

ĐẠI HỌC HUẾ
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT



LÊ HOÀI ĐƯƠNG

**PHÁP LUẬT VỀ TỔ CHỨC ĐẠI DIỆN TẬP THỂ
NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI DOANH NGHIỆP Ở VIỆT NAM**

Ngành: Luật Kinh tế

Mã số: 8380107

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT KINH TẾ

THỪA THIÊN HUẾ, năm 2023

Công trình được hoàn thành tại:
Trường Đại học Luật, Đại học Huế

Người hướng dẫn khoa học: **PGS.TS. Nguyễn Thị Lan**

Phản biện 1: TS Hoàng Thị Hải Yến

Phản biện 2: PGS.TS Vũ Thị Duyên Thủy

Luận văn được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận văn thạc sĩ họp tại: Trường Đại học Luật

Vào lúc 9 giờ 15 phút, ngày 26 tháng 6 năm 2023

Trường Đại học Luật, Đại học Huế

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
1. Tính cấp thiết của việc nghiên cứu đề tài.....	1
2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài.....	2
3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu.....	3
4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.....	4
5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu.....	4
6. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn của luận văn	5
7. Cơ cấu của luận văn	5
CHƯƠNG 1. MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN PHÁP LUẬT VỀ TỔ CHỨC ĐẠI DIỆN TẬP THỂ NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI DOANH NGHIỆP	6
1.1. Khái quát về tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp	6
1.1.1. Khái niệm về tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp ...	6
1.1.2. Đặc điểm tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp.....	6
1.1.3. Vai trò về tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp trong quan hệ lao động	7
1.2. Khái quát pháp luật về tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp.....	7
1.2.1. Khái niệm pháp luật về tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp.....	7
1.2.2. Nội dung pháp luật về tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp.....	7
1.3. Pháp luật về tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp ở một số quốc gia điển hình trên thế giới	8
1.3.1. Pháp luật Hoa Kỳ	8
1.3.2. Pháp luật Nhật Bản.....	8
1.3.3. Gợi mở kinh nghiệm cho Việt Nam.....	9
Tiểu kết chương 1.....	9
CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ TỔ CHỨC ĐẠI DIỆN TẬP THỂ SNGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI DOANH NGHIỆP VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN PHÁP LUẬT Ở VIỆT NAM	10
2.1. Thực trạng pháp luật về tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp tại Việt Nam.....	10
2.1.1. Quy định về thành lập tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp.....	10
2.1.2 Quy định về cơ cấu tổ chức và hoạt động của tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp.....	11
2.1.3. Quy định về địa vị pháp lý của tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp	11
2.1.4 Đánh giá thực trạng pháp luật về tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp	12
2.2. Thực tiễn thực hiện pháp luật về tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp ở Việt Nam.....	12

2.2.1. Những kết quả đạt được trong thực tiễn thực hiện pháp luật về tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp	13
2.2.2. Một số tồn tại, hạn chế và nguyên nhân trong thực tiễn thực hiện pháp luật về tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp.....	13
Tiểu kết chương 2.....	13
CHƯƠNG 3. ĐỊNH HƯỚNG, GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ TỔ CHỨC ĐẠI DIỆN NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI DOANH NGHIỆP	14
3.1. Định hướng hoàn thiện pháp luật về tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp	14
3.1.1. Hoàn thiện pháp luật về tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp trên cơ sở định hướng quan điểm của Đảng về phát triển thị trường lao động, hài hoà ổn định quan hệ lao động.....	14
3.1.3 Hoàn thiện pháp luật về tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp đặt trong việc hoàn thiện các quy định pháp luật về quan hệ lao động	15
3.1.4 Hoàn thiện pháp luật về tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp phù hợp với tiêu chuẩn lao động quốc tế và toàn cầu hóa	15
3.2. Giải pháp hoàn thiện pháp luật về tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp	15
3.2.1. Hoàn thiện quy định pháp luật về thành lập tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp	15
3.2.2. Hoàn thiện quy định pháp luật về cơ cấu tổ chức, và hoạt động của tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp.....	16
3.2.3. Hoàn thiện quy định pháp luật về địa vị pháp lý của Tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp	16
3.3. Giải pháp nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về Tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp	16
3.3.1. Đổi mới tổ chức và hoạt động của Công đoàn Việt Nam.	16
3.3.2 Nâng cao nhận thức của các chủ thể về Tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp	16
3.3.3 Về thanh tra, xử lý vi phạm.....	17
3.3.4 Giải pháp phòng ngừa, ngăn chặn việc lợi dụng thành lập tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp để chống phá Đảng, Nhà nước, Công đoàn, doanh nghiệp và xâm phạm quyền, lợi ích của người lao động.....	17
Tiểu kết chương 3	18
KẾT LUẬN	19
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	21

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của việc nghiên cứu đề tài

Trong hệ thống chủ thể của quan hệ lao động (QHLĐ), người lao động (NLĐ) hoặc đại diện của họ có một vị trí, vai trò rất quan trọng. Luật lao động theo trường phái cổ điển thường chú trọng đến việc bảo vệ NLĐ bởi lẽ NLĐ là chủ thể yếu thế trên thị trường lao động và thường lép vế trong mỗi QHLĐ. Tuy nhiên, trong thời kỳ đầu của sự xuất hiện và phát triển của pháp luật lao động thì điều đó là cần thiết và dễ hiểu. Đến một giai đoạn phát triển nhất định của QHLĐ, tổ chức đại diện của người lao động dần được khẳng định vị trí trong môi trường lao động và trong xã hội.

Tổ chức đại diện tập thể người lao động là một vấn đề cốt lõi, trọng tâm trong QHLĐ, trong mỗi quan hệ hai bên cũng như ba bên. Tổ chức đại diện của người lao động là vấn đề đã được đề cập đến trong các văn bản pháp luật ngay từ khi thành lập nước Việt Nam dân chủ cộng hoà. Khi Việt Nam chuyển đổi nền kinh tế kế hoạch hoá tập trung đó sang nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa có sự quản lý của nhà nước và tăng cường hội nhập quốc tế, thì việc quy định về quyền của đại diện NLĐ và đại diện người lao động lại được quan tâm. Rõ nét nhất là việc quy định vị trí của đại diện người lao động trong Bộ luật Lao động (BLLĐ).

Điểm mới nổi bật về tổ chức đại diện NLĐ của BLLĐ năm 2019 so với BLLĐ năm 2012 đó là nếu như BLLĐ năm 2012 chỉ ghi nhận tổ chức công đoàn là tổ chức duy nhất có quyền đại diện tập thể cho NLĐ thì theo BLLĐ năm 2019 thì ngoài tổ chức công đoàn cơ sở (thuộc hệ thống công đoàn Việt Nam) thì tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp (không thuộc hệ thống công đoàn Việt Nam) là tổ chức đại diện cho NLĐ tại cơ sở. Quy định mới này đã mở rộng quyền của NLĐ trong việc thành lập, gia nhập và hoạt động tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp. Tuy nhiên, các quy định của pháp luật về

thành lập, tổ chức và hoạt động của tổ chức này còn chưa cụ thể. Đây là một vấn đề rất mới, chưa từng có tiền lệ trong pháp luật lao động Việt Nam. Từ tất cả các lý do nêu trên, tác giả đã lựa chọn đề tài nghiên cứu: “**Pháp luật về tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp ở Việt Nam**” làm luận văn thạc sĩ Luật học, chuyên ngành Luật Kinh tế.

2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài

Tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp là một trong những vấn đề quan trọng trong QHLD được nhiều công trình nghiên cứu, khảo sát dưới các góc độ khác nhau. Trong đó, các nhà khoa học tiếp cận nghiên cứu về thực trạng pháp luật và kiến nghị giải pháp hoàn thiện pháp luật về Tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp. Có thể kể đến một số công trình tiêu biểu:

- Nguyễn Tuấn Sơn, luận án tiến sĩ luật học, “Pháp luật Việt Nam về bảo vệ quyền của người lao động trong bối cảnh việt nam gia nhập hiệp định đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương”, thực hiện tại Trường đại học Luật, Đại học Huế.

- Lê Thị Hạnh (2020), Luận văn thạc sĩ Luật học “*Tổ chức đại diện người lao động theo các công ước quốc tế và pháp luật Việt Nam*”, thực hiện tại Trường Đại học Luật Hà Nội.

- Nguyễn Thanh Huyền (2020), Bài viết khoa học “*Bình luận một số quy định về tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở trong Bộ luật Lao động năm 2019*”, đăng trên Tạp chí Nghề Luật số 3 năm 2020.

- Trần Thị Mai Loan (2017), Bài viết khoa học “*Hoàn thiện pháp luật về quyền tự do thành lập tổ chức đại diện của người lao động*”, đăng trên Tạp chí Dân chủ và Pháp luật, số 3 năm 2017.

- Lê Thị Hoài Thu (2017), Bài viết khoa học “*Quyền tự do thành lập tổ chức đại diện của người lao động theo TPP và yêu cầu hoàn thiện pháp luật*”, đăng trên Tạp chí Nghiên cứu lập pháp, số 1 + 2/2017.

- Nguyễn Thị Hồng Nhung, Lê Thị Ngọc Yến (2019), Bài viết khoa học “*Tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp theo Bộ luật Lao động năm 2019*”, đăng trên Tạp chí Nghiên cứu lập pháp, số 17 năm 2020.

- Nguyễn Quang Tuấn (2018), Luận văn thạc sĩ “*Tổ chức đại diện người lao động trong các công ước quốc tế và pháp luật Việt Nam*”, thực hiện tại Trường Đại học Mở Hà Nội.

Từ các công trình trên, luận văn kế thừa các nội dung sau:

Về lý luận: Kế thừa một số luận giải là cơ sở cho các khái niệm, kế thừa một số nhận định về pháp luật của các công trình nghiên cứu trước.

Về thực tiễn: Kế thừa một số vướng mắc của thực tiễn nghiên cứu của các công trình nghiên cứu.

Luận văn nghiên cứu chuyên sâu hơn về tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp, đánh giá thực tiễn thực hiện pháp luật về tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục đích nghiên cứu

Mục đích nghiên cứu của luận văn là xây dựng luận cứ khoa học nhằm đề xuất giải pháp hoàn thiện và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp ở Việt Nam.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Nhiệm vụ nghiên cứu của luận văn như sau:

Thứ nhất, luận văn nghiên cứu một số vấn đề lý luận về tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp như: khái niệm, đặc điểm, vai trò và ưu thế của Tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp.

Thứ hai, luận văn nghiên cứu pháp luật về tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp ở một số nước trên thế giới và rút ra một số kinh nghiệm cho Việt Nam.

Thứ ba, luận văn nghiên cứu thực trạng pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp ở Việt

Nam, chỉ ra những bất cập, hạn chế cần phải khắc phục; đồng thời khảo cứu, chỉ ra những khó khăn, vướng mắc trong thực tiễn thi hành pháp luật về tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp.

Thứ tư, luận văn đưa ra định hướng và một số giải pháp cụ thể hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp tại Việt Nam.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của luận văn là các vấn đề lý luận và quy định pháp luật về tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp theo BLLĐ năm 2019, Nghị định số 145/2020/NĐ-CP của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của BLLĐ về điều kiện lao động và QHLD...và các văn bản pháp luật có liên quan. Luận văn cũng nghiên cứu thực tiễn thực hiện pháp luật về tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp ở Việt Nam giai đoạn hiện nay.

4.2. Phạm vi nghiên cứu

- *Về nội dung nghiên cứu:* Phạm vi nghiên cứu của đề tài là vấn đề Tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp trên phương diện pháp lý, chủ yếu thuộc lĩnh vực pháp luật lao động. Cụ thể, luận văn tập trung nghiên cứu thực trạng pháp luật và thực tiễn áp dụng pháp luật về tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp trong QHLD ở Việt Nam hiện nay.

- *Về thời gian nghiên cứu:* Kể từ giai đoạn năm 2018 đến năm 2022;

- *Về không gian nghiên cứu:* Trên phạm vi lãnh thổ Việt Nam.

5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

5.1 Phương pháp luận

Luận văn được triển khai dựa trên phương pháp luận của chủ nghĩa Mác Lê nin, quan điểm đường lối của Đảng Cộng sản Việt Nam về quan hệ lao động và tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp.

5.2 Phương pháp nghiên cứu

Các phương pháp nghiên cứu được sử dụng trong luận văn như sau:

- Phương pháp phân tích, bình luận, diễn giải, so sánh và phương pháp lịch sử. được sử dụng chủ yếu khi nghiên cứu các vấn đề lý luận pháp luật về tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp trong QHLD;

- Phương pháp so sánh luật học, phân tích, tổng hợp, thống kê, đánh giá được sử dụng chủ yếu khi nghiên cứu khái quát, phân tích các quy định pháp luật Việt Nam hiện hành về tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp. Trên cơ sở đó, đưa ra một số đánh giá về thực trạng các quy định pháp luật Việt Nam hiện hành trong lĩnh vực này.

- Phương pháp phân tích, tổng hợp được sử dụng khi nghiên cứu đề xuất các giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về Tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp

6. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn của luận văn

6.1. Ý nghĩa về khoa học

Thứ nhất, luận văn làm rõ những vấn đề lý luận cơ bản về tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp và pháp luật về tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp;

Thứ hai, luận văn phân tích thực trạng quy định pháp luật Việt Nam hiện hành về tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp;

Thứ ba, luận văn đưa ra các yêu cầu và hướng hoàn thiện pháp luật về tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp ở Việt Nam.

6.2. Ý nghĩa về thực tiễn

Kết quả nghiên cứu của Luận văn có thể sử dụng tham khảo trong các công trình nghiên cứu khoa học pháp lý, giảng dạy, đào tạo pháp luật.

7. Cơ cấu của luận văn

Ngoài Phần mở đầu, Kết luận và danh mục tài liệu tham khảo, nội dung của Luận văn được chia thành ba (03) Chương:

Chương 1: Một số vấn đề lý luận pháp luật về tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp

Chương 2: Thực trạng pháp luật về tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp và thực tiễn thực hiện pháp luật ở Việt Nam

Chương 3: Định hướng, giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp

CHƯƠNG 1

MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN PHÁP LUẬT VỀ TỔ CHỨC ĐẠI DIỆN TẬP THỂ NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI DOANH NGHIỆP

1.1. Khái quát về tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp

1.1.1. Khái niệm về tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp

Tổ chức đại diện tập thể người lao động là một tổ chức được tạo thành bởi sự tham gia của các cá nhân người lao động được gọi là các thành viên với mục tiêu chính là bảo vệ và thúc đẩy lợi ích của các thành viên của mình tại nơi làm việc (doanh nghiệp).

1.1.2. Đặc điểm tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp

Thứ nhất, sự ra đời, xuất hiện của tổ chức đại diện là một nhu cầu có tính tự thân và tất yếu trong quan hệ lao động kể từ khi sức lao động được coi là hàng hóa và người lao động với tư cách là người tự do đem nó ra trao đổi, mua bán trên thị trường.

Thứ hai, tổ chức đại diện trong quan hệ lao động về bản chất là tổ chức tự nguyện và vận hành theo cơ chế thành viên.

Thứ ba, để đảm bảo tính chân thực và hiệu quả của hoạt động đại diện trong quan hệ với các chủ thể khác trong cơ chế hai bên (người lao động và người sử dụng lao động) hay ba bên (nhà nước, tổ chức đại diện tập thể người

lao động và người sử dụng lao động) tổ chức đại diện không nên có những lệ thuộc vào bất kỳ đối tác nào, đặc biệt về phương diện tổ chức hay tài chính.

1.1.3. Vai trò về tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp trong quan hệ lao động

Tổ chức đại diện tập thể người lao động giữ vai trò quan trọng đối với người lao động, là một tổ chức không thể thiếu để đứng giữa mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động; đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của hai bên, hài hòa mối quan hệ này để cùng phát triển, giữ ổn định trong hoạt động sản xuất kinh doanh.

1.2. Khái quát pháp luật về tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp

1.2.1. Khái niệm pháp luật về tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp

Pháp luật về tổ chức đại diện tập thể người lao động là tổng hợp các quy định do Nhà nước ban hành hoặc thừa nhận quy định về việc thành lập, tổ chức và hoạt động của Tổ chức đại diện tập thể người lao động nhằm bảo vệ và thúc đẩy lợi ích của các thành viên của mình tại nơi làm việc (doanh nghiệp).

1.2.2. Nội dung pháp luật về tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp

1.2.2.1 Thành lập tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp

Trong lịch sử, tổ chức đại diện tập thể người lao động giành sự công nhận của bên sử dụng lao động một cách miễn cưỡng trên cơ sở sức mạnh của họ và áp lực kinh tế. Sau đó khi các vấn đề lao động đã được luật hóa, việc này trở thành nghĩa vụ của bên sử dụng lao động khi Nhà nước quy định họ phải công nhận Tổ chức đại diện tập thể người lao động để thực hiện quyền thương lượng tập thể của bên lao động¹.

¹Sinha (2006), *Industrial Relations, trade union and Labour Legislation*, Dorling Kindersley Pvt. Ltd., tr. 143.

1.2.2.2. Tổ chức và hoạt động của tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp

Tại Điều 3, Công ước số 87 đã quy định về quyền tự chủ của tổ chức công đoàn như sau: “Các tổ chức của NLD và của NSDLĐ có quyền lập ra điều lệ, những quy tắc quản lý, tự do bầu các đại diện, tổ chức việc điều hành hoạt động và soạn thảo chương trình hoạt động của mình. Các cơ quan có thẩm quyền phải tránh mọi sự can thiệp có tính chất hạn chế quyền đó hoặc cản trở việc thi hành hợp pháp quyền đó”.

1.3. Pháp luật về tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp ở một số quốc gia điển hình trên thế giới

1.3.1. Pháp luật Hoa Kỳ

Đạo luật quan hệ lao động quốc gia năm 1935 (còn gọi là Đạo luật Wagner 1935) – NLRA, là khung pháp luật quan trọng trong lĩnh vực lao động, được ban hành ở Hoa Kỳ trong thế kỷ 20². Mục đích của đạo luật là:

- Thiết lập các quyền hợp pháp của hầu hết các công nhân (ngoại trừ người lao động làm nông nghiệp trong và nước ngoài) để tổ chức hoặc tham gia vào các tổ chức lao động. Trong đó, cho công nhân quyền gia nhập nghiệp đoàn và thương lượng tập thể thông qua đại diện nghiệp đoàn;

1.3.2. Pháp luật Nhật Bản

Nhật Bản là một quốc gia công nghiệp tiên tiến, có tiềm năng phát triển mạnh về kinh tế trên thế giới. Trong lĩnh vực đại diện lao động, pháp luật quy định mỗi xí nghiệp đều tổ chức một công đoàn cơ sở, trong đó tổ chức đại diện lao động thỏa thuận với người sử dụng lao động về thương lượng tập thể, thỏa ước lao động tập thể, tiền lương và các nội dung khác của quan hệ lao động. Điểm thành công của tổ chức đại diện lao động cấp doanh nghiệp ở Nhật Bản là do sự tham gia của công đoàn trong các vấn đề cải thiện điều kiện làm việc, bảo đảm về tiền lương cho công nhân trong chiến dịch tăng lương vào mùa xuân (Shunto), chế độ lương theo thâm niên, giảm giờ làm hay chế độ làm việc suốt đời của người lao động. Điều đó đã tạo ra sự ổn định các môi

²Xem thêm: <https://www.britannica.com/topic/trade-union>.

quan hệ lao động - quản lý giữa người lao động, tổ chức công đoàn với người sử dụng lao động.

1.3.3. Gợi mở kinh nghiệm cho Việt Nam

Qua việc phân tích hệ thống mô hình tổ chức, vị trí và vai trò của các tổ chức đại diện của 3 nước điển hình ở trên, có thể rút ra một số gợi ý cho việc thành lập một tổ chức đại diện lao động – một tổ chức đại diện hoạt động độc lập với hệ thống tổ chức công đoàn ở Việt Nam như sau:

Một là, về mô hình tổ chức của tổ chức đại diện lao động.

Hai là, về nhân sự và quá trình hoạt động của tổ chức đại diện lao động.

Ba là, về vai trò của tổ chức đại diện lao động.

Tiểu kết chương 1

Sự xuất hiện tổ chức đại diện tập thể người lao động là hệ quả tất yếu của quá trình phát triển của nền kinh tế thị trường và phản ánh sự thay đổi về chất của hoạt động giải quyết mâu thuẫn kinh tế trong quan hệ lao động hiện đại. Theo quy luật chung của sự vận động đó là sự vật, hiện tượng luôn hướng đến sự hoàn thiện

Việc xem xét các nội dung lý luận về Tổ chức đại diện tập thể người lao động không tách rời việc nghiên cứu về Công ước số 87 về Tự do hiệp hội và bảo vệ quyền tổ chức. Đây là văn bản đưa ra các quy định mang tính tiêu chuẩn về quyền tự do hiệp hội và bảo vệ quyền tổ chức. Công ước đã ghi nhận: (i) quyền tự do hiệp hội bao gồm sự tự do trong thành lập, gia nhập công đoàn, trong hoạt động nội bộ của công đoàn và tự do trong việc liên kết các tổ chức; (ii) nội dung về bảo vệ quyền tổ chức. Bên cạnh đó, Ủy ban Tự do hiệp hội của ILO đưa ra những giải thích chi tiết nhằm đảm bảo thực thi Công ước số 87 trên thực tế tại các quốc gia. Công ước số 87 được thông qua đã cụ thể hóa nguyên tắc của ILO; xây dựng quan hệ lao động văn minh, hòa bình, tiến bộ; đảm bảo nền dân chủ quốc gia, đảm bảo an sinh xã hội, thúc đẩy phát triển kinh tế vĩ mô.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ TỔ CHỨC ĐẠI DIỆN TẬP THỂ SNGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI DOANH NGHIỆP VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN PHÁP LUẬT Ở VIỆT NAM

2.1. Thực trạng pháp luật về tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp tại Việt Nam

Bộ Luật Lao động 2019 quy định về tổ chức đại diện người lao động tại chương XIII: Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở (từ Điều 170 đến Điều 178). Bộ Luật Lao động 2019 chỉ quy định 3 vấn đề cốt lõi bao gồm: (1) quyền thành lập, gia nhập tổ chức đại diện; (2) điều kiện đối với ban lãnh đạo và người đứng đầu tổ chức; và (3) điều kiện về tôn chỉ, mục đích hoạt động của tổ chức đại diện NLD. Những vấn đề cụ thể cần hướng dẫn đối với 3 nội dung trên và những nội dung cụ thể liên quan khác sẽ được quy định tại các văn bản quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Bộ Luật³.

2.1.1. Quy định về thành lập tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp

Quyền tự do hiệp hội của người lao động là được coi là một trong những quyền cơ bản trong phạm trù quyền con người, có giá trị lịch sử lâu đời trong pháp luật quốc tế. Hiến pháp năm 1919 của ILO xác định: tự do lập hội là một trong những phương tiện cải thiện các điều kiện lao động và bảo đảm hòa bình. Ngoài ra, quyền tự do lập hội còn được thừa nhận tại Tuyên ngôn quốc tế về quyền con người (UDHR) năm 1948⁴; Công ước quốc tế về quyền dân sự, chính trị năm 1966 (ICCPR)⁵ và Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, văn hóa và xã hội năm 1966 (ICESCR)⁶.

³Chính phủ quy định về hồ sơ, 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; hợp nhất, sáp nhập, chia, tách, giải thể, quyền liên kết của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp.

⁴Khoản 1 Điều 20 và khoản 4 Điều 2

Mọi người đều có quyền thành lập hoặc gia nhập công đoàn để bảo vệ các quyền lợi của mình

⁵Điều 22 ICCPR xác định: Mọi người có quyền tự do lập hội với những người khác, kể cả quyền lập và gia nhập các công đoàn để bảo vệ lợi ích của mình. Quyền tự do lập hội quy định tại Điều 22 ICCPR được hiểu bao gồm cả ba khía cạnh: (i) Thành lập ra các hội mới, (ii) gia nhập các hội đã có sẵn, và (iii) Hoạt động, điều hành các hội, bao gồm cả việc tìm kiếm, huy động các nguồn kinh phí. Việc thực hiện quyền này không bị hạn chế, trừ trường hợp do pháp luật quy định và những hạn chế này là cần thiết trong một xã hội dân chủ, vì lợi ích an ninh quốc gia, an toàn và trật tự công cộng, để bảo vệ sức

2.1.2 Quy định về cơ cấu tổ chức và hoạt động của tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp

Quy định về tổ chức và hoạt động của tổ chức đại diện cho người lao động ở cơ sở nhằm thể hiện sự ghi nhận của Nhà nước về khung khổ pháp lý cho sự ra đời hợp pháp của tổ chức đại diện. 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. BLLĐ 2019 chỉ quy định tổ chức, hoạt động của tổ chức của NLD tại doanh nghiệp.

2.1.3. Quy định về địa vị pháp lý của tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp

2.1.3.1 Bình đẳng về địa vị pháp lý

Theo quy định của Công ước 87 về tự do hiệp hội và bảo vệ quyền của tổ chức, các tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp nằm ngoài hệ thống Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam “có quyền không kém hơn các tổ chức công đoàn cơ sở thuộc hệ thống của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam đối với các quyền lao động được nêu trong Tuyên bố 1998 của ILO”.

2.1.3.2. Bình đẳng về nghĩa vụ và quyền lợi

Các tổ chức đại diện cho tập thể lao động đều có các nghĩa vụ như: Hướng dẫn, giúp đỡ người lao động ký kết hợp đồng lao động với chủ doanh nghiệp hoặc đại diện được ủy quyền hợp pháp của doanh nghiệp; đại diện cho người lao động xây dựng, thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể theo đúng quy định của pháp luật về lao động; giám sát, kiểm tra và thúc đẩy việc

khỏe của công chúng hoặc nhân cách, hoặc các quyền và tự do của những người khác. Điều này không ngăn cản việc hạn chế hợp pháp đối với những người trong các lực lượng vũ trang và cảnh sát.

⁶Công ước ICESCR (Điều 8):

- Mọi người đều có quyền thành lập và gia nhập công đoàn do mình lựa chọn, theo quy chế của tổ chức đó, để thúc đẩy và bảo vệ các lợi ích kinh tế và xã hội của mình. Quyền này chỉ có thể bị hạn chế hạn chế theo quy định của pháp luật quốc gia đối với những nhân viên phục vụ trong các lực lượng vũ trang, cảnh sát hoặc bộ máy chính quyền;

- Việc thực hiện quyền này chỉ bị những hạn chế quy định trong pháp luật và là cần thiết đối với một xã hội dân chủ, vì lợi ích của an ninh quốc gia và trật tự công cộng, hoặc vì mục đích bảo vệ các quyền và tự do của những người khác;

- Các tổ chức công đoàn sau khi được thành lập lại có quyền lập các liên đoàn quốc gia; các liên đoàn quốc gia có quyền thành lập hay gia nhập các tổ chức công đoàn quốc tế;

- Các công đoàn được hoạt động tự do, không bị bất kỳ sự hạn chế nào ngoài những hạn chế do pháp luật quy định và là cần thiết đối với một xã hội dân chủ, vì lợi ích an ninh quốc gia và trật tự công cộng, hoặc nhằm mục đích bảo vệ các quyền và tự do của người khác;

- NLD và công đoàn của họ có quyền đình công theo quy định của pháp luật quốc gia.

thực hiện những điều khoản đã được ký kết, động viên người lao động thực hiện tốt nghĩa vụ của mình và những quy định trong hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể.

2.1.3.3 Chức năng tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp có sự khác biệt.

Các tổ chức của người lao động nằm ngoài hệ thống Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam chỉ có chức năng đại diện cho người lao động trong quan hệ lao động. Tổ chức của người lao động không phải thực hiện các nghĩa vụ và trách nhiệm chính trị mà không trái với những quyền lao động được nêu trong Tuyên bố của ILO, nên tổ chức của người lao động chỉ tập trung vào nhiệm vụ chăm lo, đại diện, bảo vệ quyền lợi của người lao động. Trong khi đó hệ thống Công đoàn Việt Nam phải thực hiện các nhiệm vụ của tổ chức chính trị - xã hội nên nguồn lực bị phân tán, thiếu cơ chế chủ động trong tuyên dụng, đào tạo, sử dụng,... cán bộ công đoàn.

2.1.4 Đánh giá thực trạng pháp luật về tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp

Thứ nhất, việc thừa nhận tổ chức công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở đại diện người lao động ở doanh nghiệp chưa có Công đoàn cơ sở là không phù hợp với quy định của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO);

Thứ hai, việc thừa nhận và nội luật hóa các quy định về tự do hiệp hội và bảo vệ quyền tổ chức được xác định là xu thế của thế giới;

Thứ ba, các quy định về tổ chức đại diện tập thể người lao động còn chưa cụ thể, đặc biệt là các tổ chức đại diện cho NLD của người lao động. BLLĐ 2019 có hiệu lực từ 01/01/2021, tuy nhiên, hiện nay, các quy định cụ thể về tổ chức đại diện NLD còn chưa được hướng dẫn chi tiết dẫn đến việc thành lập, tổ chức hoạt động của các tổ chức này hiện chưa thể thực hiện trên thực tế.

2.2. Thực tiễn thực hiện pháp luật về tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp ở Việt Nam

2.2.1. Những kết quả đạt được trong thực tiễn thực hiện pháp luật về tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp

Từ khi thành lập đến nay, Công đoàn Việt Nam luôn nỗ lực trong việc thực hiện chức năng đại diện, bảo vệ NLD và các chức năng khác của mình. Điều đó cũng đồng nghĩa với việc Công đoàn Việt Nam là tổ chức duy nhất đại diện cho NLD tham gia cơ chế ba bên trong giai đoạn hiện nay. Đây vừa là một lợi thế, song cũng là thách thức không nhỏ đối với tổ chức Công đoàn Việt Nam. Lợi thế là ở chỗ, Công đoàn không phải “cạnh tranh” với bất kì một tổ chức nào khác để có cơ hội thể hiện vai trò của mình đối với NLD và đối với tiến trình phát triển kinh tế, ổn định chính trị và tiên bộ xã hội ở Việt Nam.

2.2.2. Một số tồn tại, hạn chế và nguyên nhân trong thực tiễn thực hiện pháp luật về tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp

Thứ nhất, một số tồn tại, hạn chế trong hoạt động của tổ chức công đoàn;

Thứ hai, việc thừa nhận nhiều tổ chức đại diện cho NLD có thể khiến an ninh xã hội bị ảnh hưởng tiêu cực.

Tiểu kết chương 2

Ở Việt Nam, Hiến pháp, đường lối của Đảng, các cam kết quốc tế và vai trò của một quốc gia thành viên ILO đã đặt ra yêu cầu phải tiến hành sửa đổi các quy định về tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp. Cùng với đó, thực tiễn nhu cầu của NLD, thực trạng hoạt động của công đoàn hiện tại và thực trạng hệ thống pháp luật điều chỉnh về quyền tự do hiệp hội và bảo vệ quyền tổ chức cũng đặt ra yêu cầu cần sớm nội luật và thực thi Công ước số 87.

Về mặt tổ chức, với lịch sử phát triển lâu đời, Công đoàn tại Việt Nam đã hình thành một hệ thống tổ chức chặt chẽ từ trung ương đến từng đơn vị cơ sở, với Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam là cấp cao nhất trong hệ thống Công đoàn Việt Nam, công đoàn các cấp được chia theo đơn vị hành chính và theo lĩnh vực ngành nghề, và công đoàn cơ sở là cấp thấp nhất của tổ chức Công đoàn. Theo quy định của Luật Công đoàn năm 2012 (Luật Công đoàn), Công

đoàn cơ sở được tổ chức trong cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức chính trị xã hội - nghề nghiệp, tổ chức xã hội - nghề nghiệp, đơn vị, doanh nghiệp, tổ chức khác có sử dụng lao động theo quy định của pháp luật về lao động, cơ quan, tổ chức nước ngoài, tổ chức quốc tế hoạt động trên lãnh thổ Việt Nam.. Trong khi đó, theo quy định của BLLĐ, các tổ chức đại diện người lao động khác chỉ được thành lập ở cấp cơ sở, tức tương đương với cấp thấp nhất của hệ thống tổ chức công đoàn.

CHƯƠNG 3

ĐỊNH HƯỚNG, GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ TỔ CHỨC ĐẠI DIỆN NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI DOANH NGHIỆP

3.1. Định hướng hoàn thiện pháp luật về tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp

3.1.1. Hoàn thiện pháp luật về tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp trên cơ sở định hướng quan điểm của Đảng về phát triển thị trường lao động, hài hòa ổn định quan hệ lao động

Chủ trương nhất quán của Đảng và Nhà nước là hoàn thiện hệ thống pháp luật về lao động và quan hệ lao động, hướng tới xây dựng và phát triển quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ, khơi dậy và phát huy các lợi thế về nguồn lực lao động của Việt Nam đáp ứng yêu cầu phát triển công nghiệp hóa và hiện đại hóa đất nước.

3.1.2. Hoàn thiện pháp luật về tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp nhằm bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của người lao động trong quan hệ lao động

Trong mối quan hệ với người sử dụng lao động, người lao động luôn ở vị trí yếu thế hơn, có sự phụ thuộc và chịu sự quản lý, điều hành của người sử dụng lao động. Do đó, muốn tạo ra quan hệ lao động được bình đẳng hơn, pháp luật

lao động đã có những quy định để bảo vệ người lao động, qua đó hạn chế sự lạm quyền của người sử dụng lao động.

3.1.3 Hoàn thiện pháp luật về tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp đặt trong việc hoàn thiện các quy định pháp luật về quan hệ lao động

QHLĐ được tạo thành bởi NLD và tổ chức đại diện của NLD, NSDLĐ và tổ chức đại diện của NSDLĐ, cơ quan Nhà nước. Các chủ thể kinh tế tương tác thông qua hình thức tham vấn, đối thoại, thương lượng tạo thành cơ chế vận hành của QHLĐ, gồm có cơ chế hai bên (NLD, đại diện của NLD với NSDLĐ; đại diện của NLD với đại diện NSDLĐ) và cơ chế ba bên (Nhà nước - đại diện NSDLĐ - đại diện của NLD).

3.1.4 Hoàn thiện pháp luật về tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp phù hợp với tiêu chuẩn lao động quốc tế và toàn cầu hóa

Quá trình toàn cầu hóa với tăng trưởng của đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI), ngoại thương và sự chuyển dịch lực lượng lao động cho thấy các nền kinh tế mở cửa có điều kiện lao động tốt hơn so với những nền kinh tế khép kín. Đối với Việt Nam, quá trình hội nhập diễn ra thông qua việc tham gia vào nhiều tổ chức, diễn đàn và khuôn khổ pháp lý quốc tế khác nhau. So với các lĩnh vực khác của đời sống kinh tế, chính trị, xã hội, lĩnh vực lao động – xã hội được xem là một trong những lĩnh vực mà Việt Nam có mức độ hội nhập sâu, rộng nhất thông qua những cam kết quốc tế.

3.2. Giải pháp hoàn thiện pháp luật về tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp

3.2.1. Hoàn thiện quy định pháp luật về thành lập tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp

Sửa đổi, bổ sung các quy định có liên quan của Luật Công đoàn và sớm hoàn thiện Nghị định hướng dẫn về tổ chức đại diện của người lao động tại doanh nghiệp nhằm bảo đảm cho người lao động có quyền được thành lập công đoàn ở cấp doanh nghiệp. Tổ chức đại diện cho NLD tại doanh nghiệp này có

thể lựa chọn gia nhập hệ thống Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam hoặc đăng ký với cơ quan nhà nước có thẩm quyền để được hoạt động. Điều này cũng có nghĩa là phải bổ sung những quy định mới về thẩm quyền, thủ tục, điều kiện đăng ký đối với các tổ chức đại diện NLD tại doanh nghiệp không lựa chọn gia nhập Tổng LĐLĐVN.

3.2.2. Hoàn thiện quy định pháp luật về cơ cấu tổ chức, và hoạt động của tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp

Cần sớm ban hành và sửa đổi mới các quy định về quyền tự chủ và tự quản của tổ chức đại diện NLD tại doanh nghiệp (công đoàn độc lập). Cụ thể là các quy định nhằm bảo đảm cho NLD được quyền: i) tự chủ trong việc bầu ra lãnh đạo của mình; ii) thông qua điều lệ và quy tắc tổ chức và hoạt động của mình; iii) tự chủ trong việc quản lý tài chính và tài sản của mình. Để bảo đảm tính tự chủ và tự quản của công đoàn độc lập, mọi quy định của Luật Công đoàn hoặc Bộ luật Lao động dẫn chiếu sang Điều lệ Công đoàn Việt Nam chỉ có giá trị áp dụng đối với các công đoàn thuộc hệ thống Tổng LĐLĐVN và đều cần được sửa đổi.

3.2.3. Hoàn thiện quy định pháp luật về địa vị pháp lý của Tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp

3.3. Giải pháp nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về Tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp

3.3.1. Đổi mới tổ chức và hoạt động của Công đoàn Việt Nam.

Tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp được phép thành lập, vừa là thách thức, nhưng cũng là cơ hội để Công đoàn Việt Nam tiếp tục đổi mới. Trong bối cảnh có “đối tác cạnh tranh”, Công đoàn phải thực sự làm mới mình để xứng đáng là tổ chức đại diện lớn nhất, trung tâm tập hợp đoàn kết giai cấp công nhân và người lao động cả nước.

3.3.2 Nâng cao nhận thức của các chủ thể về Tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp

Giáo dục pháp luật và quan hệ lao động cho NLD và NSDLĐ. Có thể khẳng định, vai trò của công đoàn và tự do công đoàn đối với NLD, NSDLĐ, với nhà nước và xã hội là rất lớn. Vai trò này đã có kiểm chứng thực tiễn cả ở trong lịch sử và ở nhiều quốc gia trên thế giới hiện đại. Quyền tự do hiệp hội và bảo vệ quyền tổ chức góp phần xây dựng quan hệ lao động văn minh, tiến bộ, cải thiện điều kiện lao động cho NLD, đây cũng chính là nền tảng cho sự phát triển của toàn xã hội.

3.3.3 Về thanh tra, xử lý vi phạm

Tăng cường thanh tra, kiểm tra, xử lý vi phạm về vấn đề quyền tự do hiệp hội và bảo vệ quyền tổ chức trong quan hệ lao động.

3.3.4 Giải pháp phòng ngừa, ngăn chặn việc lợi dụng thành lập tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp để chống phá Đảng, Nhà nước, Công đoàn, doanh nghiệp và xâm phạm quyền, lợi ích của người lao động.

Tiểu kết chương 3

Bộ Luật Lao động năm 2019 (có hiệu lực từ ngày 01/01/2021) mang lại những thay đổi có ý nghĩa vô cùng quan trọng trong quan hệ lao động, tạo ra khung pháp luật hoàn thiện hơn cho quan hệ việc làm, điều kiện lao động và chức năng đại diện của người sử dụng lao động và người lao động. Trong đó, Bộ luật Lao động 2019 có những thay đổi lớn về tổ chức đại diện người lao động.

Việc người lao động sẽ chính thức được thành lập các tổ chức đại diện cho mình, thay vì chỉ được lựa chọn tham gia vào tổ chức công đoàn như trước đây được xem là quy định đột phá trong Bộ luật Lao động 2019, và thực hiện đúng cam kết của Việt Nam trong các Hiệp định Thương mại tự do thế hệ mới đã ký kết mà nổi bật là Hiệp định Thương mại tự do với Liên minh châu Âu (EVFTA) và Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CP-TPP).

Đồng thời, sự thay đổi về tổ chức người đại diện tại doanh nghiệp là cơ sở thúc đẩy và nâng cao hiệu quả đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích của người lao động trong quan hệ lao động, phù hợp với các Công ước của Tổ chức lao động thế giới (ILO), các cam kết quốc tế khác về lĩnh vực lao động và tạo thuận lợi cho Việt Nam trong quá trình hội nhập quốc tế.

KẾT LUẬN

Tổ chức đại diện của người lao động do những người lao động lập nên trên cơ sở của nguyên tắc tự do, tự nguyện, không trái pháp luật với chức năng chủ yếu là đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng cho người lao động. Sự thành lập tổ chức đại diện người lao động là một phong trào lớn trên thế giới, xuất hiện tại châu Âu vào đầu thế kỉ XIX đồng thời với cuộc cách mạng kĩ nghệ, khi người lao động có nhu cầu cần được bảo vệ trước sức mạnh của người sử dụng lao động và tự ý thức được giá trị của sức mạnh tập thể. So với tổ chức đại diện của người sử dụng lao động, tổ chức đại diện của người lao động ra đời sớm hơn và nhận được sự chú ý nhiều hơn của các giới trong xã hội. Điều này cũng hợp với lẽ tự nhiên, bởi người lao động trong quan hệ làm thuê thường là người yếu thế hơn so với người sử dụng lao động. Về phương diện chính trị, có những nghiệp đoàn độc lập với chính Đảng (nghiệp đoàn của Mỹ, Pháp, Việt Nam cộng hoà), có nghiệp đoàn chi phối chính Đảng (nghiệp đoàn Anh), lại có nghiệp đoàn lệ thuộc chính Đảng (nghiệp đoàn ở các quốc gia theo chủ nghĩa xã hội)

Khi tham gia quan hệ lao động (cơ chế phối hợp hai bên và cơ chế ba bên), tổ chức đại diện của người lao động có những vai trò cơ bản như: Là cầu nối người lao động với người sử dụng lao động và Nhà nước; Cùng đại diện của Nhà nước và người sử dụng lao động quyết định hoặc cùng đại diện của người sử dụng lao động tư vấn cho Nhà nước xây dựng chính sách, pháp luật lao động, xây dựng quy hoạch, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội của quốc gia, ngành, vùng...; Phối hợp với hai “đối tác xã hội” còn lại của cơ chế ba bên tổ chức thực hiện chính sách, pháp luật, quy hoạch, kế hoạch... và giải quyết các vấn đề phát sinh từ quá trình tổ chức thực hiện này (bao gồm cả việc giải quyết tranh chấp lao động và đình công); Cùng đại diện người sử dụng lao động xây dựng quan hệ lao động hai bên lành mạnh, môi trường lao động hài hoà, ổn định.

Tuân thủ tiêu chuẩn lao động quốc tế về lao động là nội dung luôn được đề cập đến trong các Hiệp định thương mại tự do thế hệ mới. Cũng như các Hiệp định tự do thương mại thế hệ mới khác, Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP) không đưa ra các tiêu chuẩn mới về lao động mà chỉ nhắc lại các tiêu chuẩn lao động đã được quy định trong các Công ước của Tổ chức lao động quốc tế (ILO) mà các nước là thành viên của CPTPP đều có nghĩa vụ tuân thủ, thúc đẩy và thực thi với tư cách là thành viên của ILO, bao gồm: i) Quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể; ii) Xóa bỏ lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc; iii) Bãi bỏ lao động trẻ em, cấm những hình thức lao động trẻ em tệ hại nhất; iv) Không phân biệt đối xử trong lao động và nghề nghiệp. Theo chương 19 CPTPP, Việt Nam phải tôn trọng và bảo đảm quyền của người lao động trong việc thành lập và gia nhập tổ chức đại diện của người lao động tại cơ sở. Tổ chức đại diện của người lao động tại cơ sở có thể lựa chọn gia nhập Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam hoặc đăng ký với cơ quan nhà nước có thẩm quyền để được chính thức hoạt động với tư cách là tổ chức độc lập so với hệ thống Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (không thuộc về hệ thống Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam). Dù thuộc hay không thuộc hệ thống Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, tổ chức đại diện của người lao động đều phải tuân thủ Hiến pháp, pháp luật, hoạt động phải phù hợp với tôn chỉ, mục đích và phương thức hoạt động đã được đăng ký. Tôn chỉ, mục đích hoạt động của tổ chức đại diện người lao động phải bảo đảm theo đúng các tiêu chuẩn của ILO là đề đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động thông qua các hình thức tương tác được quy định trong pháp luật bao gồm đối thoại, thương lượng tập thể, đình công và các hành động công nghiệp khác trong quan hệ lao động. Các tổ chức đại diện người lao động không được phép tiến hành bất cứ hoạt động nào có khả năng xâm hại đến an ninh quốc gia, trật tự, an toàn xã hội, không được tham gia bất cứ hoạt động nào ngoài tôn chỉ, mục đích phù hợp với quy định của ILO và đã đăng ký với cơ quan nhà nước có thẩm quyền

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

I. CÁC VĂN BẢN PHÁP LUẬT:

1. Hiến pháp nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 2013.
2. Quốc hội (2013), Luật Công đoàn
3. Quốc hội (2019), Bộ luật Lao động.
4. Chính phủ (2013), Nghị định số 95/2013/NĐ-CP ngày 22/8/2013 quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.
5. Chính phủ (2013), Nghị định số 200/2013/NĐ-CP ngày 26/11/2013 quy định chi tiết Điều 11 Luật Công đoàn về quyền, trách nhiệm của công đoàn trong việc tham gia quản lý nhà nước, quản lý kinh tế - xã hội.
6. Chính phủ (2015), Nghị định số 88/2015/NĐ-CP ngày 7/10/2015 sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định 95/2013/NĐ-CP ngày 22/8/2013 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.
7. Chính phủ (2015), Quyết định số 2528/QĐ-TTg ngày 31/12/2015 của Thủ tướng Chính phủ về kế hoạch thực hiện và đề xuất gia nhập các công ước của LHQ và của Tổ chức Lao động quốc tế.
8. Đại hội đồng Liên hợp quốc (1948), Tuyên ngôn quốc tế Nhân quyền.
9. Đại hội đồng Liên hợp quốc (1966), Công ước về các Quyền dân sự và chính trị.
10. Đại hội đồng Liên hợp quốc (1966), Công ước về các Quyền kinh tế, xã hội và văn hóa.
11. Đại hội đồng Liên hợp quốc (1989), Công ước về Quyền trẻ em.
12. Hội đồng Nhân quyền Liên hợp quốc (2011), Nguyên tắc Hướng dẫn về Kinh doanh và Nhân quyền.
13. Hiệp định Thương mại tự do Liên minh Châu Âu – Việt Nam (2019)

14. Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (2018).
15. ILO (1930), Công ước số 29 về Lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc.
16. ILO (1944), Tuyên bố Philadelphia.
17. ILO (1948), Công ước số 87 về Tự do hiệp hội và bảo vệ quyền tổ chức
18. ILO (1949), Công ước số 98 về Áp dụng những nguyên tắc của quyền tổ chức và thương lượng tập thể.
19. ILO (1951), Công ước số 100 về Trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ cho một công việc có giá trị ngang nhau.
20. ILO (1957), Công ước số 105 về Xóa bỏ lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc.
21. ILO (1958), Công ước số 111 về Phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp.
22. ILO (1973), Công ước số 138 về Tuổi tối thiểu được đi làm việc.
23. ILO (1982), Công ước số 182 (1999) về Cấm và hành động tức thời để loại bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất.
24. ILO (1998), Tuyên bố của Tổ chức Lao động quốc tế về các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động và cơ chế theo dõi thực hiện tuyên bố.
25. ILO (1952), “*Nghị quyết phiên họp lần thứ 35 của Hội nghị Lao động Quốc tế*”.

II. CÁC TÀI LIỆU THAM KHẢO TIẾNG VIỆT

1. Phương Ánh (2020), 15 nước ký kết Hiệp định Đối tác Kinh tế toàn diện khu vực, *Báo Điện tử VNExpress*, ngày 8/3/2023,
2. Ban chấp hành Trung ương Đảng khoá XII (2016), Nghị quyết số 06-NQ/TW, ngày 5 tháng 11 năm 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.

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

4. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2019), “*Báo cáo đánh giá tình hình thích giữa Bộ luật Lao động năm 2012 với các tiêu chuẩn quốc tế và đề xuất kiến nghị*”

5. C. Mác và Ph.Ăngghen: Toàn tập, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 1995.

6. Công đoàn Công thương Việt Nam (2016), “*Một số tồn tại, hạn chế và khó khăn, vướng mắc trong tổ chức, hoạt động của công đoàn trong các doanh nghiệp hiện nay*”, xem tại: <http://vuit.org.vn/tin-tuc/t2788/mot-so-ton-tai-hanche-va-kho-khan-vuong-mac-trong-to-chuc-hoat-dong-cua-cong-doan-trong-cacdoanh-nghiep-hien-nay.html> (Truy cập ngày: 17/3/2022).

7. Cổng thông tin điện tử Công đoàn Việt Nam, “*Chức năng, nhiệm vụ TLD*”, xem tại: <http://www.congdoan.vn/gioi-thieu/chuc-nang-nhiem-vu-tld-492> (Truy cập ngày: 10/3/2022).

8. Nguyễn Đăng Dung, Vũ Công Giao, Lã Khánh Tùng (2021), “*Giáo trình lý luận và pháp luật về quyền con người*”, Nxb. Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.

9. Trần Thu Hà, “Quy định của pháp luật quốc tế về quyền tổ chức, quyền thương lượng tập thể và một số yêu cầu”, *Tạp chí Nghiên cứu lập pháp* số 20 (372), tháng 10/2018

10. Lê Thị Thúy Hương (2019), Về khả năng thực thi các cam kết lao động trong hiệp định thương mại tự do (FTA) và một số thách thức đối với Việt Nam, *Tạp chí Khoa học pháp lý Việt Nam* số 03(124)/2019 – 2019, tr.41-49.

11. Vũ Công Giao, Lê Thị Thúy Hương, “Hội và tự do hiệp hội ở Việt Nam: lịch sử phát triển và khung pháp lý”, *Tạp chí Nghiên cứu lập pháp* số 7(311), tháng 4/2016

12. Mỹ Linh (2020), “Quyền tự do hiệp hội của NLD và điểm tiến bộ trong quy định của Bộ luật Lao động 2019”, *Tạp chí điện tử Luật sư Việt Nam*.

13. Nguyễn Thị Nữ , “Pháp luật về hội của Cộng hòa liên bang Đức, Cộng hòa Pháp và Cộng hòa nhân dân Trung Hoa - Một số kinh nghiệm cho Việt Nam”, *Tạp chí Công thương - Các kết quả nghiên cứu khoa học và ứng dụng công nghệ*, Số 20, tháng 8 năm 2020.

14. Trương Thành Trung (2019), “Vấn đề tiêu chuẩn về lao động trong Hiệp định Đối tác toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương”, *Tạp chí Tài chính Online*, xem tại: <https://tapchitaichinh.vn/su-kien-noi-bat/van-de-tieu-chuan-velao-dong-trong-hiep-dinh-doi-tac-toan-dien-va-tien-bo-xuyen-thai-binh-duong-311173.html> (Truy cập ngày: 8/3/2022).

15. Đoàn Xuân Trường, “Cam kết về lao động trong các Hiệp định Thương mại tự do thế hệ mới - Cơ hội và thách thức đối với Việt Nam”, *Tạp chí Dân chủ & Pháp luật*, xem tại: <https://tcdcp.l.moj.gov.vn/qt/tintuc/Pages/xay-dung-phapluat.aspx?ItemID=357> (Truy cập ngày: 28/2/2022).

16. Trang thông tin điện tử Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, “*Tình hình phê chuẩn và thực hiện các tiêu chuẩn lao động quốc tế của Việt Nam*”, xem tại: boluatlaodong2019.molisa.gov.vn/lang_vn/chuyen_muc/tieu_cuan_ilo/index (Truy cập ngày: 08/3/2022)

17. Trang Thông tin điện tử tỉnh Bình Phước, “*Thực trạng tham gia FTA của Việt Nam*”, xem tại: <https://binhphuoc.gov.vn/vi/stttt/thong-tin-doi>