

QUYỀN THÀNH LẬP, GIA NHẬP VÀ THAM GIA HOẠT ĐỘNG CỦA TỔ CHỨC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI DOANH NGHIỆP

TS. Nguyễn Thị Minh Hòa

Trường Đại học Lao động - Xã hội
nguyenthiminhhoa1212@yahoo.com

ThS. Hà Tuấn Anh

Trường Đại học Kinh tế quốc dân
havietnga03@neu.edu

ThS. Vũ Thị Ánh Tuyết

Trường Đại học Lao động - Xã hội
tuyetvuanh80@gmail.com

ThS. Nguyễn Thị Hằng

Trường Đại học Lao động - Xã hội
hangnt.ulsa@gmail.com

Tóm tắt: Trước yêu cầu của thực tiễn như tình hình phát triển kinh tế xã hội, hội nhập kinh tế quốc tế và khu vực, các văn bản pháp luật nói chung và Bộ luật Lao động nói riêng cần phải sửa đổi, bổ sung kịp thời nhằm tương thích với các Công ước của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), pháp luật lao động của các nước trong ASEAN và thông lệ quốc tế về lao động, quan hệ lao động... Chính vì vậy, mới đây Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam đã thông qua Bộ luật Lao động năm 2019 thay thế cho Bộ luật Lao động năm 2012 với nhiều nội dung được sửa đổi, bổ sung. Nội dung về quyền tự do hiệp hội, một trong những tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản, được nêu trong công ước ILO năm 1948 (ILO, 2011), đã được Nhà nước Việt Nam đưa vào Bộ luật Lao động 2019. Bài viết đi sâu xem xét một nội dung được đánh giá khá tiến bộ, đó là việc cho phép “Thành lập, gia nhập và tham gia hoạt động của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp” và gợi mở một số suy nghĩ về vấn đề này.

Từ khóa: Tổ chức của người lao động, Bộ luật Lao động 2019, tổ chức đại diện người lao động

THE RIGHT TO ESTABLISH, JOIN AND PARTICIPATE IN ACTIVITIES OF INTERNAL EMPLOYEE ORGANIZATIONS AT ENTERPRISES

Abstract: Facing the requirements of socio-economic development, international and regional economic integration, legal documents in general and the Labor Code in particular need to be amended and supplemented in a timely manner to compatible with the Conventions of the International Labor Organization (ILO), the labor laws of ASEAN countries and international practices on labor, industrial relations, etc. Therefore, recently the National Assembly of Vietnam approved the 2019 Labor Code to replace the 2012 Labor Code with many amended and supplemented contents. The content of the freedom of association, one of the basic international labor standards, which stated in the ILO Convention 1948

(ILO, 2011), was included in the 2019 Labor Code by the State of Vietnam. The article is an in-depth look into a quite progressive content, that is the right to establish, join and participate in activities of employee organizations at enterprises” and suggests some thoughts about this matter.

Keywords: Employees’ organization, 2019 Labor Code, Employees’ representative organizations

Mã bài báo: JHS - 92

Ngày nhận sửa bài: 30/12/2022

Ngày nhận bài: 6/12/2022

Ngày duyệt đăng: 12/01/2023

Ngày nhận phản biện: 21/12/2022

1. Giới thiệu

Bộ luật Lao động năm 2019 đã được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam thông qua tại kỳ họp thứ 8, khóa XIV, ngày 20/11/2019, có hiệu lực từ ngày 01/01/2021 (Quốc Hội, 2019). Bộ luật này được đánh giá là có nhiều cải tiến và có thể mang lại lợi ích cho các bên (cả người lao động và người sử dụng lao động), theo Chang-Hee Lee - Giám đốc ILO Việt Nam “Bộ luật Lao động mới giúp Việt Nam tăng tốc trên con đường vì việc làm thỏa đáng cho mọi người lao động, cả nam và nữ” (ILO, 2020).

Luật Lao động quy định tiêu chuẩn lao động; quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm của các bên trong quan hệ lao động. Điều này cũng được ghi rõ trong Bộ luật Lao động của Việt Nam hiện nay, cụ thể: “Bộ luật Lao động quy định tiêu chuẩn lao động; quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm của người lao động, người sử dụng lao động, tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong quan hệ lao động và các quan hệ khác liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động; quản lý nhà nước về lao động (Điều 1, Bộ luật Lao động 2019).

Trước yêu cầu của thực tiễn như tình hình phát triển kinh tế xã hội, hội nhập kinh tế quốc tế và khu vực, các văn bản pháp luật nói chung và Bộ luật Lao động nói riêng cần phải sửa đổi, bổ sung kịp thời nhằm tương thích với các Công ước của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), pháp luật lao động của các nước trong ASEAN và thông lệ quốc tế về lao động, quan hệ lao động... Chính vì vậy, Quốc hội Việt Nam đã thông qua Bộ luật Lao động năm 2019 thay thế cho Bộ luật Lao động năm 2012 với nhiều nội dung được sửa đổi, bổ sung.

Nội dung về quyền tự do hiệp hội, một trong những tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản, được nêu trong công ước ILO năm 1948 (ILO, 2011), đã được Nhà nước Việt Nam đưa vào Bộ luật Lao động 2019. Nội dung này cũng nhận được những cái nhìn đa chiều từ phía dư luận cũng như các học giả. Điều này

vừa gây hiệu ứng tích cực trong lĩnh vực quan hệ lao động nhưng cũng tạo nên những thách thức không nhỏ khi triển khai.

Bài viết đi sâu xem xét một nội dung được đánh giá khá tiến bộ, đó là việc cho phép “Quyền thành lập, gia nhập và tham gia hoạt động của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp” và gợi mở một số suy nghĩ về vấn đề này.

2. Luật và xây dựng Bộ luật Lao động ở Việt Nam trong thời kỳ mới

Một cách tổng quát, “Luật pháp” được định nghĩa là một hệ thống các quy tắc ứng xử được thực thi thông qua các thiết chế xã hội (gia đình, giáo dục, chính trị, kinh tế, tôn giáo,...) để điều chỉnh hành vi của cá nhân và cộng đồng (Driberg, 1928 trích trong Hoebel, 1954) và được duy trì thông qua các chế tài “pháp lý” (Hoebel, 1954). Với cách diễn đạt khá rộng này, luật bao gồm cả các quy định chính thống và theo truyền thống, tức chính thức (văn bản luật của Nhà nước) và phi chính thức (luật lệ làng xã, phong tục, tập quán,...). Tuy nhiên, công dân trước tiên phải tuân thủ luật pháp do Nhà nước ban hành, thường được thể hiện dưới dạng văn bản pháp quy, chính thức, thống nhất trên lãnh thổ của quốc gia (mặc dù có những trường hợp luật pháp chính thức trái với luật lệ của cộng đồng, ví dụ bình đẳng giữa nam và nữ) mà về mặt chính thống thì không phải tuân theo những quy ước trái với luật định.

Luật pháp được phân chia theo các ngành (Nhà nước, Dân sự, Hình sự, Tố tụng, Kinh tế, Lao động,...) và được hiểu là một tập hợp các quy tắc do các cơ quan nhà nước tạo ra thông qua cơ quan quyền lực của nhà nước. Pháp luật có các chế tài được nhà nước công nhận và các cơ quan có thẩm quyền của nhà nước thực thi. Đồng thời, pháp luật cũng mang tính giai cấp (biểu hiện lợi ích của giai cấp thống trị) và phản ánh ý chí của nhà nước (Thủy, 2009).

Ở Việt Nam, việc Nhà nước ban hành Bộ luật Lao động cũng như những điều luật khác, trong bối cảnh

rộng lớn hơn, đó là nhằm tương thích và thúc đẩy hơn nữa sự phát triển của nền kinh tế thị trường. Thực hiện chính sách “Đổi mới”, cải cách nền kinh tế theo định hướng thị trường, Đảng Cộng sản Việt Nam đã đưa ra học thuyết “Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa”, nhấn mạnh tính cấp thiết “ổn định luật pháp, có thẩm quyền và bắt buộc” (Gillespie, 2007) trong việc quản lý một xã hội công nghiệp hiện đại, cũng như tăng cường vai trò của nhà nước xã hội chủ nghĩa trong việc quản lý các lĩnh vực kinh tế, chính trị, xã hội và văn hóa (Thọ, 2007). Theo đó, Bộ luật Lao động mới tuân theo luận điểm của Nhà nước là quản trị xã hội bằng pháp luật và tạo cơ sở để điều chỉnh quan hệ lao động theo nguyên tắc thị trường (Thủy, 2009).

Việc ban hành Bộ luật Lao động đánh dấu sự chuyển dịch từ chế độ lao động xã hội chủ nghĩa trước “Đổi mới”, trong đó chủ thể quản lý (Nhà nước và các cơ quan, doanh nghiệp nhà nước) và người lao động là công nhân viên chức nhà nước, được Nhà nước cho rằng không có mâu thuẫn lợi ích, sang chế độ lao động thị trường được hiểu là sự khác biệt liên quan đến và có khả năng xung đột giữa lợi ích của người lao động và người quản lý (Do, 2011). Theo đó, Bộ luật Lao động quy định chế độ lao động theo hợp đồng, quy định cả quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động và người lao động khi ký kết hợp đồng. Bộ luật cũng tạo cơ sở cho các thực tiễn mới trong quan hệ lao động, chẳng hạn như để đạt được thỏa ước thông qua quy định về mức lương tối thiểu ở cấp quốc gia và thương lượng tập thể giữa người sử dụng lao động và người lao động tại nơi làm việc (Quốc hội, 1994, 2002, 2006, 2007, 2012 và 2019).

Trong quá trình soạn thảo Bộ luật Lao động, những thành viên tham gia bao gồm các quan chức của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Tư pháp, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI), đại diện một số cơ quan Chính phủ... Ngoài ra, còn có sự tham vấn của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) liên quan đến việc phê chuẩn các công ước của ILO (Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, 2019; CIRD, 2019). Những công ước này liên quan đến độ tuổi tối thiểu để làm việc, làm việc ban đêm, làm việc dưới lòng đất cho phụ nữ, ngày nghỉ, kiểm tra lao động, sức khỏe và an toàn nghề nghiệp (ILO, 2016 trích trong Nguyen T.P., 2019). Mới đây nhất, một số nội dung liên quan đến tự do hiệp hội, thương lượng tập thể, phân biệt đối xử, lao động trẻ em, an sinh xã hội, tiền

lương và điều kiện làm việc đã được đưa vào Bộ luật Lao động (Quốc hội, 2019). Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội tiếp tục được chỉ định chủ trì Ban soạn thảo, sửa đổi Bộ luật Lao động năm 2019 (Chính phủ, 2018).

3. Phương pháp nghiên cứu

Các phương pháp nghiên cứu được sử dụng phục vụ cho nghiên cứu bao gồm:

- Phương pháp thống kê: phương pháp thống kê mô tả (mô tả thực trạng) và thống kê so sánh sự thay đổi trong các điều luật của Bộ luật Lao động;

- Phương pháp phân tích, tổng hợp: phân tích, tổng hợp theo phương pháp SWOT (mạnh, yếu, cơ hội, thách thức) thông qua việc thu thập các thông tin thứ cấp có sẵn;

- Phương pháp phân tích tài liệu thứ cấp: bài viết sử dụng tài liệu thứ cấp của ILO, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam trong thời gian gần đây và các bài viết có liên quan đến các điểm mới được sửa đổi, bổ sung trong Bộ luật Lao động 2019 nói chung và quy định về thành lập tổ chức đại diện cho người lao động trong doanh nghiệp nói riêng. Các thông tin này được sử dụng để phân tích, so sánh, đánh giá;

- Nguồn số liệu được lấy từ: số liệu thống kê của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về quan hệ lao động; Báo cáo về triển vọng việc làm của OECD và các công trình nghiên cứu liên quan về Công đoàn và Tổ chức đại diện cho người lao động trong doanh nghiệp.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Một số vấn đề trong quy định đối với Tổ chức đại diện người lao động (Công đoàn và Tổ chức của người lao động).

Tự do hiệp hội và quyền thương lượng tập thể được quy định trong Công ước ILO về Tự do Hiệp hội và Bảo vệ Quyền Tổ chức, 1948 (số 87) và Công ước về Quyền Tổ chức và Thương lượng tập thể, 1949 (số 98). Các quyền này được công nhận là quyền cơ bản trong Tuyên bố ILO 1998 về các Nguyên tắc và Quyền cơ bản tại nơi làm việc (ILO, 2011). Mặc dù nội dung liên quan đến quyền này là việc cho phép “Thành lập, tổ chức và hoạt động của Tổ chức của người lao động” đã được đưa vào Bộ luật Lao động (Khoản 2 Điều 170, Bộ luật Lao động, 2019), tuy nhiên, theo nhận định của ILO, Công ước số 87 về Tự do Hiệp hội và Bảo vệ quyền của tổ chức vẫn chưa được Chính phủ Việt Nam chính thức công nhận (ILO, 2021).

Một trong những lý do dẫn đến tình trạng trên, theo suy luận của chúng tôi, là bởi việc cho phép “Thành lập, tổ chức và hoạt động của Tổ chức của người lao động” mới chỉ là một phần trong công ước số 87. Hơn nữa,

những nội dung về quyền này được ghi trong Bộ luật Lao động mới vẫn còn nhiều bất cập, đặc biệt liên quan đến điều kiện thành lập và hoạt động của Tổ chức của người lao động so với Tổ chức Công đoàn.

Bảng 1. Một vài khác biệt giữa Tổ chức của người lao động và Tổ chức Công đoàn

Tiêu chí	Tổ chức của người lao động (1)	Tổ chức Công đoàn (2)	So sánh (1) so với (2)
Bản chất	Tổ chức xã hội đơn thuần (Bảo Yến, 2019)	Tổ chức chính trị - xã hội (Điều 1, Luật Công đoàn năm 2012)	Khác biệt Không tham gia vào chính trị
Đại diện	Đại diện bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động trong quan hệ lao động (Khoản 3, Điều 170, Bộ luật Lao động năm 2019)		Bình đẳng
Tổ chức	Cấp cơ sở, tại doanh nghiệp (Bộ Luật Lao động 2019)	Các cấp, từ Trung ương tới cơ sở (Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam, Công đoàn các cấp, các ngành, cấp trên, cơ sở) tại các cơ quan, tổ chức (Luật Công đoàn 2012; Điều 7, Điều lệ Công đoàn Việt Nam)	Khác biệt Vị thế thấp hơn (cả quy mô và cơ cấu)
Điều kiện thành lập	Có số lượng tối thiểu theo quy định của Chính phủ (Khoản 1, Điều 173). Tuy nhiên, số lượng này vẫn chưa được quy định cụ thể (Khoản 2, Điều 173, Bộ luật Lao động 2019). Ban lãnh đạo (Có quy định nhưng chưa hoàn toàn cụ thể)	Từ 5 công đoàn viên trở lên/người lao động có đơn tự nguyện gia nhập, có đủ điều kiện (Điểm a khoản 1 Điều 5 Nghị định số 98/2014/NĐ-CP; Điều 13 Điều lệ Công đoàn Việt Nam). Ban lãnh đạo (Ban chấp hành) (Theo Điều 11 Điều lệ Công đoàn Việt Nam)	Khác biệt Chưa thực sự đủ điều kiện thành lập (phải đợi sau khi Chính phủ ban hành thêm những quy định mới)
Thiết chế đặc thù		Luật Công đoàn Điều lệ công đoàn	Khác biệt Thiếu vắng Luật cụ thể

Nguồn: Bảo Yến (2019). Quy định về tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở bảo đảm thực hiện các cam kết quốc tế; Nghị định số 98/2014/NĐ-CP; Quốc hội (2019). Bộ luật Lao động 2019; Quốc hội (2012). Luật Công đoàn 2012. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (2020). Điều lệ Công đoàn Việt Nam 2020.

Khoản 2 Điều 170 Bộ luật Lao động năm 2019 cho phép người lao động trong doanh nghiệp có quyền thành lập, gia nhập và tham gia hoạt động của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp. Đây là một tổ chức rất mới, độc lập với tổ chức công đoàn cơ sở truyền thống. Bộ Luật Lao động khẳng định cả Công đoàn và các Tổ chức của người lao động khác tại doanh nghiệp đều bình đẳng về quyền và nghĩa vụ trong việc đại diện bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động trong quan hệ lao động.

Theo các điều được ghi trong Bộ luật Lao động 2019, có thể nhận thấy rằng, một mặt, Tổ chức của người lao động có vị thế thấp kém hơn so với

Tổ chức Công đoàn cơ sở. Mặt khác, quyền thành lập, gia nhập và tham gia vào Tổ chức của người lao động trên danh nghĩa đã được đưa vào Bộ luật, tuy nhiên cho đến nay Tổ chức này trên thực tế vẫn chưa thể thành lập và hoạt động do thiếu vắng các quy định cụ thể. Mặc dù tính đến 31/12/2022, Bộ luật Lao động 2019 đã được thông qua hơn 3 năm (từ ngày 20/11/2019) và có hiệu lực được 2 năm (từ ngày 01/01/2021) (Quốc hội, 2019). Bên cạnh đó, tổ chức công đoàn được bảo trợ bởi khung pháp lý rõ ràng, cụ thể trong khi Tổ chức của người lao động thì hoàn toàn không có được sự bảo trợ này (tính đến thời điểm hiện tại 12/2022).

Một lần nữa, cần nhấn mạnh rằng, theo tinh thần của Bộ luật Lao động 2019, Tổ chức đại diện cho người lao động ở cơ sở không chỉ là Tổ chức của người lao động mà còn bao gồm cả Tổ chức Công đoàn cơ sở (Khoản 3, Điều 3, Bộ luật Lao động 2019). Điều này có thể gây khó khăn trong việc thực thi các quyền của Tổ chức đại diện người lao động bởi có sự không đồng bộ trong quy định của các văn bản luật. Đơn cử như trong việc thực thi quyền thương lượng tập thể:

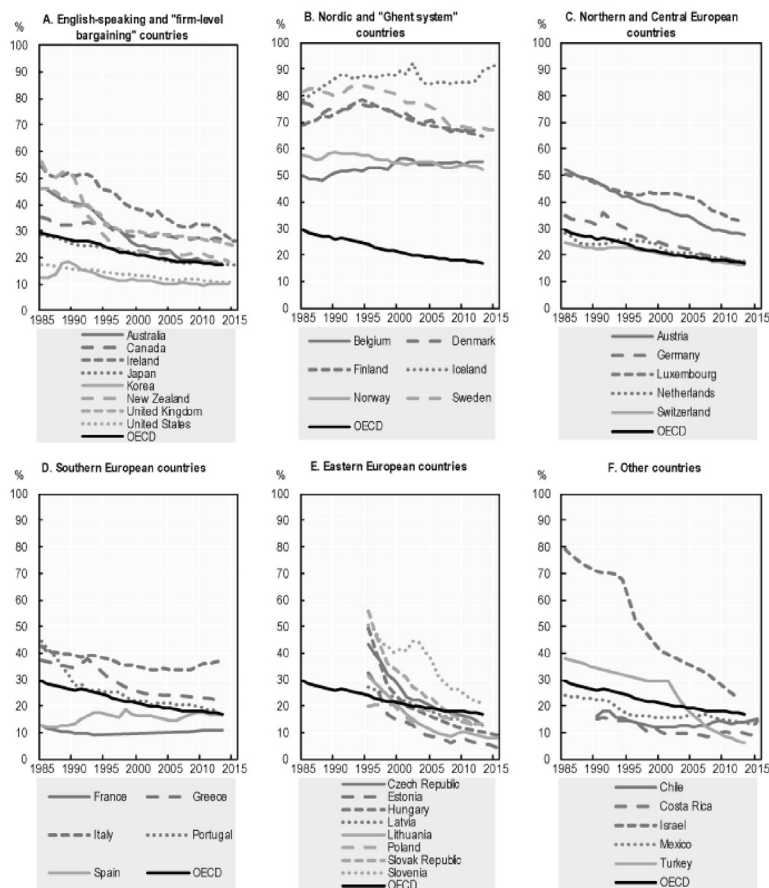
(1) Điều 68, Bộ luật Lao động 2019 ghi rõ: “Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở có quyền yêu cầu thương lượng tập thể khi đạt tỷ lệ thành viên tối thiểu trên tổng số người lao động trong doanh nghiệp theo quy định của Chính phủ”. Như vậy, chừng nào Chính phủ chưa đưa ra quy định cụ thể về tỷ lệ thành viên thì cho dù tổ chức này có được thành lập (một cách hợp pháp) thì cũng chưa/không thể tham gia vào thương lượng tập thể. Điều này trái với việc “ghi nhận quyền thương lượng tập thể cho tổ chức đại diện người lao động được thành lập hợp pháp, không có ngoại lệ” (Khoản 1, Điều 178, Bộ luật Lao động 2019);

(2) Hoạt động của Tổ chức Công đoàn cơ sở vừa chịu sự điều tiết của Luật Công đoàn (2012), Điều lệ Công đoàn Việt Nam (2020) và Bộ luật Lao động (2019) khi đảm nhiệm vai trò đại diện cho người lao động tại cơ sở. Theo đó, Tổ chức Công đoàn cơ sở có thể thành lập khi chỉ cần có từ 05 công đoàn viên hoặc 05 người lao động có đơn tự nguyện gia nhập công đoàn trở lên (Điều 13, Điều lệ Công đoàn Việt Nam 2020; Điều 5, Luật Công đoàn 2012) và có quyền tham gia vào thương lượng tập thể (Điều 10, Luật Công đoàn 2012). Tuy nhiên, theo Bộ luật Lao động 2019, Công đoàn với tư cách là Tổ chức đại diện cho người lao động, thì tổ chức này cũng chưa/không đủ điều kiện để tham gia vào thương lượng tập thể vì hiện Chính phủ chưa ban hành quy định tỷ lệ thành viên tối thiểu (Điều 68, Bộ luật Lao động 2019).

4.2. Biến động thành viên công đoàn ở một số quốc gia và góc nhìn đối với Tổ chức của người lao động ở Việt Nam

4.2.1. Biến động thành viên công đoàn ở một số quốc gia

Hình 1. Xu hướng về tỷ lệ công đoàn viên, 1985-2015



Nguồn: OECD Employment Outlook 2017, p 134. Trích trong Cazes và cộng sự (2017).

Một công bố khá thú vị của Cazes và cộng sự (2017) cho thấy, nhìn chung, xu hướng thành viên công đoàn tại phần lớn các quốc gia thuộc Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD) đều suy giảm và khác biệt theo các tiêu chí (hình 1), cụ thể:

Một là, tỷ lệ công nhân là thành viên công đoàn có xu hướng giảm. Nếu như năm 1985, tính trung bình ở các nước OECD, 30% công nhân là thành viên của công đoàn thì vào năm 2015, con số này chỉ còn là 17%;

Hai là, các thành viên công đoàn có xu hướng chủ yếu là nam giới, ở nhóm tuổi trung niên (từ 25 đến 54 tuổi);

Ba là, công đoàn viên là người lao động có kỹ năng trung bình hoặc cao trong các doanh nghiệp vừa hoặc lớn và theo hợp đồng lâu dài;

Bốn là, có sự khác biệt rất lớn giữa các quốc gia có và không áp dụng “Hệ thống Ghent”. Ví dụ tỷ lệ công đoàn viên ở Estonia hiện chỉ chiếm 4,5%, hay tại Thổ Nhĩ Kỳ, con số này vào khoảng 6%. Trong khi đó, ở các quốc gia có hệ thống Ghent thì tỷ lệ công đoàn viên rất cao, đạt khoảng 65% ở Thụy Điển, Đan Mạch và Phần Lan và 92% ở Iceland;

Năm là, tỷ lệ công đoàn viên sụt giảm khá nghiêm trọng tại các quốc gia Trung và Đông Âu. Nguyên nhân chủ yếu là do tỷ lệ liên kết công đoàn giảm sau sự sụp đổ của kế hoạch hóa tập trung (ổn định ở mức 10% trong những năm gần đây).

Điều này cho thấy, rõ ràng vai trò của Tổ chức Công đoàn ngày càng bị giảm sút. Tỷ lệ người lao động gắn bó với công đoàn cao ở một số quốc gia đang áp dụng “Hệ thống Ghent” bởi đơn giản vì họ sẽ được bảo hộ và nhận được trợ cấp thất nghiệp khi không may mất việc làm.

Hơn nữa, ngay cả hệ thống Ghent cũng ngày càng bị thách thức và bị xói mòn bởi sự phát triển của các quỹ bảo hiểm tư nhân cung cấp bảo hiểm thất nghiệp mà không yêu cầu phải là thành viên công đoàn (Bockerman và Uusitalo 2006, Høgedahl và Kongshøj 2017) dẫn đến việc giảm tỷ lệ công đoàn viên (trích trong Cazes và cộng sự, 2017).

4.2.2. Góc nhìn đối với Tổ chức của người lao động ở Việt Nam

Ở Việt Nam, những thay đổi, cải cách đang diễn ra trong các lĩnh vực của đời sống chính trị, kinh tế, xã hội, văn hóa... nói chung và trong đó bao gồm cả

lao động việc làm nói riêng. Những cải cách này đã tạo ra sự chú ý và phấn khích của các nhà khoa học và các nhà thực hành lao động.

Ngay từ khi có dự thảo về Bộ luật Lao động 2019 cho đến khi ban hành, với việc cho phép người lao động tham gia các “Tổ chức của người lao động”, là một phần trong Công ước 98 của ILO (2019a), mà không trực thuộc Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam hay Đảng cộng sản Việt Nam (Bộ luật Lao động 2019, chương XIII) là một trong những điểm mới quan trọng, đã tạo ra các góc nhìn đa chiều, cụ thể:

(1) Tổ chức Lao động quốc tế ILO (2019b) đánh giá cao nỗ lực của Chính phủ Việt Nam trong việc phê chuẩn Công ước 98 và coi việc này “sẽ góp phần thúc đẩy hơn nữa việc phổ biến thương lượng tập thể thực sự trên khắp Việt Nam, vốn có khả năng mang lại điều kiện làm việc tốt hơn, năng suất cao hơn và thịnh vượng chung”;

(2) Việc xem xét quyền tự do hiệp hội cho thấy có “những tín hiệu tích cực cho việc cải cách lao động nhanh chóng” và việc cho phép các tổ chức công nhân không trực thuộc Tổng liên đoàn lao động Việt Nam sẽ là “một bước tiến quan trọng” (Tran and Bales, 2017: 72, 93);

(3) Trong các cuộc tranh luận về Bộ luật Lao động mới, Friedrich Ebert Stiftung đánh giá những cải cách này là “cơ hội quan trọng để đảm bảo phát triển bền vững bằng cách bảo vệ quyền của người lao động” (FES, 2018).

(4) Đặc biệt, Giám đốc ILO Việt Nam - ngài Lee nói rằng, Bộ luật Lao động mới “về cơ bản sẽ cải thiện đáng kể việc làm và quan hệ lao động của Việt Nam” (ILO, 2019c).

Việc thông qua Bộ luật Lao động từ năm 1994 đã mở đường cho các nguyên tắc thị trường điều chỉnh các quan hệ lao động. Tuy nhiên, nền kinh tế thị trường còn thô sơ kết hợp với hệ thống luật pháp yếu kém đã dẫn đến sự bùng nổ xung đột lợi ích gay gắt giữa người lao động và người sử dụng lao động. Trong thập kỷ đầu của thế kỷ XXI, Việt Nam gây ấn tượng lớn với thế giới không chỉ về tốc độ phát triển kinh tế mà còn là quốc gia dẫn đầu châu Á về số vụ đình công (Siu & Chan, 2015).

Thực trạng về các vụ đình công đã được thống kê trong Báo cáo Quan hệ lao động năm 2017, theo đó từ năm 1995 đến 31/12/2016 cả nước đã xảy ra gần 6.000 cuộc đình công, 100% số cuộc đình công xảy

ra đều không đúng trình tự quy định của pháp luật, 70% số cuộc đình công xảy ra ở những doanh nghiệp có tổ chức công đoàn (Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, 2018).

Nguyên nhân chính dẫn đến các cuộc đình công đòi tăng lương, thưởng, phụ cấp và trợ cấp phúc lợi. Các lý do khác liên quan đến các yêu cầu về thời gian làm thêm giờ, chất lượng bữa ăn trưa, làm việc theo ca, quyền được đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và hợp đồng lao động. Sự đối xử thô bạo của người sử dụng lao động cũng là một nguyên nhân dẫn đến các cuộc đình công (Anh, 2013 trích trong Nguyen et. al., 2021). Điều đáng chú ý là tất cả các cuộc đình công này đều bị coi là bất hợp pháp vì theo Bộ luật Lao động, cuộc đình công hợp pháp phải được lãnh đạo hoặc ủy quyền của Ban Chấp hành Công đoàn. Tuy nhiên, Ban Chấp hành Công đoàn các cấp chưa bao giờ lãnh đạo hoặc cho phép đình công (Siu & Chan, 2015).

Trong lĩnh vực quan hệ lao động và nghiên cứu lao động, công đoàn luôn là trọng tâm của các cuộc khảo sát, nghiên cứu bởi bản chất kép và vai trò mâu thuẫn, xung đột của nó (Darlington, 2014), là biểu hiện của cả các phong trào giải phóng giai cấp và các thể chế đàm phán giá trị lao động trong chủ nghĩa tư bản (Cohen, 2006 trích trong Atzeni, 2021). Tuy nhiên, việc xuất hiện khá nhiều các cuộc đình công tự phát đã cho thấy sự hạn chế trong thương lượng và điều tiết quan hệ lao động của công đoàn. Điều này tất yếu dẫn tới sự suy giảm lòng tin của người lao động vào tổ chức công đoàn và đòi hỏi phải có các tổ chức khác cùng nói lên tiếng nói của người lao động và việc ra đời các tổ chức của người lao động góp phần đáp ứng được mong mỏi của họ.

Không thể phủ nhận vai trò của công đoàn như là nhân tố quan trọng trong đời sống chính trị và xã hội, bảo vệ quyền lợi của giai cấp công nhân lao động, đấu tranh giai cấp và góp phần vào thắng lợi vĩ đại của Cách mạng. Mặc dù vậy, tỷ lệ người lao động tham gia vào công đoàn các cấp ở Việt Nam vẫn còn khá khiêm tốn. Trải qua 90 năm phát triển, tính đến năm 2020, số công đoàn viên có khoảng 10,35 triệu người và 24,5 triệu lao động làm công hưởng lương (Báo Nhân dân, 2021). Chính vì vậy, Bộ Chính trị ngày 12/6/2021 đã ban hành Nghị quyết số 02-NQ/TW để đẩy mạnh công tác công đoàn. Theo

đó, mục tiêu phấn đấu đến năm 2025 sẽ có khoảng 13,5 triệu, đến 2030 sẽ là 16 triệu công đoàn viên và đồng thời đến 2030 cũng sẽ có trên 85% doanh nghiệp, đơn vị có tổ chức công đoàn ký kết được thỏa ước lao động tập thể (Bộ Chính trị, 2021).

Rõ ràng, nếu không chú trọng phát triển, hoàn thiện tổ chức công đoàn thì vai trò của tổ chức này sẽ suy giảm và việc chuyển đổi là tất yếu, tức hoặc sẽ có thêm nhiều tổ chức ngoài công đoàn, được người lao động tin tưởng tham gia hoặc người lao động sẽ lại tiếp tục có những cuộc đấu tranh tự phát mà không dựa vào sự lãnh đạo của tổ chức công đoàn.

Từ đòi hỏi của thực tiễn, đáng chú ý nhiều hình thức tổ chức và hành động của giai cấp công nhân cùng tồn tại trong khuôn khổ chính thức và phi chính thức, trong đó lợi ích của người lao động và sự đại diện của họ được hình thành. Như vậy, các khía cạnh và liên kết giai cấp rộng lớn hơn đã bị mất đi và các tổ chức công đoàn có thể chuyển đổi từ chỗ là tổ chức đại diện cho lợi ích giai cấp thành các tổ chức không còn mang sứ mệnh này.

5. Kết luận

Việc cho phép thành lập “Tổ chức của người lao động tại cơ sở” không thuộc “Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam” giúp người lao động có nhiều lựa chọn trong việc tham gia vào tổ chức mà họ tin tưởng. Điều này vừa là thách thức nhưng cũng vừa là động lực để “Tổ chức Công đoàn các cấp” phải tự hoàn thiện mình hơn, nhằm giữ vững vai trò là người đại diện xứng đáng cho giai cấp lao động.

Mặc dù có nhiều xu hướng trái ngược nhau về sự phát triển của tổ chức công đoàn tại một số quốc gia trên thế giới, có thể thấy rằng, người lao động sẽ tham gia vào các tổ chức công đoàn hoặc ngoài công đoàn khi tổ chức này đảm bảo lợi ích hoặc đấu tranh bảo vệ quyền lợi cho họ.

“Tổ chức của người lao động tại cơ sở” được kỳ vọng là sẽ góp phần cùng với các bên cải thiện chất lượng sống của người lao động, giúp giảm thiểu mâu thuẫn giữa người sử dụng lao động và người lao động, hạn chế đình công...

Chừng nào “Tổ chức của người lao động” chưa được chính thức thành lập và hoạt động thì “Tổ chức đại diện cho người lao động ở cơ sở” vẫn là tổ chức công đoàn. Đáng tiếc rằng điều này là chưa phù hợp

với Bộ Luật lao động 2019, hơn nữa giảm tính tường minh, cạnh tranh lành mạnh giữa các tổ chức cùng đại diện cho người lao động. Chính vì vậy, việc hoàn

thiện, bổ sung các Nghị định, Thông tư, Văn bản quy định dưới luật để Bộ luật Lao động 2019 “thực sự đi vào cuộc sống” là điều rất cần thiết.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Anh, Q. (2013). Gần 5.000 cuộc đình công từ khi Luật Lao động ra đời. *Dân trí*. <https://dantri.com.vn/xa-hoi/gan-5000-cuoc-dinh-cong-tu-khi-luat-lao-dong-ra-doi-1365652277.htm>, truy cập ngày 25/11/2022.
- Báo Nhân dân. (2021). *Đổi mới tổ chức, hoạt động công đoàn, xây dựng giai cấp công nhân lớn mạnh đáp ứng yêu cầu phát triển của đất nước*. (Trích Báo cáo tham luận của Chủ tịch Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam). <https://nhandan.vn/tin-tuc-su-kien/doi-moi-to-chuc-hoat-dong-cong-doan-xay-dung-giai-cap-cong-nhan-lon-manh-dap-ung-yeu-cau-phat-trien-cua-dat-nuoc-633328/>, truy cập ngày 27/11/2022.
- 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*.
- Bộ Lao động - Thương binh - Xã hội. (2019). *Hợp Ban soạn thảo dự án Bộ Luật lao động (sửa đổi)*. <http://www.molisa.gov.vn/Pages/tintuc/chitiet.aspx?tintucID=29400>, truy cập ngày 27/11/2022.
- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. (2018). *Báo cáo Quan hệ lao động 2017*.
- Cazes, S.; Garnero, A.; Martin, S. (2017). *The state of trade unions, employer organisations, and collective bargaining in OECD countries*. <https://voxeu.org/article/trade-unions-employer-organisations-and-collective-bargaining-oecd-countries>, truy cập ngày 28/11/2022.
- Chính phủ (2014). *Nghị định số 98/2014/NĐ-CP về việc thành lập tổ chức chính trị, các tổ chức chính trị - xã hội tại doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế*.
- Chính phủ. (2018). *Quyết định số 792/QĐ-TTg, ngày 28/6/2018, của Chính phủ về việc phân công cơ quan chủ trì soạn thảo, thời hạn trình các dự án Luật được điều chỉnh trong Chương trình xây dựng luật, pháp lệnh năm 2018, các dự án luật thuộc Chương trình xây dựng luật, pháp lệnh năm 2019*.
- CIRD. (2019). *Bộ Luật Lao động được thông qua. Bản tin Quan hệ lao động Số 31, Q4/2019: Quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa*.
- Cohen, S. (2006). *Ramparts of Resistance: Why Workers Lost Their Power, and How to Get It Back*. Pluto
- Darlington, R. (2014). *The role of trade unions in building resistance: Theoretical, historical and comparative perspectives*. In M. Atzeni (Ed.), *Workers and labour in a globalized capitalism: Contemporary themes and theoretical issues* (pp. 111-138). Management, Work and Organisation series. Palgrave.
- Do, Q.C. (2011). *Understanding Industrial Relations Transformation in Vietnam: A Multi-Dimensional Analysis*. PhD Thesis. The University of Sydney, Sydney. (Luận án tiến sĩ)
- Driberg J.H. (1928). *Primitive Law in East Africa, Africa*, 1: 65
- Gillespie, J. (2007). *Rethinking the Role of Judicial Independence in Socialist-Transforming East Asia. The International and Comparative Law Quarterly*, 56 (4), 837-869.
- Hà Nhi (2020). *Một số điểm mới trong Bộ luật Lao động năm 2019*, Trang tin Liên đoàn Lao động tỉnh Quảng Trị. <http://congdoan.quangtri.gov.vn/phap-luat-lao-dong/mot-so-diem-moi-trong-bo-luat-lao-dong-nam-2019-1832.html>, truy cập ngày 28/11/2022.
- Hoebel, A.E. (1954). *“Law of primitive man: study in comparative legal dynamics”*, Cambridge: Harvard University Press - 357p.
- ILO. (2011). *Tự do hiệp hội và phát triển*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_732118.pdf, truy cập ngày 20/11/2022.
- ILO. (2018). *Brochure Dự án Xây dựng Khung khổ Quan hệ Lao động mới đảm bảo tôn trọng Tuyên bố của ILO về những Nguyên tắc và Quyền cơ bản trong Lao động (NIRF/USDOL)*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_647987.pdf, truy cập ngày 27/11/2022.
- ILO. (2019a). *Sửa đổi Bộ luật Lao động giúp Việt Nam tiệm cận hơn với các tiêu chuẩn lao động quốc tế*. https://www.ilo.org/hanoi/Informationresources/Publicinformation/comments-and-analysis/WCMS_721939/lang--vi/index.htm, truy cập ngày 27/11/2022.
- ILO. (2019b). *Vietnam Ratifies the Collective Bargaining Convention*. ILO Vietnam. https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/collective-bargaining/WCMS_713933/lang--en/index.htm, Truy cập ngày 20/12/2022.
- ILO. (2019c). *Revised Vietnamese Labour Code to help everyone gain fair shares of economic growth*. ILO Vietnam. https://www.ilo.org/hanoi/Informationresources/Publicinformation/newsitems/WCMS_729339/lang--en/index.htm, truy cập ngày 20/11/2022.

- ILO. (2020). *Thực hiện Bộ luật Lao động mới sẽ giúp Việt Nam gia nhập nhóm quốc gia có thu nhập cao sớm hơn*. https://www.ilo.org/hanoi/Informationresources/Publicinformation/Pressreleases/WCMS_765311/lang-vi/index.htm, truy cập ngày 28/11/2022.
- ILO. (2021). *Up-to-date Conventions and Protocols not ratified by Viet Nam*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11210:0::NO:11210:P11210_COUNTRY_ID:103004, truy cập ngày 20/11/2022.
- Maurizio Atzeni. (2021). *Workers' organizations and the fetishism of the trade union form: toward new pathways for research on the labour movement?*, *Globalizations*, DOI: 10.1080/14747731.2021.1877970
- Nguyen, K.-D., Nguyen, D.-T., Nguyen, D.-D., & Tran, V.-A. T. (2021). Labour law reform and labour market outcomes in Vietnam. *Asia & the Pacific Policy Studies*, 8 (2), 299- 326.
- Nguyen, T.P. (2019). *Workplace Justice: Rights and Labour Resistance in Vietnam*. London: Palgrave Macmillan, 2019. 214 pp.
- Phòng lao động, Việt làm & Doanh nghiệp, Sở LĐTBXH tỉnh Bình Thuận. (2021). *Tổ chức đại diện người lao động trong doanh nghiệp theo Bộ Luật Lao động năm 2019*. Trang thông tin điện tử Sở Lao động, Thương binh, Xã hội tỉnh Bình Thuận. <https://lmhtx.binhthuan.gov.vn/1322/32586/65881/600862/chinh-sach-lao-dong/to-chuc-dai-dien-nguoi-lao-dong-trong-doanh-nghiep-theo-bo-luat-lao-dong-nam-2019.aspx>, truy cập ngày 28/11/2022.
- Quốc hội. (1994, 2002, 2006, 2007, 2012, 2019). *Bộ Luật Lao động 1994, 2002, 2006, 2007, 2012, 2019*.
- Quốc Hội. (2019). *Bộ luật 45/2019/QH14, Bộ Luật Lao động*.
- Siu, K., & Chan, A. (2015). Strike wave in Vietnam, 2006-2011. *Journal of Contemporary Asia*, 45(1), 71-91.
- Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam. (2020). *Quyết định số 174/QĐ-TLĐ ngày 03/02/2020 về việc ban hành Điều lệ Công đoàn Việt Nam khóa XII* (đã được Đại hội Công đoàn Việt Nam lần thứ XII thông qua ngày 24/9/2018).
- Thọ, Đ. Q. (2007). *Giáo trình Triết học*. Nhà xuất bản Lý luận chính trị. Hà Nội năm 2007
- Thủy, N. T. T. (2009). *Pháp Luật đại cương*. Nhà xuất bản Giáo dục Việt Nam, Hà Nội 2009.
- Vân, H. (2019). *Đưa các nội dung của Bộ luật Lao động sửa đổi đi vào thực tiễn*. Trang tin Ban Đối ngoại, Đài Tiếng nói Việt Nam. <https://vovworld.vn/vi-VN/binh-luan/dua-cac-noi-dung-cua-bo-luat-lao-dong-sua-doi-di-vao-thuc-tien-807607.vov>, Truy cập ngày 28/11/2022.
- Yến, B. (2019). Quy định về tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở bảo đảm thực hiện các cam kết quốc tế. *Cổng thông tin điện tử Quốc Hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam*. <https://quochoi.vn/tintuc/pages/tin-hoat-dong-cua-quoc-hoi.aspx?ItemID=40906>, truy cập ngày 27/11/2022.