

THÀNH LẬP TỔ CHỨC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI DOANH NGHIỆP: CƠ HỘI, THÁCH THỨC ĐỐI VỚI TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN TRONG TÌNH HÌNH MỚI

● HOÀNG THANH XUÂN - VŨ MINH THÁI

TÓM TẮT:

Từ ngày 01/01/2021, Bộ luật Lao động chính thức có hiệu lực. Trong chương XIII: Tổ chức đại diện của người lao động tại cơ sở, quy định: “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”. Tại bài báo này, tác giả không phân tích hết những vấn đề có liên quan đến tổ chức đại diện của người lao động, mà chỉ đề cập đến các cam kết, cơ hội, thách thức trong việc đổi mới hoạt động của tổ chức công đoàn Việt Nam hiện nay, khi thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp; đồng thời đánh giá tác động của việc hình thành mới các tổ chức đại diện cho người lao động tại doanh nghiệp, với mong muốn, các tổ chức, cá nhân nhận diện đầy đủ và chính xác hơn về những quy định của pháp luật về việc thực thi các cam kết khi Việt Nam thực hiện các Hiệp định thương mại tự do thế hệ mới và những bước đi cần thiết trong quá trình thực thi pháp luật và các cam kết trong hội nhập.

Từ khóa: tổ chức của người lao động, thành lập tổ chức đại diện trong doanh nghiệp, Điều XIII Bộ luật Lao động 2019.

1. Đặt vấn đề

Cùng với sự phát triển của các thành phần kinh tế, giai cấp công nhân và tổ chức Công đoàn Việt Nam không ngừng lớn mạnh. Công đoàn Việt Nam đã khẳng định vai trò là tổ chức đại diện của người lao động trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa với nhiều hoạt động, tiêu biểu như: tham gia xây dựng chính sách pháp luật, đối thoại, thương lượng tập thể, khởi kiện, bảo vệ

quyền lợi của người lao động. Các cấp công đoàn tích cực, chủ động tham gia xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ tại doanh nghiệp; góp phần thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, chăm lo việc làm, đời sống người lao động, phát triển tổ chức cơ sở Đảng và xây dựng giai cấp công nhân lớn mạnh, giữ vững sự ổn định chính trị, trật tự, an toàn xã hội.

Tuy nhiên, so với sự phát triển nhanh chóng

của nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa của nước ta, những năm qua, Công đoàn Việt Nam chưa thực sự theo kịp, có mặt chậm đổi mới, còn bộc lộ nhiều hạn chế, về: mô hình tổ chức, bộ máy, cán bộ; nội dung và phương thức hoạt động; công tác tuyên truyền, vận động đoàn viên, người lao động; chất lượng đoàn viên và chất lượng công đoàn cơ sở. Bản lĩnh chính trị, giác ngộ giai cấp, sự hiểu biết pháp luật của một bộ phận đoàn viên, người lao động chưa đáp ứng yêu cầu. Tình hình tranh chấp lao động, ngừng việc tập thể diễn biến phức tạp, những năm gần đây có sự tác động của các yếu tố bên ngoài, ảnh hưởng đến an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội. Đặc biệt, Việt Nam hiện nay đã và đang là quốc gia thành viên của nhiều Hiệp định thương mại tự do thế hệ mới (FTA). Một trong những thách thức lớn nhất đặt ra đối với tổ chức công đoàn khi Việt Nam tham gia các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới là việc pháp luật cho phép thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp ngoài Công đoàn Việt Nam.

2. Cam kết, cơ hội, thách thức trong việc đổi mới hoạt động của tổ chức công đoàn Việt Nam hiện nay khi thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp

2.1. Yêu cầu về việc thành lập các tổ chức đại diện cho người lao động tại doanh nghiệp

Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP) là FTA thế hệ mới đầu tiên mà Việt Nam là thành viên bao hàm cam kết về lao động và công đoàn. Trong các quy định về lao động Việt Nam phải tuân thủ khi tham gia các FTA thế hệ mới, có một nội dung quy định về quyền thành lập tổ chức đại diện của người lao động. Việt Nam phải tôn trọng và bảo đảm quyền của người lao động trong việc thành lập và gia nhập tổ chức của người lao động tại cơ sở doanh nghiệp. FTA thế hệ mới cũng có các quy định bảo vệ tổ chức của người lao động để không bị người sử dụng lao động can thiệp và phân biệt đối xử nhằm vô hiệu hóa hoặc làm suy

yếu khả năng đại diện, bảo vệ cho quyền và lợi ích của người lao động.

Đối với quy định về liên kết của các tổ chức của người lao động, riêng với Hiệp định CPTPP, Việt Nam có được thời gian chuẩn bị 5 năm kể từ ngày Hiệp định có hiệu lực (tức là khoảng 7 năm kể từ khi ký Hiệp định). Khi Hiệp định có hiệu lực, sẽ cho phép các tổ chức của người lao động ở cấp cơ sở doanh nghiệp có thể gia nhập hoặc cùng nhau thành lập tổ chức của người lao động ở cấp cao hơn như cấp ngành, cấp vùng theo đúng trình tự đăng ký được pháp luật quy định một cách công khai, minh bạch. Tôn chỉ, mục đích, trình tự, thủ tục thành lập và phương thức hoạt động của các tổ chức của người lao động ở mức độ này cũng phải tuân thủ đầy đủ theo các quy định của pháp luật Việt Nam và phù hợp với các quy định của ILO. Thời gian chuẩn bị này nhằm để Việt Nam hoàn thiện hệ thống pháp luật và tổ chức bộ máy quản lý, bảo đảm tốt nhất quyền lợi cho người lao động.

2.2. Đánh giá tác động của việc hình thành mới các tổ chức đại diện cho người lao động tại doanh nghiệp

Trong khuôn khổ Hiệp định CPTPP, Việt Nam cam kết sẽ cho phép người lao động được thành lập tổ chức đại diện của mình tại cấp doanh nghiệp và tổ chức này có quyền lựa chọn: hoặc tham gia vào hệ thống Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, hoặc sẽ đứng độc lập bằng cách đăng ký với cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Sau khi hoàn thành thủ tục đăng ký theo quy định của pháp luật, tổ chức này sẽ được phép hoạt động với tư cách là tổ chức đại diện cho những thành viên của tổ chức đó để tương tác với người sử dụng lao động về các vấn đề trong quan hệ lao động trong phạm vi doanh nghiệp.

Về quyền thành lập tổ chức đại diện của người lao động, theo Hiệp định CPTPP, Việt Nam cũng như tất cả các nước tham gia CPTPP phải tôn trọng và bảo đảm quyền của người lao động trong việc thành lập và gia nhập tổ chức của người lao

động tại cơ sở. Tổ chức 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 và sẽ chỉ được hoạt động sau khi được cơ quan nhà nước có thẩm quyền chấp nhận đăng ký theo một quy trình minh bạch và được quy định cụ thể trong các văn bản quy phạm pháp luật. Tổ chức của người lao động, sau khi hoàn thành việc đăng ký, sẽ có một số quyền tự chủ phù hợp với quy định của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) và pháp luật Việt Nam.

Tôn chỉ, mục đích hoạt động của tổ chức của người lao động phải bảo đảm theo đúng các tiêu chuẩn của ILO là để đại diện, bảo vệ cho các quyền và lợi ích của người lao động tại doanh nghiệp mà họ làm việc 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 tập thể khác trong quan hệ lao động. Các tổ chức của 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, cũng như 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. Để đại diện, bảo vệ một cách hiệu quả quyền và lợi ích của người lao động như đã nêu trên, Hiệp định cũng bao gồm các nội dung nhằm bảo vệ tổ chức của người lao động để không bị người sử dụng lao động can thiệp và phân biệt đối xử nhằm vô hiệu hóa hoặc làm suy yếu khả năng đại diện, bảo vệ cho quyền lợi của người lao động; bảo đảm nghĩa vụ thương lượng thiện chí của người sử dụng lao động khi tiến hành thương lượng tập thể với tổ chức của người lao động về tiền lương và các điều kiện lao động khác cho người lao động.

Tại Việt Nam, điều này có nghĩa tổ chức của người lao động tại cơ sở có thể lựa chọn gia nhập Công đoàn Việt Nam hoặc đăng ký với cơ quan nhà nước có thẩm quyền để được chính thức hoạt

động. Tổ chức đó sẽ chỉ được hoạt động sau khi được cơ quan nhà nước có thẩm quyền chấp nhận đăng ký theo một quy trình minh bạch và được quy định cụ thể trong các văn bản quy phạm pháp luật. Tổ chức của người lao động, sau khi hoàn tất thủ tục trên, sẽ có một số quyền tự chủ nhất định phù hợp với quy định của ILO và pháp luật Việt Nam.

Mục đích hoạt động của tổ chức đại diện người lao động phải là để đại diện, bảo vệ cho các quyền và lợi ích chính đáng của người lao động tại doanh nghiệp mà họ làm việc, thông qua các hình thức được quy định trong pháp luật bao gồm: đối thoại, thương lượng tập thể, đình công và các hành động tập thể khác trong quan hệ lao động. Các tổ chức của 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, cũng như 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.

Từ kết quả nghiên cứu thực tế và kinh nghiệm của các nước trên thế giới, có thể dự báo, việc cho phép Tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp được thành lập và hoạt động ở Việt Nam sẽ có một số tác động tích cực và bất lợi như sau:

(1) Những mặt tích cực:

- Sẽ tạo điều kiện để hình thành những tổ chức đại diện thực sự của người lao động, do người lao động và vì người lao động để bảo vệ tốt hơn quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, đặc biệt trong khu vực kinh tế tư nhân và FDI.

- Bảo đảm quyền cơ bản của con người, phù hợp với Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 2013.

- Tạo điều kiện để Việt Nam tích cực hội nhập quốc tế, tuân thủ theo các công ước cơ bản của quốc tế, đáp ứng yêu cầu về lao động trong các hiệp định tự do thương mại thế hệ mới.

(2) Những mặt bất lợi:

Một là, sự xuất hiện tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp ngoài Công đoàn Việt Nam có nguy cơ làm tăng chậm, thậm chí giảm số lượng đoàn viên và số lượng công đoàn cơ sở so với giai đoạn trước. Công tác phát triển đoàn viên, thành lập công đoàn cơ sở của Công đoàn Việt Nam, sẽ phải cạnh tranh với các tổ chức đại diện người lao động.

Hai là, các nhân tố theo đuổi mục tiêu thành lập tổ chức đại diện người lao động nằm ngoài hệ thống Công đoàn Việt Nam và những đối tượng không thiện chí, phản động đang quan tâm, tìm đủ cách lợi dụng, tạo cớ, bôi nhọ, nói xấu, hạ thấp vai trò và phá hoại tổ chức Công đoàn Việt Nam để “dọn đường” cho việc ra đời của tổ chức đại diện người lao động, nhằm thu hút và phát triển đoàn viên. Dự báo, các hình thái tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở ngoài Công đoàn Việt Nam đó là: (1) Tổ chức do người lao động thành lập, thực hiện đúng theo tôn chỉ, mục đích đại diện, chăm lo, bảo vệ người lao động; (2) Tổ chức do người sử dụng lao động hỗ trợ thành lập (Công đoàn vàng) để thao túng, thực hiện các mục tiêu của doanh nghiệp, trong đó có việc chia rẽ, phá hoại sự đoàn kết của phong trào công nhân. Khi các công đoàn này liên kết, sẽ gây ra những nguy cơ rất lớn cho phong trào công nhân và nhiệm vụ chăm lo, bảo vệ người lao động; (3) Tổ chức đại diện người lao động “đội lốt”, bản chất là tổ chức phản động, không thiện chí, lôi kéo người lao động vào các hoạt động gây rối, phá hoại doanh nghiệp, tạo hình ảnh xấu về môi trường đầu tư, chống phá Đảng, Nhà nước và chế độ ta.

Ba là, trong khi tổ chức Công đoàn Việt Nam - với tư cách là một đoàn thể chính trị, vừa làm nhiệm vụ đại diện, chăm lo, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, vừa làm nhiệm vụ của một đoàn thể chính trị dưới sự lãnh đạo của Đảng, thì tổ chức đại diện người lao động ngoài hệ thống Công đoàn Việt Nam chỉ tập trung làm nhiệm vụ là đại diện, chăm lo, bảo vệ

người lao động. Ngoài ra, là tổ chức mới thành lập, tổ chức này có khả năng thu hút lực lượng cán bộ trẻ, năng động, được đào tạo bài bản, nhiều trường hợp có sự hỗ trợ, tài trợ của các tổ chức trong và ngoài nước. Do đó, tổ chức này có điều kiện tập trung, phát huy nguồn lực, triển khai các hoạt động trọng tâm, trọng điểm, mang lại lợi ích thiết thân, giúp người lao động dễ nhìn thấy, tin tưởng và tham gia. Cùng với các hoạt động chống phá và cạnh tranh công đoàn, vai trò, vị trí, vị thế của tổ chức Công đoàn Việt Nam có thể bị ảnh hưởng.

Bốn là, nguồn lực đảm bảo cho hoạt động của Công đoàn Việt Nam có nguy cơ bị giảm sút, nguồn thu tài chính của các cấp công đoàn thuộc Tổng Liên đoàn có thể bị giảm mạnh. Nếu Công đoàn Việt Nam không có nguồn lực đủ mạnh để tạo ra những quyền lợi khác biệt và lớn hơn giữa đoàn viên công đoàn và người lao động không phải là đoàn viên công đoàn thì sẽ bất lợi trong việc cạnh tranh, thu hút người lao động và tổ chức của người lao động mới thành lập gia nhập tổ chức Công đoàn Việt Nam.

Ngoài ra, sự thiếu gắn kết giữa tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp với CĐCS tại doanh nghiệp sẽ dẫn đến nguy cơ chia rẽ, phá vỡ tính hệ thống của phong trào công nhân, công đoàn trong hệ thống chính trị Việt Nam. Tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp ra đời dù không phải là tổ chức chính trị - xã hội như công đoàn cơ sở và độc lập với Công đoàn Việt Nam, nhưng cũng là tổ chức của người lao động trong phong trào công nhân, công đoàn Việt Nam. Trong doanh nghiệp hoặc trên cùng địa bàn (nhất là ở khu công nghiệp, khu chế xuất) có thể vừa có tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp, vừa có tổ chức công đoàn cơ sở thuộc Công đoàn Việt Nam. Do đó, sự gắn kết, hợp tác, giúp đỡ nhau giữa 2 tổ chức này là lẽ tự nhiên và rất cần thiết để cùng nhau hợp lực thúc đẩy phát triển phong trào công nhân và công đoàn, vì mục tiêu thống nhất chung là bảo vệ hiệu quả quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động. Tuy

nhiên, nếu giữa các tổ chức này không có sự hợp tác sẽ rất dễ phát sinh mâu thuẫn, ganh đua thiếu lành mạnh, thậm chí đối lập nhau, tác động xấu đến phong trào công nhân và công đoàn.

Thực tiễn trên cũng có thể xem là cơ hội, là “cú hích” để Công đoàn Việt Nam tự đổi mới, thích ứng với điều kiện mới. Việc nỗ lực giải quyết các thách thức về tài chính, các điều kiện bảo đảm cho hoạt động của Công đoàn và về việc xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn... sẽ khiến Công đoàn Việt Nam có những bước phát triển tích cực, có khả năng mang tính đột phá. Việt Nam tham gia các Hiệp định thương mại tự do là thể hiện sự hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng. Việc thực hiện những cam kết về lao động, công đoàn, tuy là những thách thức không nhỏ, song là yếu tố quan trọng để đảm bảo lợi ích kinh tế của Việt Nam khi là thành viên của các Hiệp định này, góp phần quan trọng vào sự phát triển đất nước.

3. Kết luận

Bộ luật Lao động 2019 lần đầu tiên quy định cho phép người lao động được thành lập tổ chức đại diện của mình tại doanh nghiệp, ngoài Công đoàn Việt Nam. Đây là vấn đề rất mới, chưa có tiền lệ trong hệ thống pháp luật Việt Nam, cần nhìn nhận, nghiên cứu, phân tích từ nhiều mặt, để quyền con người - quyền công dân này phát huy một cách hiệu quả, góp phần thúc đẩy phát triển sản xuất, ổn định chính trị - xã hội, mang lại lợi ích thực sự cho người lao động, doanh nghiệp, Nhà nước và xã hội. 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 để xứng đáng là tổ chức đại diện lớn nhất, là trung tâm tập hợp đoàn kết giai cấp công nhân và người lao động cả nước ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Quốc hội nước CHXHCN Việt Nam (2019), Bộ luật Lao động 2019.
2. Ban Tổ chức - Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (2017), Quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn của người lao động trong các doanh nghiệp. Đề tài cấp Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.
3. Bùi Đình Bôn (2021), Hoạt động của tổ chức đại diện người lao động - Những thách thức đặt ra đối với tổ chức Công đoàn Việt Nam, tr 122 - 134 - Kỷ yếu Hội thảo quốc gia do Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam chủ trì
4. Phạm Trọng Nghĩa (2021), Cam kết về lao động của Việt Nam trong EVFTA và CPTPP và tác động đến công đoàn, Chương trình Lãnh đạo toàn cầu của Đại học Oxford và Đại học Princeton.
5. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (2017), Đổi mới tổ chức và hoạt động Công đoàn Việt Nam trong tình hình mới. Đề án cấp Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.
6. Nguyễn Anh Thơ (2021), Đổi mới mô hình tổ chức và hoạt động công đoàn các KCN, KCX khi nước ta tham gia các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới - Thực trạng và giải pháp”, Kỷ yếu Hội thảo Quốc gia, Hà Nội, 2021.

Ngày nhận bài: 14/6/2024

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 3/7/2024

Ngày chấp nhận đăng bài: 16/7/2024

Thông tin tác giả:

1. PGS. TS. HOÀNG THANH XUÂN

Trường Đại học học Công đoàn

2. ThS. VŨ MINH THÁI

Bộ Giao thông Vận tải

ESTABLISHING ORGANIZATIONS REPRESENTING EMPLOYEES AT THE ENTERPRISE: OPPORTUNITIES AND CHALLENGES FOR THE TRADE UNION IN THE NEW DEVELOPMENT CONTEXT

● Assoc.Prof.Ph.D **HOANG THANH XUAN**¹

● Master. **VU MINH THAI**²

¹Trade Union University

²Ministry of Transport of Vietnam

ABSTRACT:

The Labor Code officially took effect on January 1, 2021. In the Labor Code's Chapter XIII, Representative Organizations of Employees, it stipulates that employees in enterprises have the right to establish, join, and participate in the activities of organizations representing employees at the enterprise. This paper analyzed the commitments, opportunities, and challenges in innovating the activities of the trade union in Vietnam when establishing organizations representing employees at the enterprise. The paper also assessed the impact of the establishment of new organizations representing employees at enterprises. The paper is expected that organizations and individuals will better understand legal provisions on the implementation of commitments when Vietnam implements new-generation free trade agreements. The paper also pointed out necessary steps in the process of law enforcement and commitments during the country's international integration process.

Keywords: the organization of workers, establishment of representative organization in enterprise, Article XIII of the Labor Code 2019.