiệu quả với người sử dụng lao động; tiến hành thông báo lấy ý kiến của người lao động về các điều khoản đối thoại chưa thành

công; cách thức triển khai thực hiện các điều khoản đã thương lượng thành công; kỹ năng kiểm tra, giám sát trong quá trình triển khai thực hiện đối với các điều khoản thương lượng thành công; quy trình phản hồi với người sử dụng lao động khi phát hiện hành vi vi phạm...

Thứ ba, cần quy định cụ thể tỷ lệ đại diện người lao động để tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp có đủ điều kiện đại diện người lao động thực hiện quyền thương lượng tập thể. Theo quan điểm của tác giả, quy định này có thể tham khảo tỷ lệ tán thành của thương lượng tập thể để áp dụng cho quy định về thương lượng tập thể nhằm phát huy vai trò của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp và hiệu quả tối đa của thương lượng tập thể trong việc bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động tại doanh nghiệp.

(v) Nhóm các quy định các điều kiện đảm bảo hoạt động của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp

Thứ nhất, quy định yêu cầu về số lượng tối thiểu thành viên là người lao động làm việc tại doanh nghiệp tại thời điểm đăng ký, tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp là nội dung bắt buộc. Đối chiếu với các quy định của ILO cho thấy, mặc dù có ghi nhận về số lượng thành viên tối thiểu khi đăng ký thành lập tổ chức đại diện của người lao động nhưng ILO cũng đưa ra khuyến nghị 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. Bên cạnh đó, theo Tổng cục Thống kê, số lượng doanh nghiệp nhỏ (có số lượng người lao động không quá 10 người) và doanh nghiệp vừa (có số lượng người lao động không quá 100 người) chiếm khoảng 97% số lượng doanh nghiệp ở Việt Nam hiện nay. Tác giả cho rằng để

có thể đảm bảo quyền, lợi ích hợp pháp chính đáng của người lao động, cần thiết kế quy mô tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp phù hợp với tình hình thực tiễn doanh nghiệp ở Việt Nam và không hạn chế quyền tự do liên kết, tự do công đoàn theo Công ước 87 của ILO.

Thứ hai, kinh phí hoạt động của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp hoàn toàn do người lao động tham gia tổ chức đóng góp mà không có sự đóng góp từ phía người sử dụng lao động. Quy định như vậy sẽ phù hợp và đáp ứng được các yêu cầu của ILO trong việc bảo vệ quyền của người lao động. Quy định này nhằm bảo đảm tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp không bị can thiệp, thao túng, chi phối của người sử dụng lao động, bảo đảm tính độc lập của tổ chức của người lao động với người sử dụng lao động để từ đó, tổ chức này có thể đại diện, bảo vệ một cách thực chất, hiệu quả quyền và lợi ích của người lao động trong mối quan hệ với người sử dụng lao động.

Tuy nhiên, để đảm bảo việc thu kinh phí đầy đủ, tránh tình trạng thất thu, cần quy định chi tiết việc cơ quan quản lý, sử dụng phí thành viên, nguồn thu khác và tài sản riêng của tổ chức này theo hướng quản lý chặt chẽ, công khai, minh bạch, tiết kiệm và nâng cao hiệu quả sử dụng. Xây dựng quy chế chi tiêu nội bộ, sử dụng tài chính đúng chế độ, tiết kiệm, chống tham ô, lãng phí. Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, xử lý kịp thời các sai phạm trong công tác quản lý, sử dụng tài chính, tài sản của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp.

Thứ ba, BLLĐ tiếp cận các tiêu chí của thành viên Ban lãnh đạo tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp theo hướng mang tính nguyên tắc chung. Tuy nhiên, để bảo đảm lựa chọn đúng và phù

hợp với người giữ vai trò đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích chính đáng hợp pháp cho người lao động tại doanh nghiệp, cần quy định tiêu chuẩn cụ thể hơn những đối tượng không được thành lập, gia nhập và hoạt động tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp như những người lãnh đạo, quản lý trong các doanh nghiệp: chủ doanh nghiệp, chủ tịch Hội đồng quản trị, tổng giám đốc, giám đốc... và thân nhân của các đối tượng này.

Thứ tư, cần có quy định cụ thể về việc hợp nhất, sáp nhập, chia, tách, giải thể và các thay đổi khác của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp. Cần ban hành các quy định rõ mối quan hệ của các cơ quan hữu quan, doanh nghiệp trong việc hỗ trợ, tạo điều kiện thuận lợi đảm bảo việc phát triển thành viên, thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp.

Đồng thời, cần hoàn thiện quy định bổ sung các chế độ và có cơ chế bảo vệ thành viên Ban lãnh đạo tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp một cách thích đáng để khuyến khích họ tích cực, tận tâm hoạt động. Cũng cần có quy định trong trường hợp thành viên Ban lãnh đạo tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp còn đang trong nhiệm kỳ mà hết hạn hợp đồng lao động; đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, chuyển làm công việc khác, kỷ luật sa thải đối với người lao động là cán bộ được bầu thành viên Ban lãnh đạo của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp...

(vi) Nhóm các quy định về trách nhiệm của Nhà nước, cơ quan, tổ chức khác đối với tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp

Thứ nhất, xây dựng và hoàn thiện các quy định, quy trình tư pháp để phục vụ công tác kiểm tra, xử lý vi phạm, đình chỉ, rút giấy phép đăng ký của các tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp. Điều

này sẽ giảm tải nhiệm vụ cho các cơ quan hành pháp, đồng thời không vi phạm vào các nguyên tắc và quyền cơ bản của người lao động.

Thứ hai, xây dựng các thiết chế mới độc lập với cơ quan quản lý nhà nước để có thể tiếp cận và hỗ trợ, phục vụ công tác quản lý các tổ chức của người lao động mà không vi phạm các nguyên tắc cơ bản của pháp luật quốc tế như Các nguyên tắc lao động cơ bản của ILO, các Công ước về các quyền dân sự chính trị, kinh tế, xã hội và văn hoá của Liên hợp quốc.

Thứ ba, xây dựng khung pháp lý cụ thể về trách nhiệm của người sử dụng lao động về việc công nhận và tôn trọng các quyền tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp mới đã được thành lập hợp pháp; không được cản trở, gây khó khăn khi người lao động tiến hành các hoạt động hợp pháp nhằm thành lập, gia nhập và tham gia các hoạt động của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp.

Thứ tư, hoàn thiện quy định pháp luật về vai trò quản lý của Nhà nước nhằm thúc đẩy sự hình thành và hoạt động một cách lành mạnh với tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp, phù hợp với những cam kết trong các Công ước quốc tế về lao động và Hiệp định thương mại tự do mà Việt Nam là thành viên.

3. Kết luận

Trong bối cảnh Việt Nam tiếp tục hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam theo tinh thần của Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 09/11/2022 Hội nghị lần thứ 6 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới, đòi hỏi phải tiếp tục hoàn thiện pháp luật về tổ chức của người lao động tại doanh

nh nghiệp một cách nhanh chóng, kịp thời, qua đó phát huy vai trò tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp trong bảo vệ người lao động trên thực tế. Đây là yêu cầu tất yếu khách quan, một mặt nhằm khắc phục những hạn chế, bất cập từ hệ thống quy phạm pháp luật, mặt khác đáp ứng những yêu cầu đòi hỏi khi Việt Nam đang trong quá trình toàn cầu hóa./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII (2016), Nghị quyết số 06-NQ/TW ngày 05/11/2016 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.
2. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2022), Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 09/11/2022 về tiếp tục xây dựng, hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới.
3. 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.
4. Nguyễn Hữu Chí, Nguyễn Văn Bình (2021), *Bình luận khoa học Bộ luật Lao động năm 2019*, Nxb. Tư pháp, Hà Nội.
5. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, tập 1, Nxb. Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
6. Liên hợp quốc (1966), Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa năm 1966 (ICESCR).
7. ILO (1948), Công ước về quyền tự do hiệp hội và về việc bảo vệ quyền được tổ chức.
8. Khoa Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội (2012), *Giới thiệu Công ước quốc tế về các quyền các quyền dân sự và chính trị (ICCPR, 1966)*, Nxb. Hồng Đức, Hà Nội.
9. *Tuyên bố năm 1998 và 8 công ước cơ bản của Tổ chức Lao động Quốc tế*, Nxb. Lao động, 2016, Hà Nội.
10. Nguyễn Duy Phúc (2021), *Xây dựng cơ chế, thiết chế hỗ trợ các tổ chức của NLD tại doanh nghiệp giai đoạn 2021 – 2015*, Đề tài cấp Bộ, Viện Khoa học - Lao động và Xã hội thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.