

VIỆN HÀN LÂM  
KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM  
HỌC VIỆN KHOA HỌC XÃ HỘI

**VŨ ANH ĐỨC**

**QUYỀN CÔNG ĐOÀN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG  
TRONG CÁC DOANH NGHIỆP Ở  
VIỆT NAM HIỆN NAY**

**Chuyên ngành: Luật Hiến pháp và luật Hành chính**

**Mã số : 62. 38. 10. 02**

**TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ LUẬT HỌC**

**HÀ NỘI - 2017**

Công trình được hoàn thành tại:

Học viện khoa học xã hội - Viện Hàn lâm khoa học xã hội  
Việt Nam

Người hướng dẫn khoa học:

**PGS.TS LÊ THỊ CHÂU**

Phản biện 1: GS.TS Phạm Hồng Thái

Phản biện 2: PGS.TS Trần Thị Thúy Lâm

Phản biện 3: PGS.TS Lê Thị Hoài Thu

Luận án sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận án cấp  
Học viện họp tại Học viện khoa học xã hội - Viện Hàn lâm  
khoa học xã hội Việt Nam.

Vào hồi.....giờ...phút, ngày..... tháng.....năm.....

Có thể tìm hiểu luận án tại thư viện:

- Học viện khoa học xã hội
- Thư viện Quốc gia Việt Nam

# MỞ ĐẦU

## 1. Tính cấp thiết của đề tài

Quyền công đoàn của người lao động (NLĐ) là vấn đề được quan tâm, nghiên cứu dưới nhiều góc độ khác nhau. Quan điểm hiện đại ngày nay đều cho rằng, quyền công đoàn là một quyền cơ bản của NLĐ, là một trong những nội dung của quyền con người. Tuyên ngôn thế giới về quyền con người của Liên Hiệp Quốc năm 1948 ghi nhận: *“Mọi người đều có quyền thành lập hoặc gia nhập công đoàn để bảo vệ các quyền lợi của mình”*. Công ước quốc tế về các quyền dân sự và chính trị năm 1966 của Liên Hiệp Quốc cũng khẳng 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”*.

Ở Việt Nam, ngay từ bản Hiến pháp đầu tiên của Nhà nước Việt Nam Dân chủ cộng hoà năm 1946 cũng đã ghi nhận: *“Công dân Việt Nam có quyền: Tự do ngôn luận; Tự do xuất bản; Tự do tổ chức và hội họp; Tự do tín ngưỡng...”*; Sắc lệnh số 29/SL ngày 12/3/1947 của Chủ tịch Chính phủ Việt Nam dân chủ cộng hòa cũng quy định: *“Công đoàn là những đoàn thể lập ra mục đích để bảo vệ quyền lợi của công nhân về phương diện nghề nghiệp”*; *“Đàn bà có quyền vào công đoàn và có quyền tham dự vào ban quản trị; Người vị thành niên từ 16 tuổi trở lên tính theo dương lịch được phép vào công đoàn”*... Tiếp theo đó, quyền công đoàn của NLĐ tiếp tục được ghi nhận trong những bản Hiến pháp tiếp theo của nước ta và những văn bản pháp lý quan trọng khác như Luật Công đoàn, Bộ luật Lao động, v.v...

Có thể nói, hệ thống văn bản pháp luật về quyền công đoàn của NLĐ ở nước ta được hình thành khá sớm và thường xuyên được sửa đổi, bổ sung cho phù hợp hơn với thực tiễn và đã tạo hành lang pháp lý cho NLĐ thực hiện quyền công đoàn của mình trên tất cả các nội dung: quyền thành lập công đoàn, quyền gia nhập công đoàn và quyền hoạt động công đoàn. Thực hiện những quyền này đã phát huy tác dụng góp phần xây dựng quan hệ lao động, công bằng xã hội, động viên NLĐ tích cực tham gia xây dựng và phát triển đất nước.

Ở Việt Nam, những năm đổi mới vừa qua đánh dấu sự chuyển biến về nhận thức và thực tiễn xây dựng pháp luật, hoàn thiện pháp luật lao động – công đoàn theo hướng phù hợp với điều kiện chuyển đổi, trong đó có việc bảo đảm các quyền công đoàn của NLD. Bên cạnh những thành tựu đạt được, việc thực hiện quyền công đoàn của NLD trong các doanh nghiệp ở Việt Nam hiện nay vẫn còn nhiều hạn chế và gặp không ít khó khăn. Nhiều chủ doanh nghiệp tìm mọi cách né tránh, thậm chí ngăn cản NLD thực hiện quyền gia nhập, thành lập và hoạt động công đoàn. Nhiều nơi, tổ chức công đoàn tuy được thành lập nhưng hiệu quả hoạt động chưa tốt, quyền đại diện của công đoàn mang tính hình thức, quyền đại diện trong việc thương lượng thoả ước lao động tập thể chưa tốt; chất lượng và hiệu quả hoạt động đại diện chưa cao, chưa phát huy và thể hiện tốt vai trò là người đại diện cho NLD. Hoạt động công đoàn ở nhiều doanh nghiệp chưa thực chất, đoàn viên ít có cơ hội tham gia và quyết định những vấn đề của công đoàn. NLD bị phân biệt đối xử khi tham gia công đoàn; cán bộ công đoàn bị kỷ luật, sa thải vì lý do hoạt động công đoàn...

Nền kinh tế Việt Nam vẫn đang trong quá trình chuyển đổi với sự đa dạng của hình thức sở hữu, quy mô, tính chất, và nhất là khác nhau về cách quản lý tổ chức lao động, cùng với sự đan xen quản lý của nền kinh tế bao cấp, yêu cầu của nền kinh tế thị trường, là sự giao thoa của mục tiêu phát triển kinh tế thị trường theo hướng định hướng xã hội chủ nghĩa. Trong khi đó, quá trình hội nhập quốc tế và bản thân nội tại Việt Nam đặt ra yêu cầu thực thi các quy định pháp luật lao động do tính phổ biến trên thế giới, trong đó có quyền tự do công đoàn. Tất cả những điều đó thực sự là một thách thức lý luận và thực tiễn đối với vai trò và vị trí pháp lý của tổ chức đại diện cho NLD, hay còn gọi là công đoàn. Trong quá trình tổ chức soạn thảo, lấy ý kiến về nội dung sửa đổi BLLĐ năm 2012, vấn đề thừa nhận tổ chức đại diện cho NLD khác ngoài tổ chức công đoàn thuộc hệ thống Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam hiện nay cũng còn không ít tranh luận.

Do vậy, việc nghiên cứu quyền công đoàn của NLD trong các doanh nghiệp ở nước ta hiện nay nhằm xác định những hạn chế, nguyên nhân và

đề xuất các giải pháp hoàn thiện bảo đảm thực thi quyền công đoàn của NLD, nhằm nâng cao và phát huy yếu tố quyền con người trong điều kiện hội nhập quốc tế, hoàn thiện các thể chế của kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của nhân dân, do nhân dân và vì nhân dân là hết sức cần thiết và cấp bách hiện nay.

Từ những vấn đề nêu trên đã thúc đẩy nghiên cứu sinh lựa chọn đề tài **“Quyền công đoàn của NLD trong các doanh nghiệp ở Việt Nam hiện nay”** làm đề tài nghiên cứu cho luận án tiến sĩ chuyên ngành luật học của mình..

## **2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu**

### *2.1. Mục đích nghiên cứu của đề tài:*

*Thứ nhất*, góp phần luận giải những vấn đề lý luận về quyền công đoàn của NLD và điều chỉnh pháp luật về quyền công đoàn của NLD ở Việt Nam.

*Thứ hai*, từ thực tiễn đổi mới và hội nhập quốc tế, đề xuất hướng hoàn thiện pháp luật về quyền công đoàn của NLD trong các doanh nghiệp ở Việt Nam trên cả hai bình diện điều chỉnh pháp luật và áp dụng pháp luật.

### *2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu của đề tài:*

*Một là*, nghiên cứu những vấn đề lý luận về quyền công đoàn của NLD dưới góc độ pháp luật như: khái niệm về quyền công đoàn của NLD; phân loại, đặc điểm, những yếu tố tác động, nội dung quyền công đoàn của NLD;

*Hai là*, nghiên cứu các quy định pháp luật hiện hành và thực trạng thực hiện quyền công đoàn của NLD trong các doanh nghiệp ở Việt Nam hiện nay, từ đó rút ra những nhận xét, đánh giá cần thiết tạo cơ sở cho quá trình đề xuất hướng hoàn thiện pháp luật công đoàn.

*Ba là*, đề xuất hướng hoàn thiện pháp luật và kiến nghị sửa đổi bổ sung những quy định cụ thể về quyền công đoàn của NLD trong các doanh nghiệp, đảm bảo khả thi trong điều kiện chính trị, kinh tế, xã hội Việt Nam hiện nay.

### **3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu**

#### *3.1. Đối tượng nghiên cứu của đề tài:*

Pháp luật về quyền công đoàn của NLD trên phương diện lý luận và thực tiễn thi hành pháp luật, chủ yếu thuộc lĩnh vực pháp luật lao động và pháp luật công đoàn.

#### *3.2. Phạm vi nghiên cứu của đề tài:*

Những vấn đề lý luận và thực tiễn về quyền công đoàn, dưới góc độ pháp lý, dưới góc độ tiếp cận quyền của NLD trong các doanh nghiệp ở Việt Nam. Tuy nhiên, vấn đề nghiên cứu sẽ luôn được đặt trong mối quan hệ biện chứng với các vấn đề chính trị - kinh tế - xã hội của đất nước. Mặt khác, quyền công đoàn của NLD có phạm vi rộng, đề tài chỉ tập trung chủ yếu nghiên cứu quyền công đoàn của NLD trong QHLD.

### **4. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu**

#### *4.1. Phương pháp luận nghiên cứu:*

Việc nghiên cứu luận án dựa trên cơ sở lý luận khoa học, quan điểm duy vật biện chứng, duy vật lịch sử của chủ nghĩa Mác – Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, đường lối, chủ trương của Đảng Cộng sản Việt Nam về nhà nước và pháp luật. Ngoài ra, luận án cũng kế thừa một số thành tựu nghiên cứu mới về lý luận pháp luật và lý luận công đoàn của Việt Nam và thế giới thời gian gần đây.

Đề tài vận dụng những quan điểm của chủ nghĩa duy vật lịch sử và duy vật biện chứng làm cơ sở để xem xét, phân tích đánh giá thực trạng quyền công đoàn của NLD được vận hành trong một bối cảnh lịch sử cụ thể, có tính chất hệ thống, tác động biện chứng với nhau, trên cơ sở tiếp cận về quyền: quyền tự do bày tỏ chính kiến, quyền hội họp, quyền đình công, quyền biểu tình, quyền lao động, quyền được bảo vệ...

Tuy nhiên, cũng như các văn kiện quốc tế đã khẳng định, những tiêu chuẩn đó cần áp dụng linh hoạt vào thực tiễn mỗi quốc gia, dân tộc, trong từng giai đoạn. Bên cạnh đó, việc bảo đảm quyền công đoàn không chỉ là những vấn đề kinh tế – xã hội thuần túy mà còn mang tính chính trị – xã hội. Do vậy, tiếp cận giải quyết vấn đề theo cách tiếp cận đa chiều, đặt trong tổng thể các mối quan hệ kinh tế – chính trị – văn hóa – xã hội – an ninh, quốc phòng... của đất nước.

#### 4.2. Phương pháp nghiên cứu

Đề tài thực hiện trên cơ sở tiếp cận từ góc độ lý luận nhà nước – pháp luật, kinh tế – chính trị, chính trị – xã hội; từ góc độ quyền - giải quyết mối quan hệ giữa bảo đảm quyền của NLD và trách nhiệm của các chủ thể liên quan; từ thực tiễn trong nước, kinh nghiệm nước ngoài để từ đó xây dựng các giải pháp.

Đề tài sử dụng phương pháp nghiên cứu cụ thể là:

- Sử dụng *phương pháp lịch sử* và *phương pháp lô-gích*, *phương pháp hệ thống*, *phương pháp phân tích* và *phương pháp tổng hợp* để nghiên cứu cơ sở lý luận khoa học, kinh nghiệm các nước nhằm đưa ra giải pháp;

- Sử dụng *phương pháp chuyên gia* để lấy ý kiến đánh giá về thực trạng và giải pháp;

- Sử dụng *phương pháp điều tra xã hội học* (*sử dụng một phần từ đề tài cấp Bộ do tác giả làm chủ nhiệm*) để khảo sát những địa phương, khu vực có nhiều doanh nghiệp, đông lao động, nơi có hoạt động công đoàn tốt, nơi có hoạt động công đoàn yếu kém, hoặc nơi chưa có công đoàn... từ đó củng cố, bổ sung cho đánh giá thực trạng, hoàn thiện giải pháp.

#### 5. Những đóng góp mới của luận án

*Thứ nhất*, góp phần làm rõ những vấn đề lý luận về quyền công đoàn của NLD để góp phần hoàn thiện cơ sở lý luận về quyền công đoàn của NLD.

*Thứ hai*, phân tích những quy định của pháp luật quốc tế về quyền công đoàn của NLD làm cơ sở quan trọng để liên hệ, đánh giá pháp luật hiện hành và vận dụng có chọn lọc trong quá trình hoàn thiện pháp luật về quyền công đoàn ở Việt Nam.

*Thứ ba*, trên cơ sở phân tích các quy định pháp luật Việt Nam hiện hành và thực trạng thực hiện quyền công đoàn của NLD trong các doanh nghiệp ở Việt Nam hiện nay, luận án đưa ra những nhận xét, đánh giá khái quát về thực trạng pháp luật, chỉ ra những vấn đề cần tiếp tục sửa đổi, bổ sung để hoàn thiện lĩnh vực này trong bối cảnh hiện nay ở Việt Nam.

## **6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận án**

### **6.1. Ý nghĩa lý luận của luận án**

Luận án góp phần xây dựng, hoàn thiện cơ sở lý luận và hoàn thiện pháp luật về quyền công đoàn của NLĐ ở Việt Nam.

Bên cạnh đó, ở mức độ nhất định luận án cung cấp kiến thức hữu ích cho những người công tác trong lĩnh vực lao động, công đoàn về những kiến thức lý luận, vấn đề pháp lý về quyền công đoàn của NLĐ phù hợp với điều kiện chính trị, kinh tế, xã hội của Việt Nam nhưng cũng đảm bảo tính hội nhập và phù hợp với các công ước quốc tế mà Việt Nam đã tham gia và phê chuẩn.

### **6.2. Ý nghĩa thực tiễn của luận án**

Luận án có thể sử dụng làm tài liệu tham khảo cho một số cơ quan chức năng trong việc hoạch định, xây dựng, ban hành các chính sách liên quan đến lĩnh vực lao động và công đoàn.

Kết quả nghiên cứu cũng có thể được sử dụng làm tài liệu tham khảo trong nghiên cứu, giảng dạy trong các cơ sở đào tạo và cho các cá nhân, tổ chức muốn tìm hiểu về vấn đề quyền công đoàn của NLĐ trong các doanh nghiệp ở Việt Nam.

## **7. Kết cấu của luận án**

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục các công trình nghiên cứu của tác giả và danh mục tài liệu tham khảo, luận án có kết cấu gồm 4 chương:



# Chương 1

## TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU THUỘC LĨNH VỰC CỦA ĐỀ TÀI

### **1.1. Tổng quan tình hình nghiên cứu trong nước, ngoài nước về quyền công đoàn của NLD**

- Những nghiên cứu liên quan đến nội dung thuộc lĩnh vực của đề tài của các tác giả ngoài nước vì lý do riêng mà chưa được công bố rộng rãi thời gian gần đây. Thực chất các quy định về lao động trong các Hiệp định thương mại thế hệ mới như: Hiệp định TPP, hiệp định thương mại Việt Nam – EU... *không đưa ra tiêu chuẩn về lao động, mà chỉ kế thừa và khẳng định tôn trọng các tiêu chuẩn lao động của ILO.* Cho nên các nghiên cứu, bài viết đều tập trung phân tích và lý giải các tiêu chuẩn về lao động của ILO trên cơ sở thực tiễn của mỗi quốc gia.

- Những nghiên cứu liên quan đến nội dung thuộc lĩnh vực đề tài này của các tác giả trong nước, ngoài việc tiếp tục xác định những khó khăn thách thức không chỉ với công đoàn mà cả hệ thống chính trị, với Đảng, Nhà nước làm cơ sở để đưa ra các giải pháp hội nhập hiệu quả. Các nghiên cứu cũng thừa nhận hội nhập là tất yếu, thực hiện cam kết quốc tế về lao động và công đoàn là khó có thể trì hoãn, từ đó đề xuất các giải pháp nhằm khắc phục các hạn chế, giảm thiểu rủi ro. Đặc biệt các nghiên cứu đã đi sâu vào đề xuất giải pháp hoàn thiện về thể chế pháp luật, tăng cường công tác thanh kiểm tra của cơ quan quản lý nhà nước về lao động nhằm thúc đẩy việc chấp hành nghiêm các quy định của pháp luật về lao động, công đoàn, bảo đảm trên thực tế quyền công đoàn của NLD.

### **1.2. Đánh giá kết quả nghiên cứu tổng quan tài liệu về quyền công đoàn của người lao động**

- Các nghiên cứu đã phân tích và đánh giá các quy định của ILO về tiêu chuẩn lao động quốc tế, trong đó quyền tự do hiệp hội, tự do liên kết – tự do công đoàn và quyền công đoàn của NLD, đồng thời đưa ra các mô hình thiết chế thực thi quyền tự do liên kết như hiệp hội, công đoàn. Một số mô hình hoạt động của công đoàn trong việc thực hiện đại diện

bảo vệ quyền lợi cho NLD.

– Các nghiên cứu trong nước đã tập trung bàn về việc thực hiện quyền tự do liên kết – quyền công đoàn của NLD, đánh giá thực trạng, phân tích những mặt hạn chế trong cơ chế và năng lực của các chủ thể liên quan trong việc triển khai thực hiện quyền công đoàn của NLD. Theo đó quyền công đoàn đã được Việt Nam quan tâm và chú trọng thực hiện từ nhiều năm nay. Tuy nhiên vẫn còn nhiều hạn chế, yếu kém cần phải tiếp tục khắc phục và đổi mới tích cực, đặc biệt là về thể chế và chính sách, pháp luật để nhanh chóng chủ động thực hiện theo tiêu chuẩn lao động quốc tế do ILO đưa ra và hội nhập kinh tế toàn cầu.

– Đặc biệt, khi Việt Nam tham gia đàm phán và ký kết các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới, tiêu biểu là Hiệp định TPP, đã có nhiều nghiên cứu, bài viết nhận định có tính chất dự báo về khả năng của nền kinh tế, thể chế chính trị, thiết chế đa nguyên công đoàn, trong đó chỉ ra những thời cơ cần phải nắm bắt, những khó khăn, thách thức cần phải tìm cách hạn chế và vượt qua. Các nghiên cứu cũng chỉ ra những thách thức của Công đoàn Việt Nam khi thực hiện cam kết quốc tế về lao động và công đoàn, lúc đó một số công đoàn độc lập sẽ ra đời và cùng tồn tại theo nhu cầu bảo vệ quyền lợi của NLD.

– Các nghiên cứu dù ở góc độ, mức độ nào cũng đã đề xuất khuyến nghị hoặc đưa ra giải pháp cụ thể cho các bên về thực thi quyền công đoàn, trong đó có việc hoàn thiện pháp luật về lao động, công đoàn, tôn trọng quyền tự do liên kết và tạo khung pháp lý cho hoạt động của công đoàn; tiếp tục đổi mới mạnh mẽ về mô hình tổ chức, nội dung, phương thức hoạt động của tổ chức đại diện NLD; sự bảo đảm trên thực tế quyền công đoàn của NLD.

*Tuy vậy, còn một số vấn đề chưa có sự thống nhất cao là:*

*Thứ nhất*, quyền công đoàn của NLD thuộc nội hàm khái niệm nhân quyền, là một quyền tự nhiên của NLD cả trong QHLD và trong các quan hệ kinh tế - chính trị - pháp lý. Nó được pháp luật quốc tế và tất cả các quốc gia dân chủ, tiến bộ trên thế giới thừa nhận và bảo đảm thực hiện.

*Thứ hai*, các nghiên cứu đều nhất quán khái niệm về công đoàn là tổ chức do NLD tự nguyện lập ra nhằm mục đích bảo vệ các quyền và lợi

ích hợp pháp, chính đáng cho bản thân họ tại nơi làm việc; hoạt động của công đoàn trong nền kinh tế thị trường trọng tâm là đại diện, bảo vệ quyền lợi cho NLĐ.

*Thứ ba*, kết quả nghiên cứu về thành lập tổ chức công đoàn; một số quyền và nghĩa vụ của tổ chức công đoàn cũng như vấn đề đảm bảo pháp lý cho công đoàn hoạt động. Quyền công đoàn của NLĐ chịu ảnh hưởng rất lớn từ thể chế chính trị và kinh tế của mỗi quốc gia.

*Thứ tư*, các nghiên cứu trong nước và một số bài viết của chuyên gia nước ngoài đều có nhận định quyền công đoàn ở Việt Nam còn nhiều bất cập, hạn chế cần tiếp tục hoàn thiện.

Đây là những kết quả nghiên cứu có giá trị khoa học mà luận án sẽ kế thừa. Đồng thời đó sẽ là những gợi mở để luận án phân tích, đánh giá sâu sắc hơn trên quan điểm cá nhân để giải quyết một cách thấu đáo các nhiệm vụ nghiên cứu của luận án.

### **1.3. Những vấn đề đặt ra cần tiếp tục phát triển, nghiên cứu bổ sung**

*Một là*, Làm rõ thêm một số khái niệm: quyền công đoàn, tự do công đoàn, tự do liên kết, tự do hiệp hội theo quan niệm hiện nay và quan điểm chính thống của tổ chức ILO; sự vận dụng vào Việt Nam. Từ đó làm rõ và dẫn dắt có tính logic nhằm trả lời câu hỏi: thực hiện quyền tự do liên kết – tự do công đoàn – thiết chế đại diện – sự thể chế hoá pháp luật ở Việt Nam cần tuân thủ theo định hướng thể nào?

*Hai là*, tính chất, đặc điểm quyền công đoàn của NLĐ trong bối cảnh kinh tế thị trường định hướng XHCN ở Việt Nam? Bảo đảm quyền công đoàn có ý nghĩa gì trong thực hiện quyền con người và trong xây dựng nhà nước pháp quyền?

*Ba là*, hiện nay quyền công đoàn của NLĐ trong các doanh nghiệp ở Việt Nam như thế nào? những ưu điểm và hạn chế trong việc thừa nhận và thực thi các quyền này?

*Bốn là*, những vấn đề thực tiễn đặt ra cho việc tiếp tục hoàn thiện lý luận về quyền công đoàn ở Việt Nam, phương hướng và giải pháp phù hợp với điều kiện kinh tế - chính trị - xã hội Việt Nam, đáp ứng yêu cầu hội nhập và phát triển bền vững của đất nước.

## Chương 2

# NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VÀ PHÁP LUẬT QUỐC TẾ VỀ QUYỀN CÔNG ĐOÀN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG

### 2.1. Lý luận về công đoàn

Từ “công đoàn” (tiếng Anh là: trade union) xét về ngữ nghĩa, ban đầu là chỉ sự kết hợp của những NLD có cùng kỹ nghệ hoặc kỹ thuật. Công đoàn thời kỳ sơ khai (đầu thế kỷ 18) là những hiệp hội của những người thợ thủ công liên kết để bảo vệ lĩnh vực nghề nghiệp đặc thù. Ngày nay, theo quan niệm hiện đại, Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) nhấn mạnh tính mục đích của tổ chức công đoàn, coi quyền thành lập, gia nhập công đoàn là những quyền phải được pháp luật quy định và bảo vệ

Theo quan điểm hiện đại ngày nay, công đoàn có bốn đặc điểm: (1) ra đời do xung đột QHLD; (2) chức năng quan trọng nhất là bảo vệ quyền và lợi ích của đoàn viên; (3) do NLD tự nguyện kết thành và đại diện cho ý chí của đoàn viên; và (4) lấy đàm phán tập thể và sử dụng sức mạnh tập thể làm biện pháp cơ bản trong hoạt động của mình.

Trong nền kinh tế thị trường hiện nay, công đoàn có bốn chức năng: (1) đại diện bảo vệ và thương lượng nâng cao tiền lương và phúc lợi cho đoàn viên; (2) thúc đẩy dân chủ trong doanh nghiệp và nâng cao trình độ quản lý doanh nghiệp; (3) góp phần nâng cao hiệu quả sản xuất doanh nghiệp; và (4) góp phần và thúc đẩy bảo vệ tiến bộ và công bằng xã hội.

### 2.2. Lý luận về quyền công đoàn của người lao động

Quyền công đoàn hay như cách diễn đạt quốc tế là “quyền tự do công đoàn”, là quyền cơ bản của NLD. Trong luật lao động quốc tế, tôn trọng quyền tự do công đoàn là một nguyên tắc cơ bản trong lao động. *Quyền này bao gồm quyền của mọi NLD được tự do thành lập, tham gia hoặc không tham gia vào các công đoàn khác nhau.*

Kế thừa lý luận hiện nay, chúng ta có thể hiểu *quyền công đoàn của NLD là những nhu cầu được liên kết lại với nhau để hình thành tổ chức để bảo vệ những lợi ích trong quá trình làm việc và những quyền của tổ chức của NLD được ghi nhận trong luật pháp của từng quốc gia, phù hợp với các quy định pháp luật quốc tế.* Theo thông lệ chung, người ta có thể chia các quyền công đoàn theo ba nhóm tiêu chí: (1) phân theo chủ

thể, có quyền công đoàn của NLD và quyền của tổ chức; (2) phân theo hình thức thực hiện, có quyền trực tiếp và quyền gián tiếp thực hiện thông qua tổ chức đại diện (công đoàn); và (3) phân theo nội dung, có quyền thành lập, quyền gia nhập và quyền hoạt động công đoàn.

Theo lý thuyết hiện đại về công đoàn trong nền kinh tế thị trường, quyền công đoàn của NLD dưới góc độ pháp lý có bốn đặc điểm chính: (1) hình thành trong QHLD, là bộ phận cấu thành các quyền cơ bản của NLD; (2) chịu ảnh hưởng và có tác động đến quan hệ chính trị; (3) gắn liền với các quan hệ pháp luật và là một phạm trù pháp lý; (4) có thể bị hạn chế và giới hạn áp dụng trong một số trường hợp.

Là một chế định pháp lý, để quyền công đoàn của NLD được thực hiện trên thực tế cần có các yếu tố bảo đảm (1) sự bảo đảm về mặt kinh tế - chính trị; (2) sự bảo đảm về mặt xã hội; và (3) sự bảo đảm về mặt pháp lý. Dưới góc độ pháp lý, quyền công đoàn của NLD có các nội dung sau đây: Quyền thành lập và tham gia tổ chức của NLD; Quyền tổ chức nội bộ của tổ chức mình; Quyền thương lượng tập thể và đình công; Quyền bảo vệ về tổ chức và cán bộ công đoàn.

### **2.3. Pháp luật quốc tế về quyền công đoàn của người lao động**

Quyền công đoàn trên thế giới được ghi nhận trong nhiều công ước quốc tế với nhiều giá trị và mức độ ràng buộc pháp lý khác nhau. Ở cấp độ quốc tế, quyền này được bảo vệ chủ yếu bởi Bộ luật nhân quyền quốc tế của Liên Hợp Quốc và các Công ước, khuyến nghị của ILO, đặc biệt là Tuyên bố năm 1998 về các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động của Tổ chức Lao động Quốc tế ILO.

Quyền tự do công đoàn – tự do hiệp hội được bảo vệ bởi nhiều văn kiện pháp lý quốc tế, trong đó đặc biệt quan trọng là *Tuyên ngôn Quốc tế Nhân quyền* (UDHR, 1948) và *Công ước về các quyền dân sự và chính trị* (ICCPR, 1966). Theo Công ước số 87 năm 1948 của ILO, tự do công đoàn là quyền của NLD và người sử dụng lao động gồm: Được thành lập và tham gia các tổ chức theo sự lựa chọn của chính mình mà không cần xin phép trước (Điều 2); được lập ra điều lệ và quy tắc, bầu đại diện, soạn thảo chương trình và điều hành các hoạt động của mình (Điều 3); được thành lập và gia nhập các liên đoàn, tổng liên đoàn và gia nhập các

tổ chức quốc tế (Điều 5); được bảo vệ khi bị cơ quan hành chính buộc phải giải tán hoặc đình chỉ (Điều 4).

## **Kết luận chương 2**

Quyền công đoàn là quyền cơ bản của NLĐ. Nó là một quyền cơ bản của NLĐ và chiếm vị trí quan trọng, được quy định rõ ràng, cụ thể trong luật pháp quốc tế. Quyền này cũng là một trong những yếu tố thể hiện nền dân chủ và sự phát triển của một quốc gia. Do đó, tôn trọng nguyên tắc tự do công đoàn là để cho các mối QHLD, quan hệ nghề nghiệp được vận hành tốt trong khung khổ pháp lý đầy đủ và góp phần cho phát triển nền dân chủ của một quốc gia trong xu thế hội nhập.

Lịch sử xác lập và hiện thực hóa quyền công đoàn của NLĐ, cùng những hàm ý pháp lý và những yếu tố điều kiện - ràng buộc với các tổ chức có liên quan để thực hiện quyền này cho thấy kinh nghiệm quốc tế về việc hiện thực hóa nó. Nhìn nhận rõ vấn đề này là để thấy được tầm quan trọng của khung khổ pháp lý và kinh nghiệm thực thi pháp quyền trên thế giới từ đó vận dụng vào quan sát thực tế của quyền công đoàn và quyền công đoàn của NLĐ ở Việt Nam.

Những cam kết của Việt Nam hiện nay và trong tương lai với các thể chế pháp luật liên quan tới lao động, QHLD, hoạt động công đoàn và quyền công đoàn, cùng những yêu cầu mới của quá trình hội nhập, thúc đẩy chúng ta quan tâm và hoàn thiện hơn vấn đề này.

### Chương 3

## THỰC TRẠNG QUYỀN CÔNG ĐOÀN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

### 3.1. Thực trạng pháp luật về quyền công đoàn của người lao động ở Việt Nam

Quyền công đoàn của NLD ở Việt Nam là một quyền hiến định, được ghi nhận ngay từ bản Hiến pháp đầu tiên năm 1946, ban hành luật ngay từ năm 1957 và tiếp tục được bổ sung, phát triển cho đến ngày nay. Nguồn luật chính là: Hiến pháp năm 2013, Bộ luật Lao động năm 2012, Luật Công đoàn năm 2012 và các văn bản hướng dẫn thi hành. Theo đó, *“Công đoàn là tổ chức chính trị - xã hội rộng lớn của GCCN và của NLD, được thành lập trên cơ sở tự nguyện, (...); NLD là người Việt Nam làm việc trong cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp có quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn”* (Luật Công đoàn năm 2012).

Hệ thống pháp luật hiện hành mặc dù còn một số hạn chế nhất định, nhưng đã và đang tạo hành lang pháp lý quan trọng trong thực hiện quyền công đoàn của NLD ở Việt Nam hiện nay.

### 3.2. Thực trạng thực hiện các quy định pháp luật về quyền công đoàn của người lao động trong các doanh nghiệp ở Việt Nam hiện nay

*Thứ nhất*, về việc thực hiện quyền thành lập và quyền gia nhập công đoàn của NLD: hiện nay quyền thành lập và gia nhập công đoàn của NLD ở Việt nam thực chất chỉ là quyền gia nhập vào tổ chức công đoàn duy nhất là Công đoàn Việt Nam. Tuy nhiên, nhiều NLD chưa tiếp cận được với tổ chức công đoàn; chưa hiểu biết đầy đủ về của công đoàn; CĐCS cũng chưa thể hiện rõ vai trò và sức mạnh của mình nên NLD chưa nhiệt tình thực hiện quyền gia nhập công đoàn. Ngoài ra, nhiều NSDLĐ không thiện chí thậm chí cản trở quyền thành lập, gia nhập công đoàn của NLD.

*Thứ hai*, về quyền tự quyết về tổ chức nội bộ của công đoàn về cơ bản đã được đảm bảo. Tuy nhiên, trong quá trình thực hiện, một số vấn đề như: Trình tự thủ tục sửa đổi bổ sung và thông qua điều lệ; hình thức bầu người đại diện; đối tượng bầu cử chưa được rõ ràng, minh bạch. Đặc biệt

việc công đoàn nhận hỗ trợ từ nhà nước, từ viện trợ, tài trợ của tổ chức, cá nhân trong nước và nước ngoài... đã làm hạn chế quyền tự chủ của công đoàn và ảnh hưởng đến quyền công đoàn của NLD.

*Thứ ba*, quyền thương lượng tập thể và đình công: Ở Việt Nam TLTT chưa thực sự phát triển. Các bản TULĐTT còn hạn chế cả về số lượng và chất lượng. Đình công diễn ra nhiều với chiều hướng ngày càng phức tạp. Đặc biệt, hầu hết các cuộc đình công đã xảy ra đều không đúng trình tự pháp luật, không gắn với TLTT và không do công đoàn lãnh đạo. Nguyên nhân chủ yếu là do công đoàn chưa thực hiện đầy đủ quyền năng của mình, chưa bao giờ được sử dụng vũ khí cuối cùng và mạnh nhất là tổ chức đình công.

*Thứ tư*, về quyền bảo vệ về tổ chức và cán bộ công đoàn: Nhìn chung, các hành vi phân biệt đối xử chống công đoàn và can thiệp, thao túng công đoàn diễn ra tương đối phổ biến. Song việc phát hiện và xử lý vi phạm lại gặp rất nhiều khó khăn. Một mặt là do các hành vi này đều được thực hiện một cách hết sức tinh vi. Mặt khác, khi xảy ra tranh chấp thì thủ tục giải quyết tranh chấp về phân biệt đối xử chống công đoàn không rõ ràng và không thống nhất. Do đó rất cần phải được nghiên cứu sửa đổi bổ sung để hoàn thiện.

### **3.3. Đánh giá việc thực hiện quyền công đoàn của người lao động trong các doanh nghiệp ở Việt Nam hiện nay**

- Quyền tham gia thành lập và gia nhập công đoàn của NLD Việt Nam vẫn còn nhiều yếu kém so với quy định của pháp luật.

- Các quy định về lập hội còn nhiều hạn chế, khiến cho một trong những quyền công đoàn bị thu gọn hoặc chỉ mang tính hình thức.

- CĐCS chưa bao giờ sử dụng quyền đình công, do đó sức mạnh và sức hấp dẫn của nó bị hạn chế.

- Quyền công đoàn của NLD chưa được các bên tôn trọng và nghiêm túc thực hiện do thiếu chế tài.

- Năng lực và vị thế của cán bộ CĐCS chưa tương xứng với trách nhiệm to lớn phức tạp về thực hiện quyền công đoàn của NLD ở các doanh nghiệp.

- Nguồn tài chính của công đoàn trong các doanh nghiệp tuy đa dạng



nhưng cũng ràng buộc quá trình thực thi quyền công đoàn của NLD.

- Tổ chức và hoạt động của Công đoàn Việt Nam hiện nay còn một số điểm chưa phù hợp trước yêu cầu tích cực, chủ động hội nhập.

### **Kết luận chương 3**

Thực trạng thực hiện quyền công đoàn của NLD Việt Nam liên quan tới nhiều chủ thể, gồm chủ thể ban hành các quy định pháp lý và các chủ thể liên đới khi thực thi quyền này như nhà nước, người sử dụng lao động, NLD và đại diện cho NLD là công đoàn. Có khá nhiều văn bản pháp lý với những nội dung liên quan tới quyền công đoàn và thẩm quyền của các chủ thể khác nhau đã được ban hành. Quá trình thực hiện quyền này cũng trải dài qua nhiều cơ chế quản lý khác nhau và hiện nay nó cũng đang phải thay đổi để phù hợp với những bối cảnh mới của hội nhập quốc tế.

Thực trạng thực thi quyền công đoàn của NLD nước ta hiện khá phức tạp cả về quy định pháp lý và thực thi trên thực tế. Những vấn đề mà chúng ta có thể khái quát từ thực trạng thực hiện quyền công đoàn của NLD nước ta cho thấy: để hoàn thiện lĩnh vực này theo hướng xây dựng nhà nước pháp quyền XHCN, đẩy mạnh CNH, HĐH và chủ động hội nhập quốc tế, không chỉ công đoàn và NLD mà các bên cùng tham gia đều phải nỗ lực thay đổi, đổi mới cả về tư duy, tổ chức và hoạt động. Theo đó, việc hoàn thiện sẽ phải là cả về cơ sở pháp luật và tổ chức, hoạt động thực thi pháp luật; không chỉ trong lĩnh vực pháp luật liên quan tới lao động, NLD, công đoàn mà còn liên quan đến nhiều lĩnh vực pháp lý và hoạt động thực tiễn khác.

## Chương 4

# QUAN ĐIỂM VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT, NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN QUYỀN CÔNG ĐOÀN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP Ở VIỆT NAM

### 4.1. Quan điểm bảo đảm thực hiện quyền công đoàn của NLD

**Thứ nhất:** Bảo đảm quyền công đoàn của NLD trước tiên phải là bảo đảm quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLD và vì sự phát triển bền vững của đất nước.

**Thứ hai:** Quyền công đoàn là một quyền căn bản của NLD và được pháp luật thừa nhận. Do vậy, trách nhiệm bảo đảm quyền công đoàn của NLD trước tiên là của Nhà nước. Nhà nước có trách nhiệm thể chế hoá các quyền công đoàn của NLD thành pháp luật và tổ chức thực hiện một cách hiệu quả các quy định đó.

**Thứ ba:** Việc hoàn thiện pháp luật về quyền công đoàn của NLD cần thể chế hoá quan điểm “*Ban hành mới hoặc sửa đổi, bổ sung các văn bản pháp luật về phân công trách nhiệm quản lý nhà nước để đổi mới, tăng cường quản lý có hiệu quả sự ra đời và hoạt động của tổ chức của NLD tại doanh nghiệp nhằm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLD, tạo điều kiện cho doanh nghiệp kinh doanh ổn định, thành công. Bảo đảm sự ra đời, hoạt động của tổ chức của NLD tại doanh nghiệp phù hợp với quá trình hoàn thiện khuôn khổ pháp luật, kiện toàn các công cụ, biện pháp quản lý nhằm tạo điều kiện để tổ chức này hoạt động thuận lợi, lành mạnh theo đúng quy định của pháp luật Việt Nam, phù hợp với các nguyên tắc của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), đồng thời giữ vững ổn định chính trị - xã hội*” (Nghị quyết TW 4, khoá XII của Đảng).

**Thứ tư:** Hoàn thiện cơ sở pháp lý về quyền công đoàn của NLD phải góp phần chủ động và tích cực hội nhập quốc tế, nâng cao vị thế của công đoàn và NLD.

## **4.2. Giải pháp hoàn thiện pháp luật, nâng cao hiệu quả thực hiện quyền công đoàn của người lao động trong các doanh nghiệp**

### **4.2.1. Hoàn thiện cơ sở pháp lý về việc thực hiện quyền công đoàn của NLD**

*Thứ nhất, giải pháp chung để hoàn thiện pháp luật trong lĩnh vực bảo đảm quyền công đoàn của NLD:* (1) Một là, định hình rõ mô hình QHLD của Việt Nam trong thời gian tới cho phù hợp với điều kiện của nền kinh tế thị trường mới hình thành và bước đầu hội nhập thế giới của nước ta. (2) Hai là, tiếp tục sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện về hệ thống pháp luật liên quan đến vấn đề quyền công đoàn của NLD. (3) Ba là, hoàn thiện các cơ chế, thể chế giúp cho việc thực hiện quyền công đoàn của NLD trong các doanh nghiệp; (4) Bốn là, đẩy mạnh nghiên cứu, tham khảo có chọn lọc các điều ước, công ước quốc tế, thông lệ quốc tế và kinh nghiệm của các nước trên thế giới.

*Thứ hai, những giải pháp cụ thể để hoàn thiện cơ sở pháp lý về quyền công đoàn của NLD:* (1) Cần có những quy định pháp lý theo hướng mở rộng “quyền thành lập, gia nhập và hoạt động tổ chức công đoàn”; (2) Hướng dẫn cụ thể trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc thừa nhận và tạo điều kiện để tổ chức công đoàn hoạt động; (3) Mở rộng chủ thể có thẩm quyền đại diện cho NLD; (4) Bổ sung, làm rõ quyền công đoàn của NLD gắn liền với những chế tài kinh tế để tăng trách nhiệm của các bên. (5) Thứ năm, pháp luật cần quy định về chiến lược phát triển tổ chức đại diện lao động theo từng giai đoạn.

### **4.2.2. Nâng cao hiệu quả thực hiện quyền công đoàn của người lao động trong các doanh nghiệp**

*Thứ nhất, nâng cao nhận thức của các chủ thể liên quan tới việc thực hiện quyền công đoàn của NLD trong bối cảnh mới:* (1) Nâng cao nhận thức của cán bộ các cơ quan quản lý và lãnh đạo các địa phương về thực hiện quyền công đoàn của NLD trong doanh nghiệp; (2) Khắc phục những nhận thức bất cập trên là hướng để cải thiện tình hình. (3) Nâng cao nhận thức của NLD trong các doanh nghiệp về vai trò của công đoàn và thực hiện quyền công đoàn. (4) Nâng cao nhận thức của người sử dụng lao động về công đoàn và quyền công đoàn của NLD.

*Thứ hai, kiện toàn tổ chức và hoạt động CĐCS trong các doanh nghiệp về các phương diện: cán bộ, tài chính, cơ chế vận hành, cơ chế bầu cử, giám sát.*

*Thứ ba, đẩy mạnh nghiên cứu lý luận, tổng kết thực tiễn về công đoàn và quyền công đoàn của NLĐ trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng XHCN và hội nhập với thế giới.*

#### **Kết luận chương 4**

Những quan điểm, phương hướng và giải pháp để tiếp tục hoàn thiện cơ sở pháp luật và thực hiện quyền công đoàn của NLĐ được đề tài luận án đề cập tới là xuất phát từ thực tiễn của bối cảnh mới mà đặc trưng là những tình huống của thời kỳ đổi mới. Trường hợp nghiên cứu cũng mang tính chất khá điển hình là vấn đề thực hiện quyền công đoàn của NLĐ trong các doanh nghiệp - nơi hàm chứa nhiều nhất các vấn đề về quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLĐ và QHĐ cùng các công cụ pháp luật để điều tiết nó. Các biện pháp đồng bộ cả về chủ thể và hướng tác động trên phương diện pháp lý và thực thi pháp luật về quyền công đoàn của NLĐ trong các doanh nghiệp, không có nghĩa rằng không cần tới những tương tác hỗ trợ khác từ các lĩnh vực phát triển kinh tế, chính trị xã hội và cả kỹ thuật pháp lý...

Nhìn chung, tự thân vấn đề quyền công đoàn và quyền công đoàn của NLĐ và thực hiện nó trong bối cảnh hiện nay của kinh tế thị trường định hướng XHCN ở Việt Nam vẫn còn nhiều vấn đề cần quan tâm. Khi tiếp hợp với “các hiệp định thương mại thế hệ mới” nó sẽ làm nảy sinh thêm nhiều vấn đề khác. Theo đó, để có được nhận thức và cách làm phù hợp với bối cảnh thực tiễn, cần có quan điểm và cách nhìn thẳng thắn trước nhu cầu mới về những quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLĐ trong đó có quyền CĐ.

Cũng nên nhìn nhận thực tế này một cách khách quan và bình tĩnh, bởi đó là những nhu cầu tất yếu của quá trình hội nhập và phát triển để hướng tới một xã hội dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh.

## KẾT LUẬN

Quyền công đoàn của NLD là vấn đề được đề cập đến dưới nhiều góc độ nghiên cứu khác nhau và cũng được quy định trong các văn bản pháp lý quốc tế cũng như trong hệ thống pháp luật của các quốc gia. Trên thế giới, quyền công đoàn được ghi nhận là một quyền cơ bản của NLD, là một trong những nội dung của quyền con người. Ở Việt Nam, quyền này cũng đã được ghi nhận khá thống nhất trong nhiều văn bản pháp lý quan trọng. Quan tâm đến việc thực thi đầy đủ hơn quyền công đoàn của NLD trong bối cảnh kinh tế thị trường nước ta, nên được nhìn nhận như một giải pháp hữu ích để bảo vệ quyền lợi và nâng cao năng lực tự bảo vệ quyền lợi của NLD trong chế độ nhà nước pháp quyền XHCN của nhân dân do nhân dân, vì nhân dân.

Vấn đề bảo đảm quyền của tổ chức Công đoàn và quyền công đoàn của NLD trong các doanh nghiệp ở nước ta hiện nay đang đặt ra nhiều vấn đề phải giải quyết trên cả góc độ lý luận và thực tiễn. Xét từ góc độ pháp lý, quyền công đoàn của NLD đã được pháp luật Việt Nam thừa nhận và quy định khá chi tiết. Thêm vào đó, nó được hỗ trợ bởi nhiều công ước, quy định, khuyến nghị, v.v... của các tổ chức công đoàn và tổ chức lao động quốc tế mà Việt Nam đã tham gia và cam kết.

Tuy vậy, trong bối cảnh hội nhập hiện nay, với những yêu cầu của tình hình mới và nhu cầu “hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng XHCN” của Việt Nam, thì vấn đề quyền công đoàn và quyền công đoàn của NLD trong các doanh nghiệp lại một lần nữa, trên cả phương diện: pháp luật và thực hiện pháp luật, được đặt ra và đòi hỏi phải có những nghiên cứu kỹ lưỡng và có được những cái nhìn mới, cách giải quyết đầy đủ và phù hợp hơn.

Chiến lược hội nhập quốc tế về lao động và xã hội đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030 của Việt Nam đã xác định mục tiêu: “*Hoàn thiện thể chế về lao động - xã hội theo tiêu chuẩn khu vực và quốc tế, trong đó có các tiêu chuẩn lao động của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO). Đến năm 2020, phê chuẩn các công ước cơ bản còn lại [Công ước số 87, 98 và 105] và một số công ước khác của Tổ chức Lao động quốc tế.. Đến năm 2030, đảm bảo nội luật hóa toàn bộ các cam kết quốc tế về lao động - xã*

hội” (Quyết định số 145/QĐ-TTg ngày 20/01/2016 của Thủ tướng Chính phủ).

Theo đó, đề tài luận án đã tập trung nghiên cứu những vấn đề lý luận và thực tiễn về quyền công đoàn của NLD ở trong các doanh nghiệp ở nước ta trong thời kỳ đổi mới. Những nghiên cứu của luận án này được thể hiện trên các bình diện sau:

*Một là*, nghiên cứu những vấn đề lý luận về công đoàn và quyền công đoàn của NLD dưới góc độ pháp luật như: quá trình hình thành, đặc điểm, vai trò của công đoàn trong nền kinh tế thị trường; khái niệm về quyền công đoàn của NLD; đặc điểm, phân loại quyền công đoàn của NLD; những yếu tố bảo đảm quyền công đoàn của NLD; nội dung quyền công đoàn của NLD.

*Hai là*, nghiên cứu thực trạng pháp luật Việt Nam hiện hành về quyền công đoàn của NLD thực tế thực hiện pháp luật về quyền công đoàn trong các doanh nghiệp hiện nay, từ đó rút ra những nhận xét, đánh giá tạo cơ sở cho quá trình hoàn thiện pháp luật trên lĩnh vực này.

*Ba là*, đề xuất hướng hoàn thiện các quy định pháp luật về quyền công đoàn và việc đảm bảo thực hiện quyền công đoàn của NLD trong các doanh nghiệp, trong điều kiện chính trị, kinh tế, xã hội nước ta hiện nay và phù hợp với các cam kết trong quá trình hội nhập của Việt Nam.

Từ quá trình nghiên cứu, nghiên cứu sinh thấy nổi lên *bảy vấn đề pháp lý và thực tiễn cần phải giải quyết* để thực hiện quyền công đoàn của NLD trong bối cảnh hiện nay như sau:

*Một là*, quyền tham gia thành lập và gia nhập công đoàn của NLD tuy được nêu trong pháp luật Việt Nam nhưng vẫn còn một số bất cập so với quy định của các Công ước quốc tế. Đó là còn những hạn chế về đối tượng gia nhập công đoàn và tính chất của công đoàn. Hiện nay, Việt Nam chỉ có một tổ chức công đoàn duy nhất, thì quyền lựa chọn của NLD chỉ là gia nhập các tổ chức của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam hay không chứ không phải gia nhập tổ chức công đoàn khác. Đây là một vấn đề về cơ chế tổ chức có liên quan tới “quyền tự do liên kết” của NLD. Nó đã nảy sinh một cách tự nhiên khi Việt Nam gia nhập các hiệp định thương mại thế hệ mới.

*Hai là*, Việt Nam hiện còn thiếu khá nhiều hành lang pháp lý cho việc thành lập và hoạt động của các hội. Nó làm cho một số nội dung của quyền công đoàn của NLD mang tính hình thức hoặc bị giới hạn. Quyền tự do lập hội, trong đó có quyền thành lập công đoàn là quyền cơ bản của NLD. Trong luật quốc tế, tôn trọng quyền tự do công đoàn được xem như là một nguyên tắc cơ bản trong lao động. Quyền này bao gồm quyền của mọi NLD được tự do thành lập, tham gia hoặc không tham gia vào các công đoàn khác nhau. Quyền thành lập công đoàn ở Việt Nam hiện nay cũng chỉ được hiểu theo ý nghĩa là “thành lập CĐCS thuộc hệ thống của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam” trong các doanh nghiệp. Trên thực tế, chưa có cách hiểu khác khi vận dụng quyền này. Chia khóa của vấn đề là “quyền tự do lập hội” được ghi trong Hiến pháp nhưng đang thiếu hành lang pháp lý thực hiện.

*Ba là*, Đình công là một trong những quyền công đoàn của NLD, là vũ khí, sức mạnh để NLD đòi hỏi và bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng mình. Quyền đình công của NLD phải được thực hiện dưới sự “tổ chức, lãnh đạo” của công đoàn nhưng chưa trong thực tế Việt Nam, công đoàn chưa bao giờ sử dụng “vũ khí” này. Do đó sức mạnh và sức hấp dẫn của công đoàn bị hạn chế.

*Bốn là*, do thiếu chế tài cho nên quyền công đoàn của NLD chưa được các bên tôn trọng và nghiêm túc thực hiện. Quyền của tổ chức công đoàn và quyền công đoàn của NLD được quy định nhưng thường là một chiều với giả định là phải thực hiện và thực hiện đầy đủ. Thiếu chế tài hoặc chế tài không đủ mạnh trong các quy phạm pháp luật cũng khiến cho nảy sinh hiện tượng coi thường pháp luật. Việc thanh tra, kiểm tra và giám sát thực hiện pháp luật công đoàn cũng có nhiều bất cập.

*Năm là*, năng lực và vị thế của cán bộ CĐCS bất cập với trách nhiệm to lớn phức tạp về thực hiện quyền công đoàn của NLD ở các doanh nghiệp. Cơ chế lựa chọn cán bộ cũng có dấu hiệu chưa phù hợp: cán bộ CĐCS do NLD lựa chọn trong tập thể lao động và bầu ra. Bất cập của cơ chế lựa chọn này là ở chỗ: người được lựa chọn thường là công nhân - nhân viên của doanh nghiệp. Hiển nhiên, trước và trong khi làm cán bộ công đoàn, vị thế của họ là người làm công, hưởng lương. Do đó, khi

giúp NLD thực hiện các quyền công đoàn của mình, khó tránh khỏi những tình huống phải đi ngược lại lợi ích của doanh nghiệp mà mình đang làm việc. Đây là một trong những “khó xử” của cán bộ CĐCS.

*Sáu là*, nguồn tài chính của công đoàn trong các doanh nghiệp tuy đa dạng, nhưng vô hình chung đã ràng buộc nhiều hơn là hỗ trợ cho quá trình thực thi quyền công đoàn của NLD. So với thế giới thì tài chính của Công đoàn Việt Nam có nguồn thu phong phú hơn. Song cũng từ đây nảy sinh những vấn đề có thể bị lệ thuộc trong quan hệ với nhà nước hoặc bị thao túng bởi NSDLĐ.

*Bảy là*, thực trạng tổ chức và hoạt động của công đoàn nước ta hiện nay còn nhiều điểm chưa phù hợp khi đối chiếu với yêu cầu hội nhập quốc tế. Có khá nhiều khác biệt khi chúng ta hội nhập với kinh tế thị trường thế giới và những quan niệm, quy định pháp lý quốc tế về lao động và công đoàn. Tiêu biểu là cách ứng xử của NLD với những vấn đề nảy sinh từ QHLD cũng quen dần với việc vận dụng văn bản pháp lý, với biện pháp thương lượng, đối thoại hoặc tranh tụng, gây sức ép với người sử dụng lao động bằng những hành vi tập thể để đạt lợi ích mà NLD cho là chính đáng.

Từ những vấn đề thực tiễn và pháp lý liên quan đến quá trình thực hiện quyền công đoàn của NLD trong các doanh nghiệp nước ta hiện nay, Luận án đã nêu ra quan điểm chung và các hướng, biện pháp giải quyết cơ bản.

*Về những quan điểm cơ bản* cho việc thực hiện quyền của NLD trong các doanh nghiệp, *trước hết*, mọi nỗ lực về nghiên cứu, hoàn thiện pháp luật và tổ chức hoạt động công đoàn phải “Vì quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên và NLD, vì sự phát triển bền vững của đất nước.” *Thứ hai*, nhìn thẳng vào thực trạng pháp lý và hoạt động thực hiện quyền công đoàn của NLD nước ta hiện nay, thấy được những bất cập để hoàn thiện và chủ động trước tình hình hình mới. *Thứ ba*, thực hiện quyền công đoàn của NLD là để góp phần hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng XHCN và lành mạnh hóa QHLD trong các doanh nghiệp. *Thứ tư*, hoàn thiện cơ sở pháp lý và thực hiện quyền công đoàn của NLD là góp phần chủ động và tích cực hội nhập quốc tế, nâng cao vị



thể của công đoàn và NLD Việt Nam.

*Về hướng và biện pháp giải quyết* các vấn đề đang đặt ra đối với thực hiện quyền công đoàn của NLD trong các doanh nghiệp ở nước ta hiện nay, nghiên cứu sinh cho rằng, nên quan tâm tới hai nhóm giải pháp về hoàn thiện cơ sở pháp lý và trên thực tế.

Do đặc điểm của lĩnh vực nghiên cứu, nghiên cứu sinh quan tâm nhiều hơn đến *nhóm giải pháp hoàn thiện khung khổ pháp lý* cho vấn đề quyền công đoàn của NLD, bao gồm giải pháp chung và những giải pháp cụ thể.

Giải pháp chung là định hình rõ mô hình QHLD của Việt Nam; tiếp tục sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện về hệ thống pháp luật liên quan đến vấn đề quyền công đoàn của NLD; hoàn thiện các cơ chế, thể chế giúp cho việc thực hiện quyền công đoàn của NLD trong các doanh nghiệp; đẩy mạnh nghiên cứu, tham khảo có chọn lọc các điều ước, công ước quốc tế, thông lệ quốc tế và kinh nghiệm của các nước trên thế giới.

Bốn giải pháp cụ thể để hoàn thiện cơ sở pháp lý về quyền công đoàn của NLD gồm: Thứ nhất, cần có những quy định pháp lý theo hướng mở rộng đối tượng được phép thành lập, gia nhập và hoạt động tổ chức công đoàn. Thứ hai, quy phạm cụ thể trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc thừa nhận và tạo điều kiện để tổ chức công đoàn hoạt động. Thứ ba, mở rộng chủ thể có thẩm quyền đại diện cho NLD. Thứ tư, bổ sung, làm rõ quyền công đoàn của NLD gắn liền với những chế tài kinh tế để tăng trách nhiệm của các bên.

*Nhóm giải pháp đẩy mạnh thực hiện quyền công đoàn của NLD trong các doanh nghiệp*, bao gồm: nâng cao nhận thức của các chủ thể liên quan tới việc thực hiện quyền công đoàn của NLD trong các doanh nghiệp; kiện toàn tổ chức và hoạt động CĐCS trong các doanh nghiệp; đẩy mạnh nghiên cứu lý luận, tổng kết thực tiễn về công đoàn và quyền công đoàn của NLD trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng XHCN và hội nhập quốc tế.



**DANH MỤC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CỦA TÁC GIẢ  
LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN**

1. Vũ Anh Đức (2016), "Hiệp định đối tác xuyên Thái Bình Dương (TPP) và vấn đề thực hiện quyền tự do liên kết của NLD ở Việt Nam", *Tạp chí Lao động và Công đoàn*, số 9.

2. Vũ Anh Đức (2016), "Quyền công đoàn của NLD - kinh nghiệm thế giới và thực tiễn Việt Nam hiện nay", *Tạp chí Nhân lực khoa học xã hội*, số tháng 11.

3. Vũ Anh Đức (2016), "Thực tiễn thực thi các quyền công đoàn của NLD trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước hiện nay", *Tạp chí Công thương*, số tháng 11.